

UNIVERSIDAD DEL SURESTE UDS

NOMBRE DEL PROFESOR {A}: VERONICA MARTINEZ

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

NOMBRE DEL TRABAJO: CUADRO SINOPTICO {UNIDAD 4.1-4.3}

NOMBRE DEL ALUMNO: YAHANA LINETH ROBLERO MONTOYA

LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL

4TO CUATRIMESTRE

CULTURA ORGANIZACIONAL

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.

SURGIMIENTO Y PROPOSITO DE LA CULTURA

EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EXISTEN 2 NIVELES

La cultura de una organización se inicia con un fundador o un primer líder que articulan e implementan ideas y valores particulares como una visión, una filosofía o una estrategia de negocios.

Las culturas sirven a dos funciones críticas en las organizaciones:

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 que comparten los miembros de la organización

Los elementos visibles de la cultura reflejan los valores más profundos en la mente de los integrantes de la empresa. Esos valores, supuestos, creencias y procesos de pensamiento implícitos operan inconscientemente para definir la verdadera cultura

1) integrar a los miembros de manera que sepan cómo relacionarse unos con otros

La integración interna significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben cómo trabajar juntos con eficacia

2) Ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo.

La cultura es la que guía las relaciones de trabajo cotidianas y determina la forma en que las personas se comunican dentro de la organización, qué comportamiento es aceptable y cuál no y cómo se asignan el poder y la posición.

RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL



DISEÑO Y CULTURAS ORGANIZACIONALES

Las culturas se pueden evaluar en una amplia gama de dimensiones, como el grado de colaboración frente al aislamiento entre las personas y los departamentos, la importancia del control y dónde está concentrado, o si la orientación en el tiempo de la organización es a corto o a largo plazo.

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,

La cultura de mision

Se caracteriza por un énfasis en una visión clara del propósito y en el logro de las metas, como crecimiento de ventas, rentabilidad o participación de mercado, para ayudar a lograr el propósito.

La cultura de clan

Esta cultura se enfoca en satisfacer las necesidades de los empleados como la ruta para lograr un alto desempeño. El interés y la participación crean un sentido de responsabilidad y propiedad y, por consiguiente, un mayor compromiso con la organización.

Cultura burocratica

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.