



Mi Universidad

Nombre del Alumno: YARITZA VELAZQUEZ ROBLERO

Nombre del tema: CULTURA ORGANIZACIONAL

Parcial: I

Nombre de la Materia: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Nombre del profesor: VERONICA MARTINEZ

Nombre de la Licenciatura: TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA

Cuatrimestre: 4

ESTRUCTURAS

organizaciones

- *cultura organizacional*

Es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirve de guía y que comparten los miembros de una organización. Los atributos de la cultura se muestran en muchas formas, pero a menudo evolucionan hacia una serie de actividades que siguen un patrón.

- *surgimiento y propósito de la cultura*

La cultura proporciona a las personas un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y valores que son más grandes que ellas mismas. La cultura de una organización se inicia con un fundador o un primer líder que articulan e implementan ideas y valores.

- *las culturas sirven a dos funciones*

- 1) Integrar a los miembros de manera que sepan como 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.



Rasgos de la cultura organizacional

Ritos y Ceremonias

los gerentes celebran ritos y ceremonias para proporcionar ejemplos drásticos de lo que valora una empresa.

son ocasiones especiales que refuerzan valores específicos, crean un vínculo entre personas para compartir una comprensión importante.

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.

Las historias mantienen con vida los principales valores de la organización y proporcionan una comprensión compartida entre todos los empleados.

Símbolos

El símbolo es otra herramienta que representa otra cosa. En cierto sentido, las ceremonias, las historias y los ritos son todos símbolos, debido a que representan valores más profundos.

Los símbolos físicos son poderosos porque enfocan la atención en un aspecto físico. Los símbolos también pueden representar aspectos negativos de la cultura corporativa.

Estructuras organizacionales

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

ejemplo de la estructura de Nordstrom es la gráfica de su organización, simboliza que los gerentes están allí para apoyar a los empleados que proporcionan el servicio.

Diseños y
culturas
ORGANIZACIONALES

la cultura adaptable

la cultura fomenta los valores del espíritu emprendedor, las normas y creencias que apoyan la capacidad de la organización para detectar, interpretar y traducir las señales.

- * Experimentación
- * Creatividad
- * Valores
- * Aceptación

la cultura de misión

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

- * Competitividad
- * Orientación
- * Logro
- * Desempeño

la cultura de clan

Esta cultura se enfoca en satisfacer las necesidades de los empleados como la ruta para lograr un alto desempeño.

- * Compromiso
- * Creatividad
- * Responsabilidad
- * Desempeño