

--

DIA	MES	AÑO

TECNOLOGICO NACIONAL DE MEXICO

Instituto Tecnológico de Ciudad Madero

Carrera: Sistemas Computacionales

Materia: Taller de Etica

Número de control: 21070343

Alumno: Luis Ricardo Reyes Villar

Grupo: 1508D

Semestre: Agosto 2021-Enero 2022

Fecha: 05/10/2021

Tema: Cultura corporativa

DIA MES AÑO

La cultura es el conjunto de hábitos, normas, creencias, valores y costumbres que constituyen la forma de vida de un grupo específico. Podemos verlo, en los países del mundo, cada uno cuenta con elementos especiales que les dan esa identidad.

Cultura corporativa se refiere al conjunto de normas, valores, costumbres, creencias y expectativas de cada quien cada organización posee, que tienen como finalidad el diferenciarlas una de otras, dándole esa identidad única.

Los diversos elementos de la cultura corporativa son visión, marca el rumbo de la empresa, es el pilar de la cultura corporativa. Valores son las bases de la cultura empresarial, ofreciendo las normas de comportamiento y el modelo de la mentalidad de los trabajadores. La estructura organizacional son estructuras demasiado rígidas limitarían las interacciones mientras que las flexibles las facilitarían. El talento humano debido a que toda la cultura de una empresa es compartida por sus trabajadores. Las prácticas empresariales son las prácticas llevadas a cabo por la empresa para con sus empleados y clientes.

Todo esto genera un impacto en la empresa que refleja las creencias inconscientes de la organización, guía el rumbo de la empresa, la forma en la que esta debiera conducirse, y será la que de dirección al trato que se le dará a los empleados así, como el trato que estos deberán tener con los clientes y sociedad en general.

La cultura empresarial se transmite mediante la narración de la historia de la empresa se busca transmitir su cultura, resaltando los eventos importantes durante su trayectoria, reacciones ante errores del pasado y dificultades que han superado.

Otro método son las tradiciones las cuales son actividades llevadas a cabo de manera repetitiva, buscando reforzar la unión entre sus integrantes, así como los valores clave de la organización.

El siguiente método son los símbolos referentes, al logo, colores, uniforme e incluso instalaciones, que tienen un significado mas allá de su aspecto y comunican algún mensaje o idea.

Un ejemplo de esto último son los símbolos materiales, con esto nos referimos al tamaño de las oficinas, mobiliario y vestimenta. Es con estas que a los empleados se les transmite el grado de igualdad que desea la alta dirección y los tipos de comportamiento.

Otro método es el lenguaje, con lenguaje hace referencia a ciertos términos, palabras o frase definidos por una empresa para ser utilizados por sus integrantes, con la intención de lograr una forma propia de expresión. El ejemplo más representativo de esto es el eslogan. El lenguaje también puede referirse a la manera de dirigirse hacia los empleados y clientes.

El propósito de la cultura empresarial es transmitir un sentido de identidad y pertenencia en sus integrantes, los distingue de otras organizaciones, orienta sus conductas y actitudes hacia los objetivos. Aumenta el nivel de productividad de los colaboradores, ya que al sentirse cómodos en su entorno podrán enfocarse en las tareas que tienen que realizar.

Se aspira a llegar a una cultura corporativa fuerte se puede llegar a esto cuando la empresa u organización ha logrado no solo difundir sus valores y creencias entre los empleados, sino que estos sean también interiorizados por ellos.

Los beneficios de una estructura corporativa fuerte son generar buena reputación fuera de la empresa, por lo que vendrán profesionistas interesados en trabajar en la empresa, y se reduce la rotación laboral, ya que con el sentido de pertenencia generado en los colaboradores se evitara reemplazarlos y ahorrare los gastos que esto conllevaría.

Por otra parte, la cultura corporativa débil ocurre cuando, a diferencia de la cultura corporativa fuerte, la visión, misión, valores no están bien definidos ni son lo suficientemente compartidos por los trabajadores; tienen como consecuencias un bajo desempeño de los empleados con menos entusiasmo, falta de lealtad y compromiso, pérdida de interés en trabajar para la organización y gastos adicionales a la empresa al tener que empezar un nuevo proceso de búsqueda y selección.