



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Doctorado en Educación

Asignatura: Cultura Organizacional.

Cuadro Sinóptico

Concepto de cultura y su aplicación en las organizaciones.

Alumno: Javier Francisco Vidal Diaz.

Asesora: Nayeli Morales Gómez.

22 de julio de 2021.

Concepto de cultura y su aplicación en las organizaciones.

Cultura organizacional

En el ámbito teórico se presentan dos grandes tendencias entre las escuelas de pensamiento respecto a la cultura organizacional:

- La que concibe la cultura como elemento esencial en la vida organizacional: una variable influyente en el comportamiento empresarial, del mismo modo que podría influir el clima, los conflictos o el liderazgo (algo que se tiene).
- La que la identifica como esencia organizativa (metáfora básica): conformadora de sentido, con la posibilidad de ofrecer una interpretación compartida de la realidad que facilita la habilidad de organizarse.

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.

Funciones:
"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". La cultura en el seno de una organización debe definir los límites; transmitir un sentido de identidad a sus miembros; facilitar la creación de un compromiso personal con algo más amplio que los intereses egoístas del individuo e incrementar la estabilidad del sistema social, puesto que es el vínculo social que ayuda a mantener unida a la organización al proporcionar normas adecuadas de lo que deben hacer y decir los empleados.

Elementos y componentes:
Existen, en general, dos posiciones respecto de los elementos culturales, que llamaremos holística y diferenciadora. El holos aúna todo lo adoptado por una sociedad o grupo humano (objetivo y subjetivo, material o inmaterial); el otro enfoque- al que nos adscribimos- diferencia sólo algunos elementos, considerando al resto productos o manifestaciones culturales.

Niveles de manifestación:
El término sistema cultural: "aquel que se integra por el conjunto de valores y creencias que comparten las personas que pertenecen a él, y por las múltiples formas en que se manifiestan dichos valores y creencias", modelo que permitiría considerar sistemas culturales a mayor variedad de agrupaciones humanas. La organización constituiría entonces, un sistema cultural que constaría de tres elementos primordiales: valores, creencias y manifestaciones.

Cultura organizacional y estrategia

Hay tres etapas determinantes en el proceso de la planeación estratégica: formulación de la estrategia, implantación de la estrategia y evaluación de la estrategia. La formulación de la estrategia incluye la creación de una visión y misión, el establecimiento de objetivos a largo plazo, la creación de estrategias alternativas y la elección de estrategias específicas a seguir, las cuales deben ir estrictamente alineadas con las metodologías, políticas y actividades implementadas al interior de la compañía en relación a la cultura organizacional

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.

El cambio en las organizaciones.

La aplicación de una nueva metodología en los diferentes contextos, utilizar materiales distintos de los habituales u organizar de otra manera los grupos o instituciones son cambios habituales en todas partes. Hablaremos de mejora cuando el cambio promovido incorpora unas respuestas más aceptables que las existentes respecto a los valores o prioridades que se hayan establecido.

Teorías y Modelos de Cambio Organizacional.
Existen múltiples teorías y modelos que buscan explicar el cambio organizacional, Van de Ven y Poole (1995) agrupan estas teorías en cuatro categorías: Evolucionista, Teleología, Ciclos de vida y Dialéctica, a esta categorización, Kezar (2001) añade el enfoque Socio cognitivo y las Aproximaciones Culturales.

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 rediseña y cambia la organización, con una lógica de causalidad, los modelos en etapa siguen esta lógica.

Modelos de gestión del cambio: 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.

Modelo Teórico de la dinámica del cambio organizacional planeado. Este modelo se enfoca en generar un cambio en la conducta individual de los miembros de la organización, para que a partir de esta se generen los cambios en la organización.