



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre de alumno: Miguel Antonio Dominguez Pereyra

Nombre del profesor: Gerardo Garduño Ortega

Nombre del trabajo: Super Nota

Materia: Relaciones Publicas

Grado: 7°mo

Grupo: A

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 24 de septiembre de 2022.

Relaciones Públicas

¿Qué es cultura organizacional?

Hace algunos años, se preguntó a un ejecutivo cuál era el significado de cultura organizacional. Se necesitó una definición básica que de un punto de partida a nuestro intento de entender el fenómeno.

Una definición de cultura organizacional.

Se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Existen 7 características principales que, al reunirse, capturan la esencia de la cultura de una organización.

1. **Innovación y orientación del riesgo.**

Grado en que se estimula a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.

5. **Orientación a los equipos**

Grado en que los act. del trabajo están organizados por equipos en lugar de individuos.

2. **Atención al detalle**

Grado en que se estimula a los empleados a mostrar atención, análisis y atención por los detalles.

6. **Agresividad**

Grado en que los personas son agresivas y competitivas en lugar de buscar lo fácil.

3. **Orientación a los resultados**

Grado en que la administración se centra en los resultados o eventos.

7. **Estabilidad**

Grado en que los act. organizacionales hacen énfasis en mantener el status que se consigue con el crecimiento.

4. **Orientación a la gente**

Grado en que las decisiones de la dirección toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas.

Cultura es un termino descriptivo

La cultura organizacional tiene que ver con la manera en que los empleados perciben las características de la cultura de una organización con respecto a las características de un panorama completo de la cultura organizacional,

Es un termino descriptivo, esto es importante debido a que diferencia este concepto del de satisfacción en el trabajo.

¿Las organizaciones tienen culturas uniformes?

La cultura organizacional representa una percepción común que tiene los miembros de una organización. Esto se hizo explícito cuando definimos la cultura como un sistema de significado compartido. Sin embargo, el reconocimiento de que la cultura organizacional tiene propiedades comunes no significa que no pueda haber subculturas dentro de cualquier cultura dada. La cultura dominante expresa los valores fundamentales que comparte la mayoría de los miembros de la organización.

Culturas fuertes versus débiles

El argumento es que las culturas fuertes tienen mayor impacto en el comportamiento del empleado y se relacionan más directamente con la menor rotación. En una cultura fuerte los valores nucleares de la organización se comparten con intensidad y en forma extensa.

Un resultado específico de una cultura fuerte debe de ser disminuir la rotación de los empleados. Una cultura fuerte demuestra gran acuerdo entre sus miembros respecto del objetivo de la organización.

Culturas Versus Formalización

Una cultura organizacional fuerte incrementa la consistencia del comportamiento. En este sentido, se debe reconocer que una cultura fuerte actúa como sustituto de la formalización.

Una cultura fuerte logra el mismo objetivo sin necesidad de documentos escritos, por tanto, la formalización y la cultura deben verse como dos caminos diferentes hacia un destino común.

Dichos vínculos quedan internalizados en los trabajadores cuando aceptan la cultura de la organización.