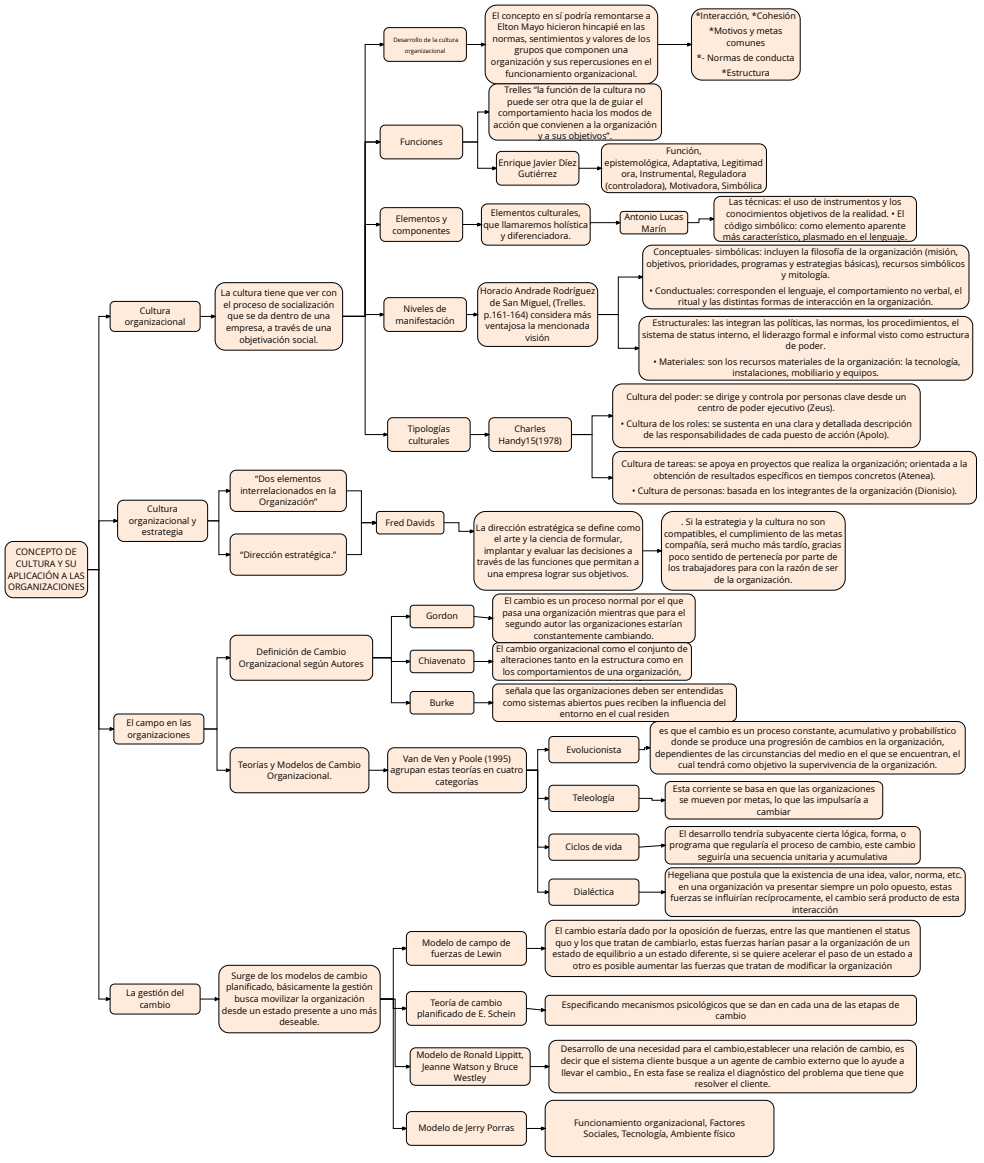
CONCEPTO DE CULTURA Y SU APLICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES
Cultura organizacional
La cultura tiene que ver con el proceso de socialización que se da dentro de una empresa, a través de una objetivación social.
Desarrollo de la cultura organizacional
El concepto en sí podría remontarse a Elton Mayo hicieron hincapié en las normas, sentimientos y valores de los grupos que componen una organización y sus repercusiones en el funcionamiento organizacional.
*Interacción, *Cohesión
*Motivos y metas comunes
*- Normas de conducta
*Estructura
Funciones
Trelles "la función de la cultura no puede ser otra que la de guiar el comportamiento hacia los modos de acción que convienen a la organización y a sus objetivos".
Enrique Javier Díez Gutiérrez
Función, epistemológica, Adaptativa, Legitimadora, Instrumental, Reguladora (controladora), Motivadora, Simbólica
Elementos y componentes
Elementos culturales, que llamaremos holística y diferenciadora.
Antonio Lucas Marín
Las técnicas: el uso de instrumentos y los conocimientos objetivos de la realidad. • El código simbólico: como elemento aparente más característico, plasmado en el lenguaje.
Niveles de manifestación
Horacio Andrade Rodríguez de San Miguel, (Trelles. p.161-164) considera más ventajosa la mencionada visión
Conceptuales- simbólicas: incluyen la filosofía de la organización (misión, objetivos, prioridades, programas y estrategias básicas), recursos simbólicos y mitología.
• Conductuales: 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: la tecnología, instalaciones, mobiliario y equipos.
Tipologías culturales
Charles Handy15(1978)
Cultura del poder: se dirige y controla por personas clave desde un centro de poder ejecutivo (Zeus).
• Cultura de los roles: se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto de acción (Apolo).
Cultura de tareas: se apoya en proyectos que realiza la organización; orientada a la obtención de resultados específicos en tiempos concretos (Atenea).
• Cultura de personas: basada en los integrantes de la organización (Dionisio).
Cultura organizacional y estrategia
"Dos elementos interrelacionados en la Organización"
"Dirección estratégica."
Fred Davids
La dirección estratégica se define como el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan a una empresa lograr sus objetivos.
. Si la estrategia y la cultura no son compatibles, el cumplimiento de las metas compañía, será mucho más tardío, gracias poco sentido de pertenecía por parte de los trabajadores para con la razón de ser de la organización.
El campo en las organizaciones
Definición de Cambio Organizacional según Autores
Gordon
El cambio es un proceso normal por el que pasa una organización mientras que para el segundo autor las organizaciones estarían constantemente cambiando.
Chiavenato
El cambio organizacional como el conjunto de alteraciones tanto en la estructura como en los comportamientos de una organización,
Burke
señala que las organizaciones deben ser entendidas como sistemas abiertos pues reciben la influencia del entorno en el cual residen
Teorías y Modelos de Cambio Organizacional.
Van de Ven y Poole (1995) agrupan estas teorías en cuatro categorías
Evolucionista
es que el cambio es un proceso constante, acumulativo y probabilístico donde se produce una progresión de cambios en la organización, dependientes de las circunstancias del medio en el que se encuentran, el cual tendrá como objetivo la supervivencia de la organización.
Teleología
Esta corriente 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
Hegeliana que postula que la existencia de una idea, valor, norma, etc. en una organización va presentar siempre un polo opuesto, estas fuerzas se influirían recíprocamente, el cambio será producto de esta interacción
La gestión del cambio
Surge de los modelos de cambio planificado, básicamente la gestión busca movilizar la organización desde un estado presente a uno más deseable.
Modelo de campo de fuerzas de Lewin
El cambio estaría dado por la oposición de fuerzas, entre las que mantienen el status quo y los que tratan de cambiarlo, estas fuerzas harían pasar a la organización de un estado de equilibrio a un estado diferente, si se quiere acelerar el paso de un estado a otro es posible aumentar las fuerzas que tratan de modificar la organización
Teoría de cambio planificado de E. Schein
Especificando mecanismos psicológicos que se dan en cada una de las etapas de cambio
Modelo de Ronald Lippitt, Jeanne Watson y Bruce Westley
Desarrollo de una necesidad para el cambio,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., En esta fase se realiza el diagnóstico del problema que tiene que resolver el cliente.
Modelo de Jerry Porras
Funcionamiento organizacional, Factores Sociales, Tecnología, Ambiente físico