Nombre del alumno: Andrea Pulido Arguello

Nombre del profesor: Dra. Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico "Concepto de cultura y su aplicación a las organizaciones"

Materia: Cultura Organizacional

Comitán de Domínguez, Chiapas a 28 de noviembre de 2020

mindmeister

Cultura Organizacional

- **Definición**
  - Tiene que ver con el proceso de socialización que se da dentro de una empresa, a través de una objetividad social.
  - **Tendencias**
    - La que concibe la cultura como elemento esencial en la vida organizacional
      - Algo que se tiene
    - La que la identifica como esencia organizativa (metáfora básica)
      - Algo que se es
  - **Desarrollo**
    - En torno a los problemas que los grupos afrontan en los procesos de adaptación externa e integración interna durante su gestación fforecimiento
      - Una de sus tareas es solucionarlos en pos de asegurar la adecuación y posterior supervivencia de la organización.
- **Funciones**
  - Guiar el comportamiento hacia los modos de acción que convienen a la organización y a sus objetivos. Irene Thelles
  - **Tipología**
    - Función Epistemológica
      - Funciona como un mecanismo epistemológico para estructurar el estudio de la organización como fenómeno social.
    - Adaptativa
      - Para lograr una comprensión común sobre su problema de supervivencia vital, de que se deriva su más esencial sentido sobre su misión central o razón de ser
    - Legitimadora
      - Justifica el sentido y valor de la organización.
    - Instrumental
      - Para conseguir la gestión eficaz de una organización a través de una manipulación más sutil que las técnicas jerárquicas de las teorías de la racionalidad eficiencisa.
    - Reguladora (controladora)
      - Se convierte en guía informal de comportamiento
    - Motivadora
      - Generar cooperación, motivar al personal, facilitar el compromiso con metas relevantes, facilitar el compromiso con algo mayor que los intereses propios del individuo.
    - Simbólica
      - Resume, y expresa los valores o ideales sociales y las creencias que comparten los miembros de la organización.
- **Elementos y Componentes**
  - **Elementos**
    - Las Técnicas
      - El uso de instrumentos y los conocimientos objetivos de la realidad, el know how.
    - El Código Simbólico
      - Como elemento aparente más característico, plasmado en el lenguaje.
    - Los Modelos de la Realidad
      - Las ideas generales que dan explicación de la vida y de los modos de actuar.
    - El Mundo Normativo
      - Cconjunto de creencias, valores, normas y sanciones.
  - **Atributos**
    - Segun Kreps
      - Valores
        - Filosofía y creencias compartidas de la actividad de la organización.
      - Héroes
        - Miembros de la organización que mejor personifican los valores sobresalientes de la cultura.
      - Ritos y Rituales
        - Ceremonias que los miembros de la organización realizan para celebrar y reforzar los valores y héroes de la vida organizativa.
      - Redes de Trabajo de la Comunicación Cultural
        - Canales informales de interacción que se usan para la indoctrinación de los miembros en la cultura de la organización.
    - Segun Frietas
      - Historias y Mitos
        - Narrativas constantemente repetidas dentro de la organización teniendo como base eventos ocurridos realmente o no.
      - Tabúes
        - Tareas como objetivo orientar el comportamiento delimitando las áreas prohibidas, dejando claro lo que no es permitido dentro de la organización.
      - Comunicación
        - Manifestación cultural dada mediante intercambios de información.
      - Normas
        - Lineamientos, escritos o no, que fluyen a través de la organización determinando los comportamientos que son positivos y los que no lo son.
- **Niveles de Manifestación**
  - La organización constituiría un sistema cultural
    - **Manifestaciones**
      - Conceptuales- simbólicas
        - Incluyen la filosofía de la organización recursos simbólicos y mitología.
      - Conductuales
        - A ellas corresponden el lenguaje, el comportamiento no verbal, el ritual y las distintas formas de interacción en la organización.
      - Estructurales
        - Las integran las políticas, las normas, los procedimientos, el sistema de status interno, el liderazgo formal e informal visto como estructura de poder.
      - Materiales
        - Son los recursos materiales de la organización.
- **Tipologías Culturales**
  - Según Charles Handy
    - **Culturas Organizacionales**
      - Del poder
        - Dirige y controla por personas clave desde un centro de poder ejecutivo
      - De los Roles
        - Se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto de acción
      - De Tareas
        - Se apoya en proyectos que realiza la organización, orientada a la obtención de resultados específicos en tiempos concretos
      - De Personas
        - Cultura de personas basada en los integrantes de la organización
    - **Sistemas Culturales**
      - Fuertes o debiles
        - Según la intensidad con que sus contenidos son compartidos, conocidos e impulsan la conducta cotidiana de los participantes.
      - Concentradas o fragmentadas
        - Considerando la cantidad de unidades componentes de la organización, donde los sistemas culturales se alojan con más fuerte ragambre.
      - Tendentes al centro/ hacia la apertura
        - Según la permeabilidad del sistema cultural a los cambios en entorno, es decir, si la incorporación de ideas y tecnologías es legítima o clandestina, facilitada o entorpecida.
      - Autónomas o reflejas
        - Considerando que sus pautas culturales sean producto de la singularidad, o, por el contrario, de la imitación de algún modelo externo.
- **Estrategia**
  - **Dirección Estrategica**
    - Arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan a una empresa lograr sus objetivos.
      - Se centra
        - La Gerencia
        - La Mercadotecnia
        - Las Finanzas
        - La Contabilidad
        - La Producción
        - Las Operaciones
        - La Investigación y Desarrollo
        - Los Sistemas de Informacifon
  - **Planeación Estrategica**
    - Formulación
      - Creación de una visión y misión, el establecimiento de objetivos a largo plazo, la creación de estrategias alternativas y la elección de estrategias
    - Implantación
    - Evaluación
- **El Cambio en las Organizaciones**
  - **Definición**
    - Gordon
      - Etapa normal del ciclo de vida de las organizaciones
    - Acosta
      - Conjunto de transformaciones que se realizan en las distintas dimensiones de una organización, producido tanto por fuerzas naturales como impulsado por la voluntad de quienes las crean e impulsan.
    - Chiavenato
      - Conjunto de alteraciones tanto en la estructura como en los comportamientos de una organización, este cambio no ocurriría de forma espontánea, sino que, por la presión de fuerzas, ya sean internas o externas (del ambiente).
    - Poole y Van de Ven
      - Diferencia en la forma, cuaridad o estado, a través del tiempo, en una entidad de la organización.
  - **Teorías y Modelos**
    - Evolucionista
      - El cambio es un proceso constante, acumulativo y probabilístico
    - Teleología
      - Se basa en que las organizaciones se mueven por metas, lo que las impulsaría a cambiar.
    - Ciclos de Vida
      - El desarrollo tendría subyacente cierta lógica, forma, o programa que regularía el proceso de cambio, este cambio seguiría una secuencia unitaria y acumulativa
    - Dialéctica
      - Postula que la existencia de una idea, valor, norma en una organización va presentar siempre un polo opuesto, estas fuerzas se influirían recíprocamente, el cambio será producto de esta interacción
    - Socio-Cognitivos
      - Hace énfasis en la cognición, basado en teorías constructivistas. Se rechaza la idea de una cultura organizacional, ya que cada persona la daría un significado distinto a la realidad
    - Culturales
      - Hace énfasis en el carácter irracional, el espíritu inconsciente y la complejidad de las organizaciones
- **La Gestión del Cambio**
  - Busca movilizar la organización desde un estado presente a uno más deseable.
  - **Modelos**
    - De Campo de Fuerzas
      - Según Lewin. El cambio estaría dado por la oposición de fuerzas, entre las que mantienen el status quo y los que tratan de cambiarlo.
        - Descongelamiento
        - Cambio
        - Recongelamiento
    - Teoría de Cambio
      - Según E. Schein. Amplía la teoría de Lewin, especificando mecanismos psicológicos que se dan en ada una de las etapas de cambio
    - Modelo de Ronald Lippitt, Jeanne Watson y Bruce Westley
      - Fase 1: Desarrollo de una necesidad para el cambio
      - Fase 2: Establecer una relación de cambio, es decir que el sistema cliente busque a un agente de cambio externo que lo ayude a llevar el cambio.
      - Fase 3: En esta fase se realiza el diagnóstico del problema que tiene que resolver el cliente.
      - Fase 4: Se realiza la planificación de acciones y alternativas para obtener los objetivos establecidos.
      - Fase 5: Corresponde a la implementación de las acciones planificadas para obtener el cambio organizacional.
      - Fase 6: En esta fase el cambio se generaliza a toda la organización y comienza la estabilización del cambio.
      - Fase 7: Se finaliza la relación sistema cliente con el agente de cambio. Para este modelo la primera fase es fundamental, ya que la necesidad de cambio movilizará las próximas etapas.
    - Análisis de Flujos
      - Segun Jerry Porras, propone que las organizaciones están compuestas por cuatro subsistemas interrelacionados
        - Organizacional
        - Sociales
        - Tecnología
        - Ambiente Físico