# LIC: VERONICA MARTÍNEZ NICOLAS

**ALUMNA: AURI PEREZ MORALES**

**MATERIA: ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES**

**4TO CUATRIMESTRE GRUPO: (A)**

**LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN COMUNITARIA**

# CULTURA ORGANIZACIONAL

## ¿QUÉ ES LA CULTURA?

Es el conjunto de valores, 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 corecta de pennsar, sentiry comportarse.

## ¿A QUE SE ENFRENTAN LOS GERENTES?

Se enfrentan cara a cara al poder de la cultura solo cuando tratan de implementar nuevas estrategias o programas que van contra las normas y los valores culturales básicos.

## ¿QUÉ REFLEJAN LOS ELEMENTOS VISIBLES DE LA CULTURA?

Reflejan los valores mas profundos en la mente de los integrantes de una empresa.

## ¿QUÉ CONSTRUYO STEELCASE?

Construyó un nuevo centro de desarrollo corporativo en forma de pirámide que tiene “estaciones de pensamiento” dispersas y abiertas, con tableros blancos y otras características que inspiran ideas.

## ¿CÓMO SE MUESTRAN LOS ATRIBUTOS DE LA CULTURA?

Se muestran en muchas formas, pero a menudo evolucionan hacia una serie de actividades que siguen un patrón y que se llevan a cabo mediante interacciones sociales.

**¿PARA QUE SE PUEDEN UTILIZAR LOS PATRONES**

Se pueden utilizar para interpretar la cultura..

**¿QUÉ PROPORCIONA LA CULTURA A LAS PERSONAS?**

Un sentido de identidad organizacional y genera en ellas un compromiso con las creencias y los valores que son mas grandes que ellas mismas.

**¿CÓMO SE INICIA LA CULTURA DE UNA ORGANIZACIÓN?**

Con un fundador o un primer líder que articulan e implementan ideas y valores particulares como una vision, una filosofia o una estrategia de negocios.

**LAS CULTURAS TIENEN DOS FUNCIONES CRITICAS EN LAS ORGANIZACIONES:**

1. Integrar a los miembros de manera que sepan como relacionarse unos con otros.
2. Ayudar a la organización a adaptarse al entorno externo.

**¿QUÉ SIGNIFICA LA INTEGRACIÓN INTERNA?**

Significa que los miembros desarrollan una identidad colectiva y saben como trabajar juntos con eficacia.

**¿A QUE SE REFIERE LA ADAPTACIÓN EXTERNA?**

Se refiere a la forma como la organización alcanza sus metas y trata a las peronas ajenas a la empresa.

**¿EN QUE AYUDA LA CULTURA?**

Ayuda a guiar las actividades cotidianas de los trabajadores, con el fin de que cumplan con ciertas metas, y tambien guia la toma de decisiones de los empleados en ausencia de reglas o politicas escritas.

**¿QUÉ SE REQUIERE PARA IDENTIFICAR E INTERPRETAR LA CULTURA?**

Se requiere que las personas hagan inferencias basadas en artefactos observables.

**¿DONDE SE PUEDE IDENTIFICAR LOS VALORES CULTURALES?**

En los ritos y ceremonias, las actividades elaboradas y planeadas que constituyen un evento especial.

**¿PARA QUÉ CELEBRAN LOS GERENTES RITOS Y CEREMONIAS?**

Para proporcionar ejemplos drásticos de lo que valora una empresa.

**¿QUÉ SON 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.

**¿QUÉ SON LAS LEYENDAS?**

Son acontecimientos hisytoricos y se embellecen con detalles ficticios.

**¿CÓMO SON LOS MITOS?**

Son congruentes con los valores y las creencias de la organización, pero que no están respaldado por hechos.

**¿QUÉ ES UN SIMBOLO?**

La cultura es el simbolo, algo que representa otra cosa, las ceremonias, las historias y los ritos son simbolos, debido a que representan valores más profundos.

**¿QUÉ SIGNIFICA ANALIZAR LAS RELACIONES DE PODER?**

significa descifrar quien ejerce su influencia o manipula o tiene la capacidad de hacerlo.

**¿QUÉ PERSONAS Y DEPARTAMENTOS SON LOS TENEDORES CLAVE DEL PODER EN LA ORGANIZACIÓN?**

En algunas empresas, el personal de finanzas tiene bastante poder, mientras que en otras son los ingenieros y los diseñadores.

**¿QUÉ ES EL SISTEMA DE CONTROL?**

Es estudiar cosas tales como la forma como se administra la información los sistemas de control de calidad.

**¿CÓMO SE PUEDEN EVALUAR 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.

**¿CÓMO SE CARACTERIZA 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.

**¿CÓMO SE CARACTERIZA 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 participacion de mercado, para ayudar a lograr el proposito.

**¿QUÉ ENFOQUE TIENE LA CULTURA DE CLAN?**

Tiene un enfoque primordial en el interés y la participación de los miembros de la organización y las expectativas rápidamente cambiantes del entorno externo.

**¿QUÉ ENFOQUE TIENE LA CULTURA BUROCRÁTICA?**

Tiene un enfoque interno y una orientación congruente hacia un entorno estable.