



NOMBRE DEL ALUMNO: JORGE PORRAS JIMÉNEZ

NOMBRE DEL PROFESOR: ALDO IRECTA

NOMBRE DEL TEMA: CULTURA ORGANIZACIONAL

MATERIA: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: Medicina Veterinaria y Zootecnia

CUATRIMESTRE: III

3 °A

COMITAN DE DOMINGUEZ, CHIAPAS A 26 DE JULIO DEL 2023



CULTURA ORGANIZACIONAL



¿QUÉ SON LAS CULTURAS ORGANIZACIONALES?

La cultura es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y se enseñan a los nuevos miembros como la manera correcta de pensar, sentir y comportarse.

La cultura organizacional existe en dos niveles. En la superficie son visibles los artefactos y las conductas observables, es decir, la manera de vestir y actuar de las personas, el tipo de sistemas de control y de estructuras de poder que utiliza la empresa y los símbolos, las historias y las ceremonias. Los elementos visibles de la cultura reflejan los valores más profundos en la mente de los integrantes de la empresa.

PROPOSITO

La cultura proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y los valores que son más grandes que ellas mismas. Cuando esas ideas y valores conducen al éxito, se institucionalizan y surge una cultura organizacional que refleja la visión y la estrategia del fundador o del líder.

Las culturas sirven a dos funciones críticas en las organizaciones:

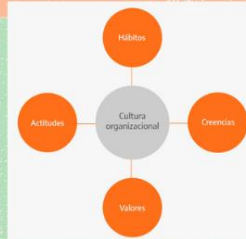
- 1) integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros
- 2) ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo.
 - La integración interna significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia
 - La adaptación externa se refiere a la forma como la organización alcanza sus metas y trata a las personas ajenas a la empresa.

RAZONES DE LA CULTURA

Ritos y ceremonias: Los valores culturales se pueden identificar en los ritos y ceremonias, las actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial y que a menudo se llevan a cabo en beneficio de un auditorio.

Historias y mitos: Las historias son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados y se cuentan a los nuevos trabajadores para informarlos acerca de una organización.

Símbolos: En cierto sentido, las ceremonias, las historias y los ritos son todos símbolos.



Estructuras organizacionales

Un poderoso reflejo de la cultura es la forma en que está diseñada la organización.

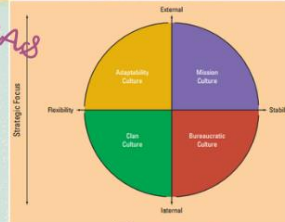
- La estructura de Nordstrom refleja el énfasis de la cadena de grandes almacenes en el empowerment y el apoyo a los empleados de nivel inferior.
- Nucor, el productor de acero, impulsa el trabajo que por lo general desempeñan los supervisores hacia abajo a lo largo de la línea, hasta los trabajadores y el trabajo que por lo general desempeñan los gerentes de la planta hacia abajo.

Relaciones de poder. Analizar las relaciones de poder significa descifrar quién ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo.

Sistemas de control. El último elemento se relaciona con los sistemas de control, o el funcionamiento interno de la manera en que la organización controla a las personas y las operaciones. Esto incluye estudiar cosas tales como la forma como se administra la información

DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

- 1) El grado al cual el entorno competitivo requiere flexibilidad o estabilidad.
- 2) El grado al cual el enfoque estratégico y la fortaleza de la organización son internos o externos. Cuatro categorías de cultura asociadas con estas diferencias, son adaptable, misión, clan y burocrática. Estas cuatro características se relacionan para tener cabida entre valores culturales, estrategia, estructura y entorno.



La cultura Adaptable

Se caracteriza por el enfoque estratégico en el entorno externo, mediante la flexibilidad y el cambio, para satisfacer las necesidades del cliente. La cultura fomenta los valores del espíritu emprendedor, las normas y creencias que apoyan la capacidad de la organización. Un buen ejemplo de la cultura adaptable es Google, una empresa cuyos valores promueven la iniciativa individual, la experimentación.



La cultura de misión

Una organización interesada en servir a clientes específicos en el entorno externo, pero sin necesidad de un cambio rápido, es adecuada para una cultura de misión. La cultura de misión se caracteriza por un énfasis en una visión clara del propósito y logro de metas.

La cultura de clan

Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización y en expectativas rápidamente cambiantes del entorno externo. Esta cultura es similar a la forma de control de clan. Más que cualquier otra, esta cultura se enfoca en satisfacer las necesidades de los empleados como la ruta para lograr un alto desempeño.

La cultura burocrática

Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable. Este tipo de cultura apoya un enfoque metódico para hacer negocios. Los símbolos, los héroes y las ceremonias refuerzan los valores de cooperación, tradición y de seguir políticas y prácticas establecidas como formas de alcanzar las metas.

Bibliografía:

Daft Richard. (2014). Teoría y diseño organizacional. Cengage Learning

Munch galindo, Lourdes (2012). Organización y diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. Trillas

Rodríguez Valencia Joaquín (2011). Reorganización de la empresa. El cambio en la estructura organizacional. Trillas