



Nombre del alumno: Eduardo E. Arreola Jiménez

Nombre del profesor: Dra. Nayeli Morales Gómez

Trabajo Cuadro Sinóptico: “Concepto de Cultura y su aplicación a las Organizaciones”.

Materia: Cultura Organizacional

Grado: Doctorado

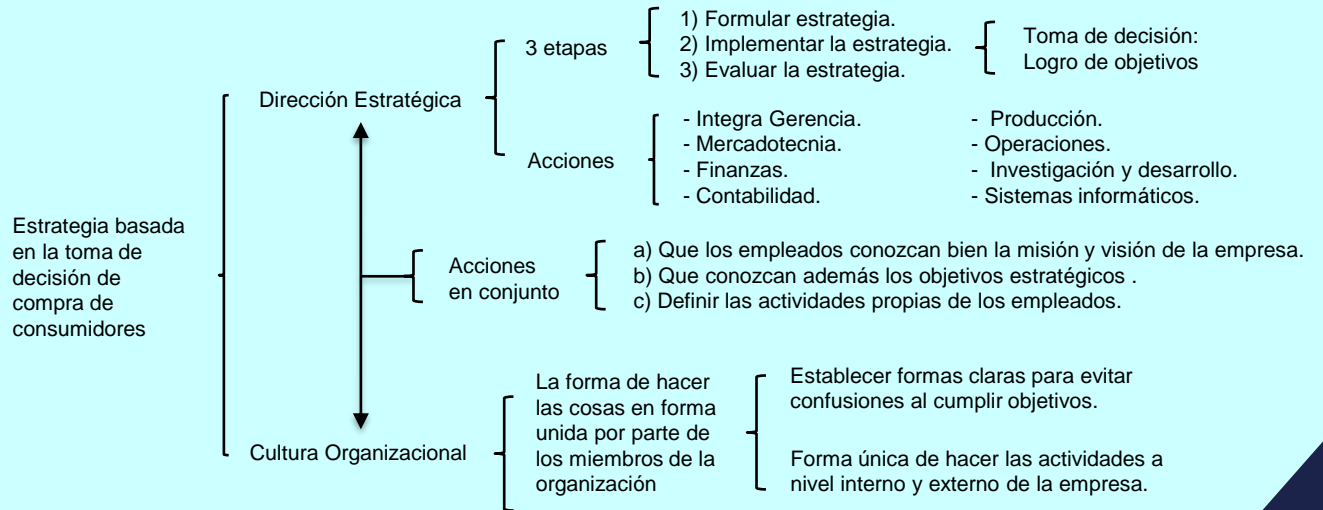
Grupo: Único

“Cultura y su aplicación a las Organizaciones”

I. Cultura Organizacional

- Tendencias**
 - Elemento esencial { Variable influyente en el comportamiento empresarial
 - Esencia organizativa { Facilita la habilidad a organizarse. { Simbólico interpretativo
 - Grupal {
 - Interacción. - Normas de conducta.
 - Cohesión. - Estructura.
 - Motivos y metas comunes.
 - Colectividad { (a) Individuos organizados, (b) Objetivos valiosos, (c) Cumplen objetivos en unidad.
- Funciones**
 - a) Epistemológicas. c) Legitimadora. e) Reguladora. g) Simbólica.
 - b) Adaptativa. d) Instrumental. f) Motivadora.
- Elementos** {
 - 1) Las técnicas. 2) El código simbólico. 3) Los modelos de la realidad. 4) El mundo normativo
- Niveles de manifestación**
 - 1) Conceptuales { Simbólicas, incluyen la filosofía de la organización, recursos simbólicos y mitología.
 - 2) Conductuales { Incluyen el lenguaje, comportamiento no verbal, ritual y formas de interacción
 - 3) Materiales. { Son recursos materiales de la organización (tecnología, instalaciones, mobiliario, equipo...).
- Tipologías culturales**
 - 1. Cultura del poder: se dirige y controla desde un centro de poder ejecutivo.
 - 2. Cultura de los roles: se sustenta en las responsabilidades de cada puesto.
 - 3. Cultura de tareas: proyectos de la organización para obtener los resultados en tiempos establecidos.
 - 4. Cultura de persona: basada en los integrantes de la organización.

2. Cultura Organizacional y Estrategia



“Cultura y su aplicación a las Organizaciones”

3. El Cambio en las Organizaciones

Cambio: la Sociedad y las Organizaciones cambian

Cambio

- Aplicación de nuevas tecnologías.
- Utilizar materiales distintos por primera vez.
- Organizar de manera diferente los grupos.

Definiciones de cambio en las organizaciones (diferentes autores)

- Gordon (1997):** lo considera una etapa normal del ciclo de vida de las organizaciones
- Acosta (2002):** transformaciones producidas tanto por fuerzas naturales como por la voluntad de quienes las crean.
- Pool Van de Ven (2004):** diferencia en la forma, cualidad o estado a través del tiempo en una organización.
- Burke (2008):** son sistemas abiertos, reciben la influencia del entorno donde residen.
- Davis/Newstrong (1997):** las organizaciones alcanzan equilibrio en estructura: Cambio es un proceso continuo y natural.

Modelos

- M. Evolucionista:** cambio es proceso constante, acumulativo y probabilístico, produce cambios en la organización.
- M. Teleológico:** las organizaciones se mueven por metas lo que las impulsa a cambiar.
- M. De Ciclo de Vida:** es inmanente, el desarrollo tiene cierta lógica, forma o programa que regula el proceso del cambio.
- M. dialectico:** idea, valor, norma en organización tendrá un polo opuesto, y estos influirán entre sí produciendo el cambio.
- M. Socio Cognitivo:** se basa en teorías constructivas, cada persona le da un significado distinto a la realidad.
- M. culturales:** carácter irracional, espíritu inconsciente, la complejidad de la organización; el proceso del cambio es largo y lento; importante la historia de la organización, ya que representa los cambios.

4. La Gestión del Cambio

Acciones del cambio

Moviliza a la organización presente aun estado mas estable; tiene un enfoque lineal (rediseños y cambios); trae consecuencias impredecibles sin etapas fijas y racionales; visión constructiva (nueva realidad para la organización).

1) Modelo de Campo de fuerza de Lewis.

1. Descongelamiento: identificar problema, rechazar ideas-prácticas.
2. Cambio: trabajar nuevas estructuras, procesos, nueva prácticas y alcanzar estado deseado.
3. Recongelamiento: nuevo estado de equilibrio, se refuerza con mecanismo de soporte.

2) Teoría de Cambio (basado modelo de Lewis).

- Incluye mecanismos psicológicos:
1. Descongelamiento: personas deben encontrar motivación para hacer el cambio.
 2. Cambio: preparar al individuo para confrontar nuevas contingencias.
 3. Recongelamiento: generar nuevo estado organizacional (individuo defina nueva conducta).

Modelos de Gestión

3) Modelo R. Lippitt, J. Wattson, B. Wistley (basado en modelo de Lewis).

- Fase 1: desarrollo de una necesidad para el cambio.
- Fase 2: tener una relación de cambio.
- Fase 3: diagnóstico del problema que tiene que resolver el cliente.
- Fase 4: planificar y acciones para lograr los objetivos.
- Fase 5: acciones planificadas para lograr el cambio.
- Fase 6: comienza la estabilidad del cambio en la organización.
- Fase 7: finaliza la acción cliente-agente del cambio.

4) Modelo Jerry Porras

Análisis de flujo.

- a) Funcionamiento Organizacional: elementos para coordinar y controlar actividades.
- b) Factores sociales: características individuales y grupales de la organización.
- c) Tecnología: transformación de insumo a producto.
- d) Ambiente físico: el espacio físico donde se encuentra la organización.

5) Modelo teórico de la dinámica del cambio organizacional planeado

Generar cambios en la conducta de los miembros de la organización

6) Modelo Burken - Litwin

{ Sistema abierto; el ambiente externo sirve de insumo, el rendimiento como salida.

1. Morales Gómez, Nayeli. Antología no. 1 Cultura Organizacional. Libro de consulta. UDS. México. Septiembre 2020.

2. Hernández y Rodríguez, Sergio. Introducción a la Administración. Un enfoque teórico práctico. *El Desarrollo Organizacional*. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana de México. 1ª edición. 1994. páginas 255 - 265.