



# USMP

UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

Gracias anticipadas porque ....  
Has venido.  
Escuchas.  
Apagas el teléfono celular.  
Participas.  
Me dices si la cosa no va bien.  
Me interrumpes si me voy por las ramas.  
De veras, muchas gracias.





# IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

(CULTURA, CAMBIO ORGANIZACIONAL Y SENTIDO DE PERTENENCIA)

*05 de abril 2024*

*Expositor:  
Dr. Felix J. Del Rosario Avalos*





# IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

## TEMARIO

- 1.- La cultura organizacional
  - 1.1. Factores de la cultura empresarial
  - 1.2. Los valores en la organización
- 2.- Cambio Organizacional
  - 2.1. Preparándose para el cambio
- 3.- Sentido de Pertenencia
- 4.- Dinámica - taller

## CULTURA PARACAS

La cultura Paracas sobresalió en los tejidos, trepanaciones craneanas y los fardos funerarios.



Figura 2. Trepanaciones craneanas.

CULTURA CHAVÍN: Destacó en arquitectura y escultura



## CULTURA NASCA

Destacó por su cerámica; las líneas y acueductos



# LA CULTURA EN LA HISTORIA

# Cultura Empresarial

Es un patrimonio de experiencias y conocimientos, de formas de actuar y de pensar, de visiones comunes.

En ese sentido, **No** existe empresa con igual o similar cultura, cada empresa es **Única**.



El concepto de **cultura empresarial** se emplea principalmente para definir al conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan la actividad (el día a día) de la empresa.



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES



- La cultura se genera y modifica desde el primer momento en que se crea una empresa.
- Cada empresa es una realidad única: tiene un estilo diferente, un modo de hacer distinto y una proyección “hacia dentro” y “hacia fuera” singular.

# Factores de la Cultura Empresarial



**Identidad corporativa:**  
Sentimiento de afinidad y pertenencia a la empresa.

La identidad corporativa expresa el “somos” de una organización.



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

# Factores de la Cultura Empresarial



**Valores:** Son pautas que influyen y modelan la conducta. Son el consenso de “lo que debe ser” y el “como se hacen las cosas”.

Pueden ser: ...(se invita a los participantes mencionen un valor)



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

# Factores de la Cultura Empresarial

La doctrina / prioridades:

Sistema y jeraquía de valores, estrategias de empresa, prioridades en la acción, en caso de conflicto: que hacer y quién tiene la razón.



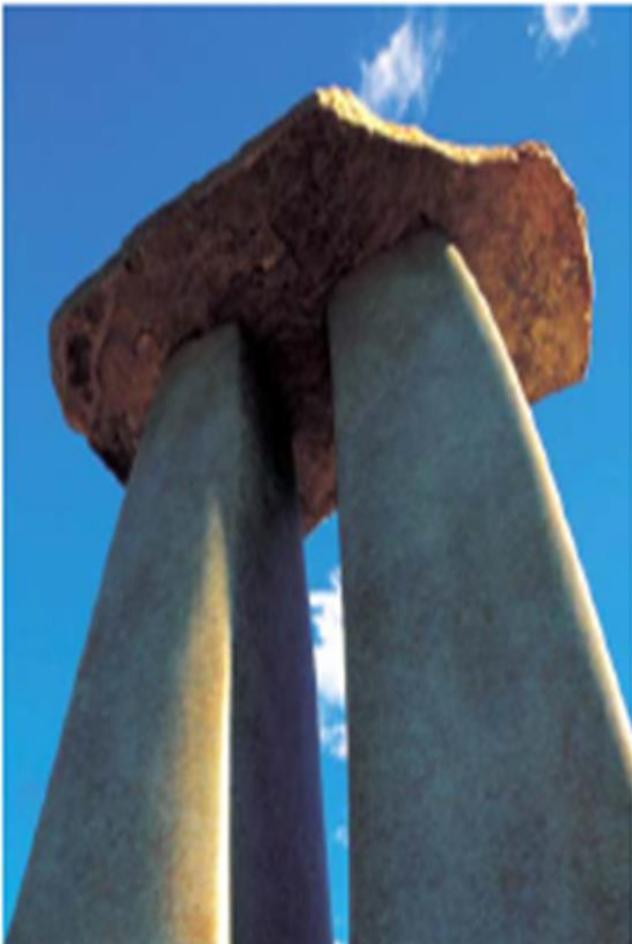
# Factores de la Cultura Empresarial

**Los ritos y ceremonias:** Son actividades que poseen objetivos específicos y directos y pueden ser de integración, de reconocimiento, de refuerzo, de rechazo de los comportamientos no aceptables, de celebración, etc.



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

# Los Valores en la Organización



Son aquellas características que definen a una empresa y que sirven de eje para su crecimiento.



# LOS VALORES

**¿ SE HEREDAN O SE APRENDEN ?**

En la formación ambas se presentan, ya que aprendemos dichos valores o muchas veces los heredamos para explicar la conducta humana.

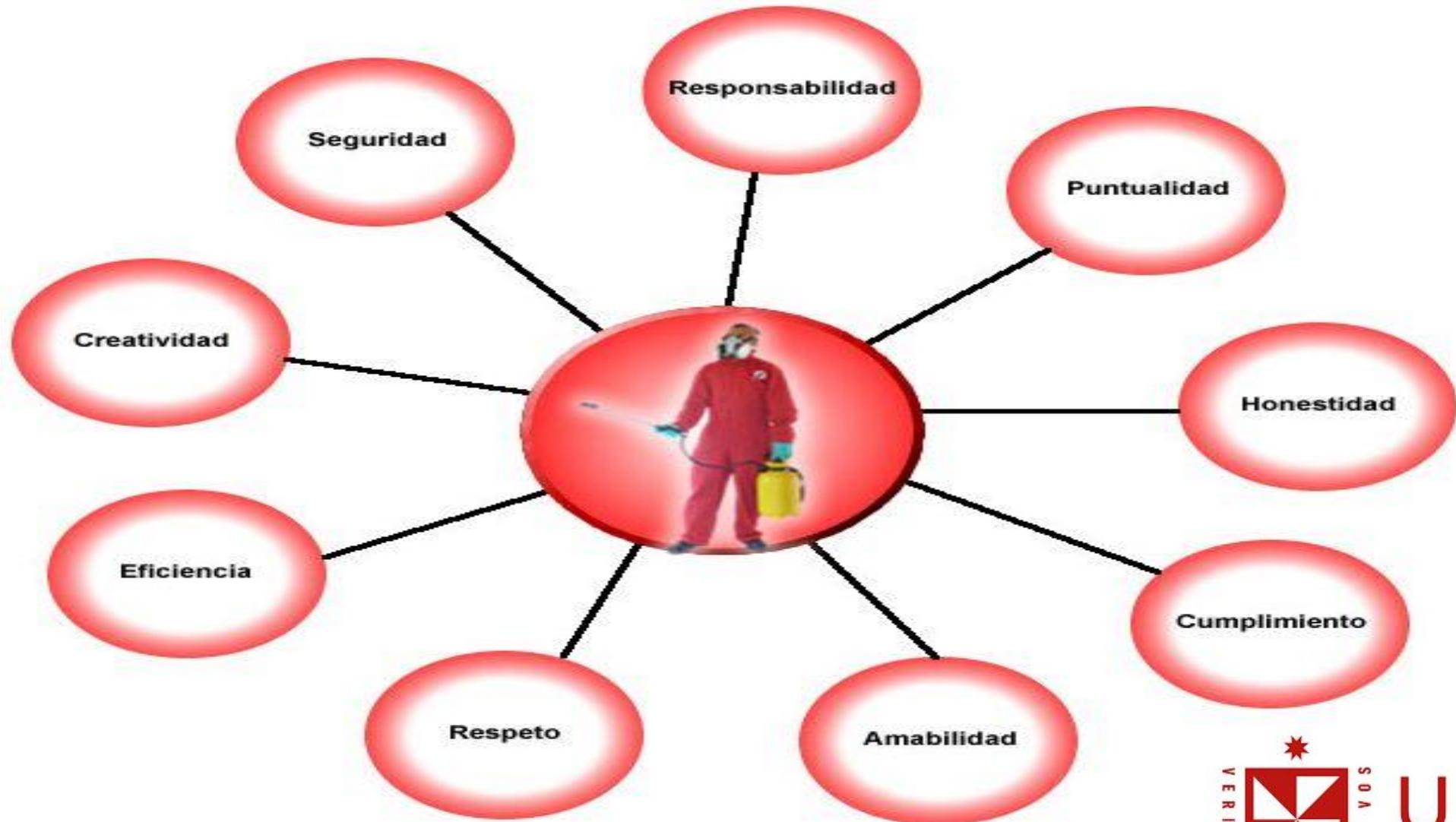
Los valores individuales se constituyen y se aprenden en la infancia y adolescencia a partir de los modelos sociales de padres, maestros y amigos.

# Los valores empresariales



Buscan que la empresa funcione por principios rectores que favorezcan tanto a la empresa, al trabajador y al público externo.

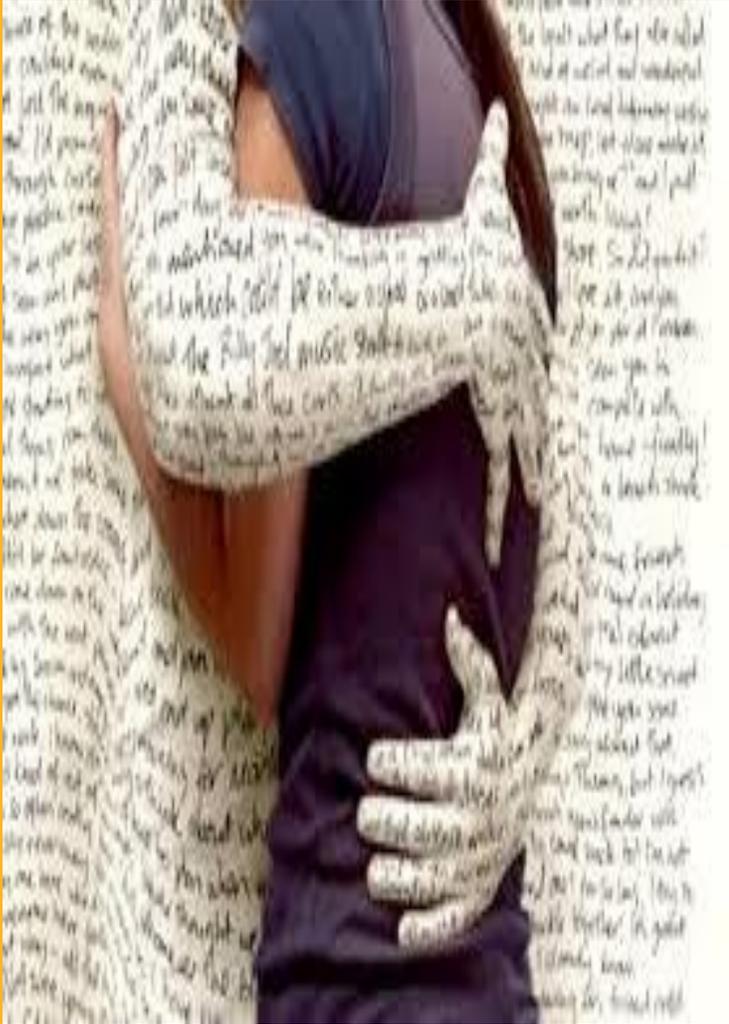
# PRINCIPALES VALORES EN LA EMPRESA



# Ejemplo de Valores en el Líder



- Integridad
- Respeto a la dignidad humana
- Pasión por comunicar ideas de manera persuasiva
- Predicar con el ejemplo
- Saber escuchar



**“El éxito verdadero no proviene de proclamar nuestros valores, sino de ponerlos en práctica consecuentemente todos los días”.**



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

---

# ESTRATEGÍA, CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

<https://youtu.be/JtyT59R0qTM>



# Cambio Organizacional



**¿Estamos preparados para el cambio?**

# ¿Estamos preparados para el cambio?



Es obvio que con el transcurso del tiempo las cosas varían, cambian, en múltiples situaciones estas crecen, se empequeñecen, adquieren otra forma, envejecen, mueren. Todo esto le ocurre a los seres vivientes y a otro elemento material que se quiera considerar, como consecuencia de factores externos y/o internos.

Las organizaciones no están exentas de sufrir cambios.



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

# ¿Estamos preparados para el cambio?



El cambio ha existido siempre, pero ahora se presenta con características distintas.

Tiempo atrás podíamos tener cierta confianza ya que éste no tenía la dinámica actual, tanto en su frecuencia como en su profundidad y generalidad, esto permitía hasta cierto punto actuar de manera reactiva.



**Hoy día el cambio es permanente, acelerado y no debemos ni podemos darnos el lujo de ser reactivos ya que se corre el riesgo de sucumbir.**

**Nuestra actuación debe ser proactiva y trabajar en función del cambio planeado.**



# ¿Estamos preparados para el cambio?



En este **PROCESO** hay que destacar los aspectos siguientes:

## ¿Por qué cambiar? y ¿qué cambiar?

Se debe definir la necesidad del cambio y cuáles son los aspectos que formarán parte del cambio.

## ¿Hacia dónde debe ir el cambio?

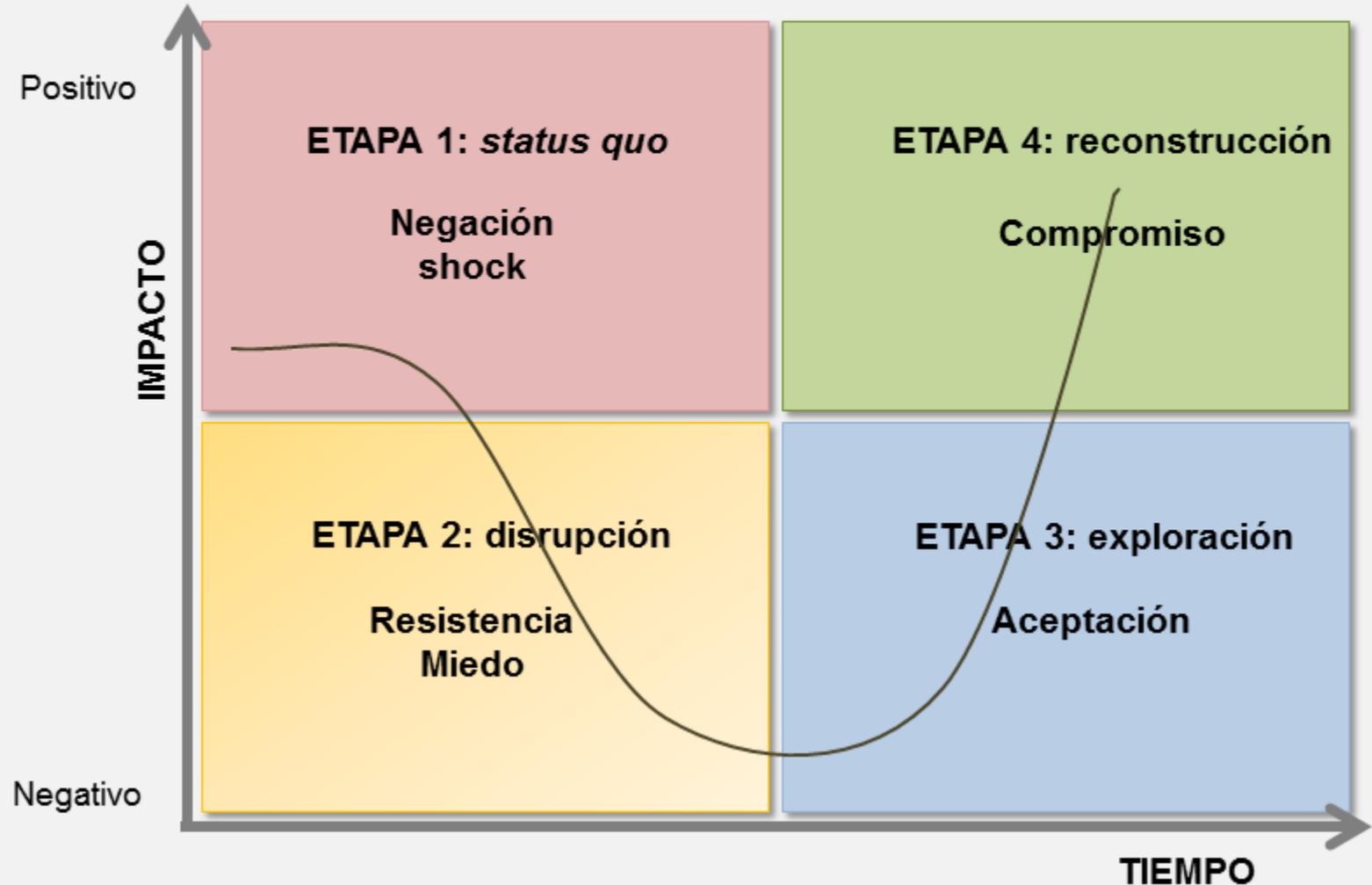
Una vez encontrado que es lo que se necesita cambiar y tomando como base donde nos encontramos se define el estadio deseado en el futuro.

## ¿Cómo cambiar?

*En esta parte del proceso con la evaluación del presente definimos como llegar desde un estadio al otro deseado con estrategias y acciones planificadas.*

**¿QUE REACCIÓN OBTENEMOS CUANDO NO SE ESTA PREPARADO PARA LOS CAMBIOS?**

## Curva de cambio



# ¿Como deben actuar los colaboradores de la INSTITUCIÓN ante el Cambio Organizacional?

En este espacio los participantes aportar ideas y opiniones al respecto.

<https://youtu.be/tim6vcC01fU>

<https://youtu.be/NhJUM6Nwcqk>

<https://youtu.be/uzEb70MmBwl>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

# Sentido de Pertenencia



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES



El sentido de pertenencia (también conocido como *engagement* empresarial) es un elemento esencial de la cultura organizacional, se trata de sentirse identificado con los valores de la empresa y de la satisfacción personal de formar parte de un grupo o equipo.

# Sentido de Pertenencia



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

Actualmente, las empresas buscan que sus colaboradores se sientan cada vez más parte de la organización, por lo que formulan una serie de estrategias clave con el objetivo de contribuir al bienestar del trabajador y al incremento de la productividad en la organización.



# Sentido de Pertenencia

— La pertenencia es una sensación de comodidad, conexión y contribución. Abarca muchas vías de realización personal, incluidas cuestiones de identidad, conexión social y aceptación.





# Vídeo: Motivación y sentido de pertenencia

<https://youtu.be/LURGhwQbeyc?si=LBh3YtNtkHU31MK8>

Dialogo abierto con los participantes  
¿Dónde te encuentras sentado? ¿En qué silla?



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES



# USMP

UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

## **Historia USMP**

La Universidad de San Martín de Porres fue fundada el 17 de Mayo de 1962, teniendo como fundador al RP Vicente Sánchez Valer, bajo los pilares de la filosofía y la teología.



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

## Misión

Formar profesionales competentes, con sólidos valores humanísticos, éticos, morales y cívicos. Contribuir a la creación de conocimientos a través de la investigación y promover la difusión de la ciencia, la tecnología y la cultura.

Proyectar nuestra acción a la comunidad, propiciando la construcción de una sociedad moderna y equitativa.





**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

## Nuestros Valores

- \*Respeto a la persona
- \*Búsqueda de la verdad
- \*Integridad (Honestidad, equidad, justicia, solidaridad y vocación de servicio).
- \*Búsqueda de la excelencia
- \*Liderazgo (académico, tecnológico y otros)



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

## Nuestros Valores

- \*Actitud innovadora y emprendedora
- \*Conservación ambiental
- \*Trabajo en equipo
- \*Comunicación efectiva
- \*Compromiso con el desarrollo del país

# DINÁMICA = Michi de Valores (10)

## Instrucciones:

- 1.- Los participantes se organizan y forman 4 equipos.
- 2.- Los participantes de cada equipo participara en el juego por turnos.
- 3.- El instructor dará las reglas del juego. 4 equipos: 4 colores o letras (A, B, C y D).
- 4.- El ganador del A y B (trazo ganador Ej.:2,5,8) , el ganador del C y D (trazo ganador Ej. 1,2,3)
- 5.- El ganador de cada equipo se enfrenta, el trazo ganador resultante gana el juego sí tiene el máximo de valores institucionales (50% a más).

Se recomienda NO repetir los trazos ganadores.



*Muchas gracias por su amable atención...*



*fdelrosarioa@usmp.pe*