

QUÉ VARIABLES DEL ENTORNO AFECTAN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Políticas de trabajo y reglamentos valores nominantes principios que defiende la organización

ENUNCIE UN CONCEPTO GENERAL DE CULTURA

Cultura se refiere al conjunto de bienes materiales y espirituales de un grupo social transmitido de generación en generación a fin de orientar las prácticas individuales y colectivas.

SEGÚN HOFSTEDE, ¿CUÁLES SON LAS DIMENSIONES CULTURALES?

Esta teoría presenta seis dimensiones culturales: Distancia jerárquica (Power Distance Index - PDI), Individualismo (Individualism - IDV), Masculinidad (Masculinity - MAS), Control de la incertidumbre (Uncertainty Avoidance Index - UAI), Orientación a largo plazo (Long Term Orientation - LTO)

SEGÚN TROMPENAAR, ¿CUÁLES SON LAS DIMENSIONES CULTURALES?

Las relaciones con las que Trompenaars & Hampden-Turner caracterizan las diferencias culturales, son detectadas según las dimensiones siguientes: 1. Universalismo contra Particularismo 2. Individualismo contra Comunitarismo 3. Neutralidad contra Afectividad 4.

¿DÓNDE UBICARÍA USTED A SU PAÍS, DE ACUERDO CON LAS DIMENSIONES DE ESOS DOS AUTORES?

Desde hace muchas décadas ha existido el debate sobre la amplia relación de los sistemas económicos, legales, políticos e históricos con la cultura de un país, y de todo el entramado que ello genera con el pasar del tiempo sin embargo, la relación entre cultura y creación de empresas es un tema novedoso en el campo investigativo y solo desde finales de la década de 1980 se ha posicionado como una verdadera inquietud entre los académicos e investigadores de la creación de empresas.

PRESENTE UN CONCEPTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL.

Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

EXPLIQUE EL ICEBERG DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

El iceberg organizacional es una relación de causa y efecto en la cultura corporativa. Se basa en una dinámica en la que los elementos ocultos o invisibles son la causa de los elementos visibles de la cultura empresarial.

¿CUÁLES SON LOS ESTRATOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL?

Esta constituido por elementos fsicos y concretos. los empleados (Valores y creencias): Se basa en las creencias y valores de los empleados. Lo que las personas dicen o hacen.

EXPLIQUE LAS SEIS CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

- La **cultura** se aprende
- Interacción
- Recompensas
- Personas
- Difícil de cambiar
- Distintiva

EXPLIQUE LOS CUATRO PERFILES ORGANIZACIONALES DE LIKERT Y SUS CARACTERÍSTICAS.

Autoritario-coercitivo: Aquel que caracteriza a los directivos autocráticos, con una confianza nula en su equipo. Ellos centralizan la toma de decisiones y consideran que el temor que infunden y el castigo son los principales motores de motivación para sus colaboradores. La comunicación es descendente

Autoritario-benevolente: En este modelo de gestión hay una mejora respecto al anterior pero la actitud del directivo hacia el colaborador es paternalista. Un tipo de confianza limitada a la vez que condescendiente. En lugar del temor, se busca motivar a través de las recompensas económicas. La comunicación mejora ligeramente y la productividad también crece.

Consultivo: Un estilo en el que Likert considera que se está cerca de la dirección óptima. El control todavía se encuentra principalmente en los niveles altos, pero es compartido un poco con los gerentes medios e inferiores, los objetivos se fijan después de discutirlos con los subordinados, y las decisiones de operación se toman a niveles inferiores en la organización.

Participativo: Este último es el sistema ideal para este psicólogo. Las decisiones en este estilo se toman por consenso y la manera de recompensar se produce mediante lo económico pero también en lo simbólico. La comunicación es fluida y promueve la toma de decisiones conjunta.

EXPLIQUE LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS CULTURAS TRADICIONALES Y LAS PARTICIPATIVAS.

Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones.

Explique el estilo tradicional y el participativo de la cultura organizacional.

La cultura organizacional no es algo palpable sólo puede observarse en razón de sus efectos y consecuencias en este sentido, es parecida a un iceberg.

¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES EXITOSAS?

Las empresas exitosas son las que “cumplen” con todos los públicos: sus empleados, ofreciéndoles desarrollo, capacitación y sueldos justos; sus clientes, entregándoles valor y calidad; con la sociedad, brindando opciones laborales y comercio justo; y con sus accionistas, que más allá de recibir utilidades

EXPLIQUE LOS VALORES CULTURALES Y SU IMPORTANCIA.

Los valores culturales son aquellos que representan un conjunto de creencias, lenguas, costumbres, tradiciones y relaciones que identifican a una sociedad o grupo de personas. ... En este caso prevalece la importancia de los bienes materiales e inmateriales que conforman los valores culturales.

EXPLIQUE LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL.

La socialización organizacional es un proceso por el cual una cultura organizacional, empresa u organización condiciona el comportamiento de sus colaboradores, para que adquieran progresivamente aspectos de actitud, comportamiento y valores de la empresa

¿CUÁLES SON LOS MEDIOS QUE SE UTILIZAN PARA LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL?

La inducción, la orientación y mantención constituyen los procesos para lograr la socialización de los nuevos integrantes de la organización

DEFINA EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y EXPLIQUE POR QUÉ ES NECESARIO EN LAS ORGANIZACIONES.

El espíritu emprendedor es la motivación y la capacidad que tiene una persona, ya sea de forma independiente o dentro de una empresa u organización, de identificar una oportunidad y luchar por ella, de llevar a cabo cambios, de reaccionar con intuición, flexibilidad y apertura.

COMENTE LOS FACTORES PSICOLÓGICOS Y SOCIOLÓGICOS QUE ESTIMULAN O IMPIDEN EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR.

Posición de control: Ellos controlan su vida no el destino. Tolerancia ante la ambigüedad: Toman decisiones aun con información incompleta e incierta. La competencia característica: La mayoría presenta una alta competencia característica para ser empresario

HOJA DE PRESENTACION

NOMBRE DEL ALUMNO: JOSÉ RODRIGO PALOMEQUE DE LA CRUZ

NOMBRE DEL CATEDRÁTICO: LIC VICTOR ANTONIO GONZALES

NOMBRE DEL TRABAJO: PREGUNTAS

NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD: UDS. UNIVERSIDAD DEL SURESTE