



CULTURA

ORGANIZACIONAL

ELEMENTOS

TIPOS DE CULTURA

- La cultura organizacional es una idea en el campo de los estudios de las organizaciones y de gestión que describe la psicología, las actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) de una organización. Se ha definido como la colección específica de las normas y valores que son compartidos por personas y grupos en una organización y que controlan la forma en que interactúan entre sí dentro de la organización y con el exterior.



DEFINICIÓN

SE MANIFIESTA EN:

- Las formas en que la organización lleva a cabo sus actividades, trata a sus empleados, clientes y la comunidad en general
 - El grado en que se permite la autonomía y la libertad en la toma de decisiones, el desarrollo de nuevas ideas, y la expresión personal
 - Cómo se ejercita el poder y como fluye la información a través de su jerarquía
 - La fuerza del compromiso de los empleados hacia los objetivos colectivos.
-

CULTURA CORPORATIVA

- La cultura organizacional está íntimamente relacionada el término cultura corporativa. La cultura corporativa es la suma total de los valores, costumbres, tradiciones y significados que hacen de una empresa única. La cultura corporativa es a menudo considerada como el carácter de una organización, ya que encarna la visión de los fundadores de la compañía, sus valores e influencia, las normas éticas, así como el estilo de dirección.





ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

- **El paradigma:** ¿Qué es de la organización, lo que hace, su misión, sus valores?
 - **Sistemas de control:** Los procesos en marcha para vigilar lo que está pasando.
 - **Estructura organizacional:** las líneas de información, las jerarquías, y la forma en que los flujos de trabajo viajan través de la empresa.
 - **Estructuras de poder:** ¿Quién toma las decisiones, cómo de repartido está el poder, y en que está basado?
-

Símbolos: Estos incluyen logotipos y diseños de la organización, pero también símbolos del poder como espacios de estacionamiento y baños para ejecutivos, etc.

Rituales y rutinas: reuniones de gestión, informes de gestión pudiendo llegar a ser más habituales de lo necesario.

Historias y mitos: construidas sobre personas y acontecimientos, transmiten un mensaje sobre lo que se valora dentro de la organización



TIPOS DE CULTURAS ORGANIZACIONALES

SEGÚN Robert A. Cooke. El Inventario de Cultura de la organización: Clusters según el tipo de Cultura



- En las que los miembros son animados a interactuar con las personas y las tareas de enfoque de una manera que les ayuden a cumplir con sus superiores para la satisfacción de las necesidades. Las organizaciones con culturas constructivas promueven a los miembros a trabajar a su máximo potencial, lo que resulta en altos niveles de motivación, la satisfacción, el trabajo en equipo, la calidad del servicio, y crecimiento de las ventas.

Culturas Constructivas

- En la que los miembros creen que deben interactuar con la gente de manera que no ponga en peligro su propia seguridad. En organizaciones pasivas, los miembros se sienten presionados a pensar y comportarse de maneras que sean incompatibles con la forma en que creen que deben, a fin de ser eficaces. La gente se esmera en complacer a los demás (especialmente los superiores) y evitar conflictos interpersonales. Normas, procedimientos, y las órdenes son más importantes que las creencias personales, las ideas, y el juicio.

Culturas Pasivas / Defensivas:

- En las que los miembros se espera que alcancen las tareas de manera enérgica para proteger su estatus y la seguridad. Las organizaciones agresivas/defensivas alientan o requieren que sus miembros parezcas competentes, controlados, y superiores. Los miembros que buscan ayuda, reconocen las deficiencias, o conceden su posición son vistos como incompetentes o débiles. Estas organizaciones hacen hincapié en encontrar los errores, eliminar a los "errores", alentando a los miembros a competir unos contra otros.

Culturas agresivas / defensivas
