



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Doctorado en Educación

Asignatura: Cultura Organizacional.

Cuadro Sinóptico

Concepto de cultura y su aplicación en las organizaciones.

Alumna: Adriana del Carmen Domínguez Coello.

Asesora: Nayeli Morales Gómez.

20 de julio de 2021.

CONCEPTO DE CULTURA Y SU APLICACIÓN EN 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. No existe organización sin una cultura inherente, que la identifique, la distinga y oriente su accionar y modos de hacer, rigiendo sus percepciones y la imagen que sus públicos tengan de ella.

Toda organización comienza siendo un pequeño grupo y en su evolución continúa funcionando alrededor de la interacción de otros pequeños grupos que se gestan posteriormente. Desde que un grupo tiene un pasado, tiene una cultura"; un grupo puede entenderse también como "la unión de dos o más personas entre las cuales ha habido interacción durante cierto tiempo, se ha creado un sentimiento de unidad y existen normas y metas comunes, sus propiedades esenciales son: Interacción, cohesión, motivos y metas comunes, normas de conducta y estructura.

Cultura organizacional: conjunto articulado de creencias, valores, pautas de comportamiento y medios, que comparten los componentes de un colectivo, provenientes de un modelo de presunciones básicas que hubo ejercido la suficiente influencia para que se consideren válidas y, en consecuencia, sean enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir en su accionar.

La función de la cultura es guiar el comportamiento hacia los modos de acción que convienen a la organización y a sus objetivos. La 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, pues ello mantiene unida a la organización al proporcionar normas adecuadas de lo que deben hacer y decir los empleados.

Tipología por Enrique Javier Díez Gutiérrez:
•Función epistemológica, •Adaptativa, •Legitimadora, •Instrumental, •Reguladora (controladora), •Motivadora y •Simbólica

Sus elementos son varios y dependen de quien los estudie, estos pueden ser: técnicas, código simbólico, valores, rituales, historias, tabúes, comunicación, normas, creencias, etc.
Las manifestaciones culturales, pueden clasificarse en: conceptuales- simbólicas, conductuales, estructurales y materiales.

Charles Handy plantea cuatro tipos de culturas: Cultura del poder, de los roles, de tareas y de personas. Es posible distinguir otras categorías de sistemas culturales de acuerdo con la forma en que se manifiestan en las estructuras de análisis: Fuertes o débiles, concentradas o fragmentadas, tendientes al cierre/ hacia la apertura, autónomas o reflejas.

Cultura organizacional y estrategia

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. 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 concordancia entre la estrategia y la cultura organizacional es clave para el desempeño ideal de una compañía, ofrece amplio conocimiento de la misión y visión por parte de los empleados, apropiamiento de los objetivos estratégicos y aumento del sentido de pertenencia con las actividades fundamentales de la compañía. Un buen clima organizacional le comunica al empleado que hacer, y de qué manera hacerlo, convirtiéndolo en un generador de valor potencial dentro de la empresa.

El campo en las organizaciones

El cambio organizacional se sitúa como una necesidad de adaptación para las organizaciones por lo que el cambio es un fenómeno inevitable y constituyente de las organizaciones. Teorías y modelos que buscan explicar el cambio organizacional:

*EVOLUCIONISTA: el cambio es un proceso constante, acumulativo y probabilístico tiene como objetivo la supervivencia de la organización. *TELEOLÓGICO: las organizaciones se mueven por metas, lo que las impulsaría a cambiar, son propositivas y adaptativas ; *CICLO DE VIDA: el cambio es inmanente, sigue una secuencia unitaria; *DIALECTICO: 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 ; *SOCIO COGNITIVOS: Se basan en la resistencia al cambio, afirma que estos se desarrollan por la necesidad de las personas de darle un sentido y explicación a los cambios; *MODELOS CULTURALES: los procesos de cambio tienden a ser largos y lentos, el cambio tiende a ser impredecible, no lineal, irracional, y dinámico.

La gestión del cambio

Surge de los modelos de cambio planificado, busca movilizar la organización desde un estado presente a uno más deseable, no existe un método único para implementar el cambio, y lo que puede ser exitoso en un contexto podría no serlo en otro. A pesar de ello los modelos de cambio planeado sirven de referencia y como un punto de partida desde el cual comenzar un programa de gestión del cambio.

Existen diversos modelos y teorías sobre la gestión del cambio destacando: 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.

Etapas en común: descongelamiento, cambio y recongelamiento.
Los cuatro subsistemas organizacionales: Funcionamiento organizacional, Factores Sociales, Tecnología y Ambiente físico.