Redactado - hueco de contenido, sin fuente de examen real

FICHA B2-P10

Los tipos de cultura organizacional de Handy

BLOQUE / UNIDAD	TIPO	DIFICULTAD	PUNTOS	TIEMPO MAX.
B.2.5 Cultura organizacional (NS)	**Principal**	**o (2 / 3)	**10 pts . a)4 + b)6**	**14 min**

VERBO(S) DE INSTRUCCION	HERRAMIENTA / TEORIA CLAVE
Identifique (a) . Explique (b)	Los 4 tipos de cultura organizacional de Handy (poder, rol, tarea, persona)

MATERIAL NECESARIO

Toolkit / cuadernillo: no es imprescindible.

PRERREQUISITOS

- Cultura de poder (Zeus): pocas personas controlan todas las decisiones; estructura flexible pero muy dependiente de esas personas
- Cultura de rol (Apolo): estructura muy jerarquica y burocratica, con reglas y procedimientos claros para cada puesto
- Cultura de tarea (Atenea): organizada en torno a proyectos y equipos, con flexibilidad para formar y disolver grupos segun la tarea
- Cultura de persona (Dioniso): la organizacion existe para servir a los individuos que la forman

TIEMPO DE REFERENCIA

Media de la clase ~ 9 min. Es una referencia para situarte, no un cronometro.

ENUNCIADO

Se describen tres organizaciones: (1) una startup tecnologica donde el fundador toma practicamente todas las decisiones importantes y el resto del equipo tiene poca autonomia; (2) una agencia gubernamental con manuales de procedimiento detallados para cada puesto y una jerarquia muy definida; (3) una consultora que forma equipos multidisciplinares temporales para cada proyecto de cliente, disolviendolos al terminar.

a) Identifique el tipo de cultura organizacional de Handy que mejor describe cada una de las tres organizaciones. [4]

b) Explique una ventaja y una desventaja del tipo de cultura organizacional de la startup tecnologica (organizacion 1). [6]

FICHA B2-P10

Los tipos de cultura organizacional de Handy

PISTAS PROGRESIVAS (DE ESTRUCTURA, NO DE CALCULO)

1	General - relaciona cada organizacion con UNO de los cuatro tipos de Handy: poder, rol, tarea, persona.
2	Apartado a) - la startup (fundador decide todo) es cultura de PODER. La agencia gubernamental (manuales, jerarquia) es cultura de ROL. La consultora (equipos temporales por proyecto) es cultura de TAREA.
3	Apartado a), la cuarta cultura - la de PERSONA no aparece en este caso, pero recuerda que es tipica de organizaciones donde el individuo importa mas que la estructura.
4	Apartado b) - para la cultura de poder de la startup, piensa en la VENTAJA (decisiones muy rapidas, vision coherente) y la DESVENTAJA (dependencia excesiva de esa persona; poca autonomia puede desmotivar al resto del equipo).
5	Apartado b), aplicacion - conecta la ventaja/desventaja con el hecho de ser una STARTUP tecnologica: la rapidez de decision es clave para competir, pero la dependencia de una sola persona es un riesgo mayor cuando la empresa aun es pequena.
6	Antes de entregar - revisa que el apartado b) trate solo la organizacion 1 (la startup), no las tres.

TEORIA BASICA

- Handy identifica 4 tipos de cultura organizacional: poder (Zeus), rol (Apolo), tarea (Atenea), persona (Dioniso).
- Cada tipo tiene ventajas y desventajas segun el contexto: la cultura de poder favorece la rapidez pero genera dependencia; la de rol favorece la estabilidad pero es rigida; la de tarea favorece la flexibilidad.
- La cultura organizacional influye directamente en como se toman las decisiones y como se comportan los empleados dentro de la empresa.

REFUERZO

LIBRO Gestion Empresarial BI v1 - Bloque 2, cultura organizacional (NS).

TOOLKIT IB Toolkit oficial - tipos de cultura organizacional de Handy, Bloque 2.

COMO SE PUNTUA (BANDAS OFICIALES NS, RESUMIDAS)

Bajo (1-4): tipos de cultura mal identificados; b) sin ventaja y desventaja claras.

Medio (5-7): identificacion correcta; b) con ventaja o desventaja, no ambas bien desarrolladas.

Alto (8-10): identificacion clara y justificada; b) con ventaja Y desventaja bien explicadas y aplicadas especificamente a una startup tecnologica.

RESPUESTA MODELO

a) (1) La startup tecnologica: cultura de PODER. (2) La agencia gubernamental: cultura de ROL. (3) La consultora: cultura de TAREA.

b) Ventaja: en una cultura de poder como la de esta startup, las decisiones se toman de forma muy rapida y coherente, algo especialmente valioso en un sector tecnologico donde la velocidad de reaccion es clave. Desventaja: la empresa depende excesivamente de una sola persona; si toma una mala decision, o si abandona la empresa, esta puede quedar sin direccion clara, y ademas la falta de autonomia del resto del equipo puede desmotivar a empleados con talento.

RESUMEN - CON TUS PROPIAS PALABRAS

¿Que caracteriza a cada uno de los cuatro tipos de cultura de Handy?

¿Que teoria apliqué?

¿Que se me olvido incluir la primera vez?

REGISTRO DE INTENTOS

Fecha	H. inicio	H. fin	Verbo OK	Evidencia caso OK	Banda autoeval.	Repetir

ESPACIO DE TRABAJO ADICIONAL