CONCEPTO DE CULTURA Y SU APLICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES

Cultura organizacional

- Tipologias Culturales
  - 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)
- Niveles de Manifestación
  - - Conceptuales- simbólicas: incluyen la filosofía de la organización (misión, objetivos, prioridades, programas y estrategias básicas), 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: la tecnología, instalaciones, mobiliario y equipos...
- Elementos y componentes
  - Dos posiciones respecto de los elementos culturales, que llamaremos holística y diferenciadora
    - Antonio Lucas Marin: Tecnica, codigo simbolico, modelos de la realidad y modelo noramtivo
    - Kreps: valores, Heroes, Ritos y rituales y redes de trabajo
    - Freitas: Historia y mitos, tabues, comunicación y normas
- Funciones
  - Epistemologica, Adaptativa, Legitimadora, Instrumental, Reguladora,Motivadora y Simbólica
- Desarrollo de la cultura organizacional
  - La cultura se desarrolla en torno a los problemas que los grupos afrontan en los procesos de adaptación externa e integración interna durante su gestación y florecimiento, y una de sus tareas es solucionarlos en pos de asegurar la adecuación y posterior supervivencia de la organización

El campo en las organizaciones

- Definición de cambio organizacional segun autores
  - Según Gordon (1997, citado en Acosta, 2002) es posible entender el cambio organizacional como una etapa normal del ciclo de vida de las organizaciones,
  - Chiavenato (1995, citado en Díaz, 2005) quien define el cambio organizacional como el 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 (2004) quienes entienden el cambio organizacional como una diferencia en la forma, cualidad o estado, a través del tiempo, en una entidad de la organización.
  - Burke (2008) señala que las organizaciones deben ser entendidas como sistemas abiertos pues reciben la influencia del entorno en el cual residen, como también lo señalan Katz y Kahn
- Teorias y modelos de cambio organizacional
  - Modelo Evolucionista; Modelo Teolologico; Modelo de Ciclo de Vida; Modelo Didactico; Modelo Socio-cognitivo; Modelos Culturales

Cultura organizacional y estrategia

- La concordancia entre la estrategia y la cultura organizacional es clave para el desempeño ideal de una compañía, además de ofrecer beneficios como el amplio conocimiento de la misión y visión por parte de los miembros de la empresa, el apropiamiento de los objetivos estratégicos de cada uno de los empleados y el aumento del sentido de pertenencia con las actividades fundamentales de la compañía.

La gestión del cambio

- La gestión del cambio organizacional surge de los modelos de cambio planificado, básicamente la gestión busca movilizar la organización desde un estado presente a uno más deseable. La idea que ha dominado sobre la gestión del cambio es la de un enfoque lineal, en que el gerente redisseña y cambia la organización, con una lógica de causalidad, los modelos en etapa siguen esta lógica (De Cock y Rickards, 1996).
  - Existen diversos modelos y teorías sobre la gestión del cambio,en este apartado serán revisados cinco modelos: el modelo de campo de fuerza de Lewin, la teoría de cambio planificado de Schein, el modelo de Ronald Lippitt, Jeanne Watson y Bruce Westley, el modelo de Jerry Porras y el modelo de Warner Burke y George Litwin.

CESAR ANDRES MUÑOZ LOBATO ; MATERIA DE CULTURA ORGANIZACIONAL; DRA. NAYELI MORALES

XMind | Modo de prueba