

UNIVERSIDAD DEL SURESTE CAMPUS OCOSINGO
UNIVERSIDAD DEL SURESTE CAMPUS OCOSINGO

TRABAJO:

MAPA CONPETUAL

TEMA:

ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

MATERIA:

ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

PROFESOR

LIC. HUGO ADALBERTO SANTIESTEBAN PANIAGUA

ALUMNA:

IRANY GUADALUPE DIAZ JIMENEZ

LICENCIATURA:

CONTADURIA PUBLICA

CUATRIMESTRE:

ELEMENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Se entiende que son las creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias de una organización. conjunto de normas y valores que las personas tienen en el interior de una determinada organización.

elementos que la constituyen:

Identidad de la organización: ¿Qué tipo de empresa es? ¿Cuáles son sus valores? ¿Cuáles sus metas? ¿Cuál es su misión?

Sistemas de control: La cultura organizacional debe tener sistemas de control, es decir procesos que vigilan aquello que está sucediendo al interior de una empresa con el capital humano (es decir, con los empleados y directivos).

Estructuras de poder: Establece quién o quiénes son los encargados de la toma de decisiones, de qué modo está distribuido el mismo y en qué porcentajes.

Símbolos: Aquí se incluye los logotipos y todo diseño (soporte visual y auditivo) con el que cuente la empresa. Los estacionamientos o baños exclusivos para ejecutivos también constituyen símbolos de poder y encuadran en este apartado.

Rituales y rutinas: En esto se contempla todas las reuniones empresariales, grupo de negocios, informes de desempeño, etc. A menudo estas pueden ser formales, pero también muchas empresas tienen muchos ritos o rutinas de manera informal.

Historias, mitos y anécdotas: Se trata del mensaje implícito que subyace a toda la organización. Las historias cuentan el surgimiento de la organización; sus bases y su crecimiento, su impacto actual en el mercado, etc. Las anécdotas son narraciones de historias reales que los empleados con antigüedad relatan a los nuevos empleados. Es decir, el mensaje que se valora dentro de la cultura organizacional de cada empresa.

Clima de la cultura organizacional

Ambiente físico. Se refiere a las instalaciones, los equipos instalados con los que cuenta la empresa, la temperatura del lugar de trabajo, luminosidad, higiene, comodidades de acceso al mismo, etc.

Características estructurales. Tiene que ver con la estructura jerárquica de la organización, cómo es su estructura formal, el estilo de dirección entre otras variables.

Ambiente social. Hace referencia a la relación entre los empleados, directivos, departamentos,

Características personales. Se incluyen aquí las expectativas de los empleados, actitudes, motivaciones, deseos, metas, etc.

Comportamiento organizacional. Tiene que ver con el nivel de satisfacción existente en la organización, el modo de controlar el ausentismo las llegadas tarde, la cantidad de rotación o no de empleados, la presión con la que se trabaja diariamente, etc.

categorías de sistemas culturales

Fuertes o débiles: según la intensidad con que los rasgos culturales impulsan las conductas de los individuos. Cuanto mayor sean esos rasgos, se impondrán más firmemente sobre las conductas, no sólo de los integrantes de la organización, sino sobre otros pertenecientes a otras organizaciones.

Concentradas o fragmentadas: según el grado de autodeterminación de la cultura por parte de las unidades componentes de una organización.

Tendientes al cierre o a la apertura: según la permeabilidad del sistema a los cambios del entorno.

Autónomas o reflejas: en virtud de si las pautas son singulares o imitación de un modelo externo.

valores morales y normas de conducta organizacionales

- +Importancia de ejecutar el trabajo bien desde la primera vez.
- +Creencia en una calidad superior.
- + El cliente es primero.
- + Creencia en la innovación.
- + Creencia en la comunicación honesta.
- + Excelencia a través del mejoramiento continuo.
- + Sentido de pertenencia a la organización.
- + Cada uno se siente dueño de la organización.
- + Respeto mutuo.
- + Integridad.
- + Trabajo en equipo.
- + Igual oportunidad para todos.
- + Los errores son tomados como oportunidad de mejoramiento.
- + Conducta ética responsable.
- + Protección ambiental.
- + Desarrollo de habilidades de liderazgo.
- + Liderazgo participativo.

Toda cultura organizacional forma sus bases para luego adaptar al personal (empleados) que constituirán dicha cultura organizacional.

La finalidad de la cultura organizacional es controlar el modo en que las personas interactúan entre ellas (y con el exterior) para relacionarse.

clasificación

Nacional

En redes

Comunicativa

Reactiva

Internacional

Aislada

Proactiva