



PASIÓN POR EDUCAR

Universidad del Sureste
Doctorado en Pedagogía de la Educación

Asignatura

Cultura Organizacional

Foro

Cultura organizacional

Asesora

Nayeli Morales Gómez

PASIÓN POR EDUCAR

Doctorante

Diego Antonio Hernández Mendoza

Grupo:

DED02SSC1020-A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 11 de diciembre
de 2020

FORO 3: CULTURA ORGANIZACIONAL

1. FORMACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA CULTURA:

POSITIVO: La relación entre la cultura y los resultados efectivos de los individuos, la cultura caracterizada como orientados a las personas, al apoyo y al personal están asociados a resultados afectivos positivos como la satisfacción del trabajo.

NEGATIVO: Asumir que la personalidad de los individuos está asociada a su comportamiento y función dentro de la empresa.

INTERESANTE: La idea de que la cultura como algo que no está formado sino que esta es una constante de aprendizaje configuración por parte de los miembros de la organización.

2. IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

POSITIVO: Es la medula de la organización que esta presente en todas las funciones que realizan todos sus miembros, determina la medida en la que funciona una empresa, refleja la estrategia, estructura y sistema de la misma.

NEGATIVO: Si no se logra crear una cultura organizacional no podría influirse en el comportamiento de los individuos lo cual generaría una mala identificación con la organización.

INTERESANTE: La capacitación continua del personal es un elemento fundamental para dar apoyo a la creación de un programa orientado al fortalecimiento del compromiso personal.

3. CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

POSITIVO: Si se logra a reflejar las características de la organización en los miembros que lo integran podrá lidiar con su entorno y funcionamiento de forma eficiente.

NEGATIVO: Si la cultura organizacional no logra reflejarse en los miembros de la organización no se cumplirán con las normas y reglas establecidas y esto afectaría en su adaptación y cumplimiento de metas y objetivos.

INTERESANTE: Las seis características de la organización son importantes conocerlas y saber cómo se presenta en nuestra organización.

4. MÉTODO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

POSITIVO: La medición de la cultura organizacional es de gran importancia, ya que esta nos dará datos y sustentos que permitirán a la dirección la toma de decisiones más precisa.

NEGATIVO: Si el instrumento de evaluación no es el correcto los resultados que se obtendrán podrán ser erróneos y al tomar una decisión puede generar crisis o mal funcionamiento de la organización.

INTERESANTE: El uso de métodos cualitativos, cuantitativos o mixtos en la medición de la cultura organizacional.

5. COMUNICACIÓN DE LA CULTURA

POSITIVO: La óptima comunicación cultural genera la consolidación de un grupo social, que le permite construir cultura a través de compartir significado en espacios sociales. Entre más creencias compartan la organización será más sólida.

NEGATIVO: Si dentro de la comunicación de la cultura se presenta el aislamiento, rebelión o conformidad se originara en la organización mala productividad y disfuncionalidad.

INTERESANTE: La comunicación de la cultura a través de la lenguaje silencioso como los mensajes subliminales que escapan del nivel de la conciencia humana y están sujetos a principios que subyacen en el inconsciente.

6. ESTRATEGIAS DE CAMBIO Y AJUSTE EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

POSITIVO: Se pueden generar cambios en al empresa de diferentes maneras y pueden ser causas internas o externas y pueden ser generadas o espontaneas. Su surgimiento hará que se adapte la organización y los miembros realicen acciones nuevas para poder generar el cambio. Todas estas aran que la organización funcione y evolucione.

NEGATIVO: Si la estrategia de cambio nos e logra adaptar y los integrantes no cambian sus acciones puede provocar la disfuncionalidad de la empresa.

INTERESANTE: no existe una receta milagrosa que produzca un proceso de cambio con resultados positivos sino que cada empresa debe originar y guiar sus acciones para adaptarse.

7. IMPULSORES DE CAMBIO.

POSITIVO: Si se logra transmitir las necesidades de cambio y objetivos a los empleados, líderes y directivos generaran un cambio sustancial en la empresa.

NEGATIVO: Si los directivos no son ejemplo del nuevo comportamiento los empleados percibirán que el cambio solo les afecta a ellos y puede generar bajo rendimiento y poco compromiso por el cambio.

INTERESANTE: El liderazgo como factor decisivo en el cambio de la organización.

8. DESARROLLO DE UNA CULTURA ORIENTADA A RESULTADOS.

POSITIVO: El surgimiento del modelo operativo ayudara a percibir, actuar y analizar los objetivos de la cultura organizacional.

NEGATIVO: Si no se logra generar acuerdos por parte de los integrantes el proceso quedara truncado y no podrán generarse los resultados esperados.

INTERESANTE: Los supuestos erróneos de comunicación ejecución y liderazgo no suelen dificultar el logro consistente de resultados.

9. CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESCALA DE MEDICIÓN

POSITIVO: El clima repercute en el comportamiento laboral, pero este puede ser modificado por el estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensa mejorando el desempeño de los integrantes.

NEGATIVO: Los malos climas de la organización pueden ser generados por las condiciones físicas de la organización.

INTERESANTE: El clima depende del medio ambiente de trabajo