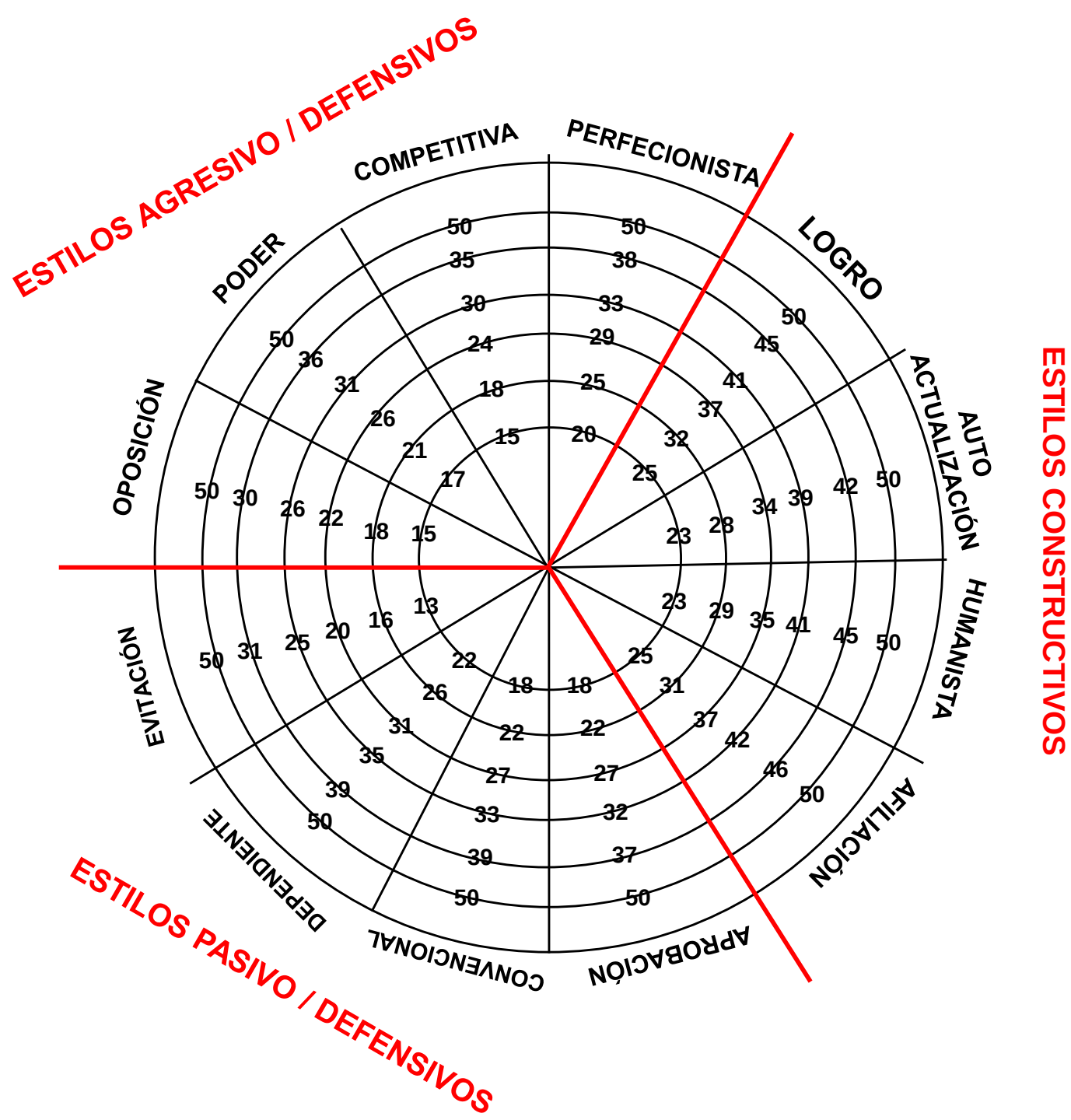


CULTURA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Estilos de gestión



Desarrolla las necesidades de satisfacción. Se espera que los miembros interactúen con otros y se aproximen a las tareas de manera tal que les permita satisfacer necesidades de orden superior. Los comportamientos característicos son la búsqueda del logro, la actualización por voluntad propia, un humanismo en las relaciones y afiliación interpersonal.



ESTILO CONSTRUCTIVO

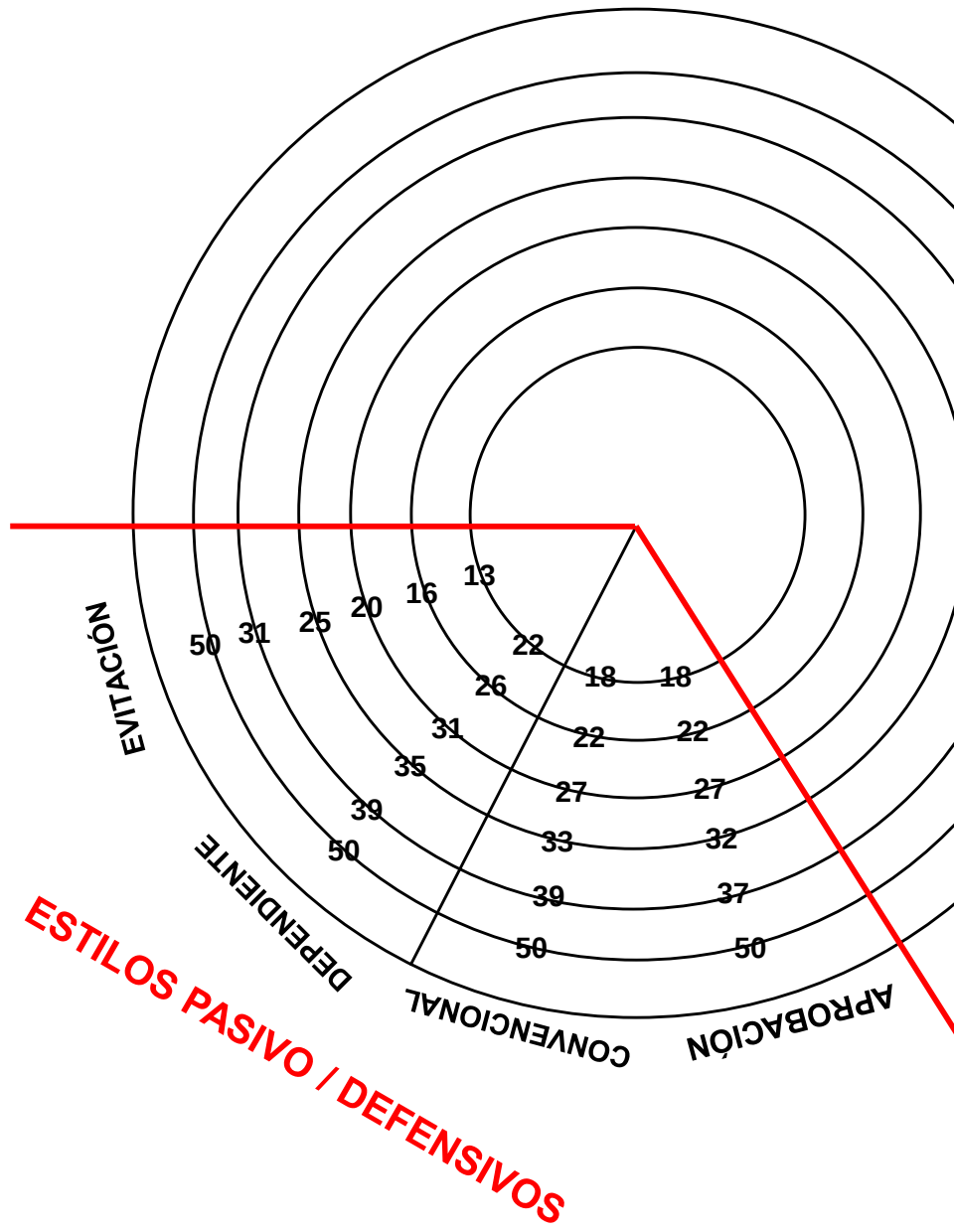
CULTURA DE LOGRO: Las organizaciones hacen las cosas bien y valoran a los miembros que son capaces de establecer sus metas y cumplirlas. Metas desafiantes pero realizables, establecen planes para conseguirlas y los implementan con entusiasmo. Resuelven de manera rápida los problemas y ofrecen una excelente atención a los clientes.

CULTURA HUMANISTA: Son lideradas de manera participativa y concentradas en las personas. Los miembros son soporte para sus compañeros, constructivos y abiertos en la comunicación. Esta cultura facilita el funcionamiento eficiente, entregando participación activa al personal. Los trabajadores crecen y muestran satisfacción y compromiso con la compañía

CULT. DE AUTOACTUALIZACIÓN: Valoran la creatividad, la calidad, el cumplimiento de tareas y el desarrollo individual. Los miembros son motivados a disfrutar su trabajo, crecer profesionalmente y emprender nuevas actividades y desafíos. Son innovadoras, con alta calidad en sus productos y desarrollo de su personal

CULTURA DE AFILIACIÓN: Asignan una alta prioridad a las relaciones interpersonales. Los miembros son amistosos, abiertos y sensitivos hacia los demás. Buscan la satisfacción de su grupo de trabajo. Promueve la comunicación, cooperación y efectiva coordinación de las actividades. Las personas son leales a su trabajo y se sienten ajustadas a la empresa

Origina necesidades de seguridad. Se espera que las personas interactúen con los demás de manera tal que no sientan amenazada su propia seguridad. Los comportamientos característicos son de búsqueda de aprobación, convencionalismo, dependencia de la autoridad y evasión de problemas



ESTILO PASIVO-DEFENSIVO

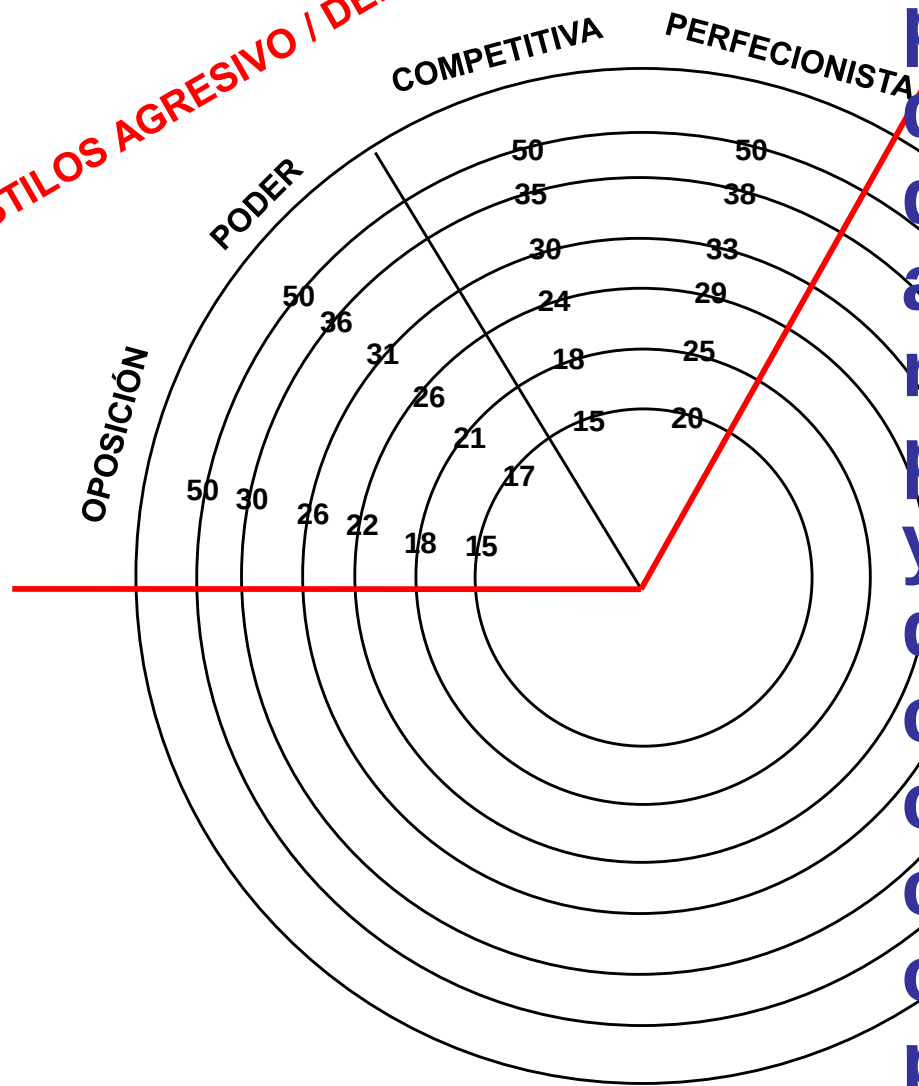
CULTURA DE APROBACIÓN: Son organizaciones en las que se evita el conflicto. Se basa en relaciones interpersonales placenteras, al menos superficiales. Los miembros sienten que tienen que estar de acuerdo con todo, ganar la aprobación de los superiores y agradar a los demás. Este ambiente laboral oculta los problemas y la preocupación por aprobar todo puede distraer de los objetivos y misión

CULTURA DEPENDIENTE: Son jerárquicamente controladas y no participativas. La centralización en la toma de decisiones conduce a que los miembros solo hagan lo que se les pide y deban consultar todas las decisiones a sus superiores. Presentan resultados funcionales pobres por falta de proactividad, flexibilidad y autonomía del personal

CULTURA CONVENCIONAL: Son organizaciones conservadoras, tradicionales y controladas por actitudes burocráticas. Se espera que los miembros se conformen, cumplan las reglas y den buena impresión. Una cultura así tiende a suprimir la innovación resguardándose de los cambios que ocurren en su entorno

CULTURA DE EVITACIÓN: Fallan en recompensar o estimular el éxito a la vez que temen castigar errores. Este sistema conduce a los miembros a desligarse de responsabilidades y entregárselas a otros, evitando ser culpado por alguna equivocación. Los miembros no están dispuestos a tomar decisiones, no actúan frente a los problemas ni aceptan riesgos

ESTILOS AGRESIVO / DEFENSIVOS



Enfatiza en la tarea y promueve necesidades de seguridad. Se espera que los miembros se aproximen a la tarea de manera controlada, protegiendo su estatus y seguridad, a la vez que debilitan a sus compañeros. Los comportamientos comunes son oposición, lucha de poder, competencia entre compañeros y perfeccionismo

ESTILO AGRESIVO - DEFENSIVO

CULTURA OPOSICIONISTA: Son organizaciones en que la confrontación prevalece y el negativismo es recompensado. Las personas ganan estatus e influencia siendo críticas y oponiéndose a las ideas de los demás. Se toman decisiones seguras pero inefectivas y la empresa se llena de conflictos internos que muchas veces salen a relucir al exterior

CULTURA COMPETITIVA: Es aquella en la cual "ganar" es valorado y los miembros son recompensados por demostrar un desempeño sobresaliente. Las personas creen que deben trabajar a su favor y en contra de sus compañeros para ser reconocidos. Esta cultura reduce la posibilidad de cooperación y establece estándares de desempeño irrealizables

CULTURA DE PODER: Son organizaciones no participativas, estructuradas sobre la base de la autoridad inherente a la posición de sus miembros. Las personas se sienten recompensadas por estar a cargo de un grupo de subordinados, a la vez que son sumisos a las demandas de los superiores. Logran poca colaboración y resistencia pasiva de los subordinados que ocultan información, esperan órdenes y reducen su aporte al mínimo

CULTURA PERFECCIONISTA: Se valora el perfeccionismo, la persistencia y el trabajo duro. Los miembros sienten que deben eliminar cualquier error y trabajar largas horas para conseguir los objetivos lo que son extremadamente precisos. Esta orientación en extremo conduce a perder el objetivo o misión general diluyéndose en los detalles