

CONCEPTO DE CULTURA Y SU APLICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES



CULTURA ORGANIZACIONAL | ASESOR: DRA. NAYELI MORALES GÓMEZ
1ER. CUATRIMESTRE | DOCTORADO EN EDUCACIÓN

ALBA YANET BONIFAZ NAVARRO
presenta

24 JULIO, 2021

CONCEPTO DE CULTURA Y SU APLICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES

Cultura organizacional

- Tendencias entre escuelas de pensamiento**
 - Cultura como elemento esencial de la vida organizacional { Variable influyente en el comportamiento empresarial
 - Cultura como esencia organizativa (metáfora básica) { Facilita la posibilidad de organizarse
- Desarrollo**
 - Propiedades esenciales de los grupos:
 - Interacción
 - Cohesión
 - Motivos y metas comunes
 - Normas de conducta
 - Estructura
 - Puede ser:
 - Pequeña
 - Grande
- Funciones**
 - Según Enrique Javier Diez Gutiérrez
 - Función epistemológica
 - Adaptativa
 - Legitimadora
 - Instrumental
 - Reguladora (controladora)
 - Motivadora
 - Simbólica
- Elementos y componentes**
 - Según Antonio Lucas Marín
 - Las técnicas
 - El código simbólico
 - Los modelos de la realidad
 - El mundo normativo
 - Según Kreps (1992)
 - Valores
 - Ritos y rituales
 - Redes de trabajo
 - Héroes
 - Según Frietas
 - Historias y mitos
 - Tabúes
 - Comunicación
- Niveles de manifestación**
 - Conceptuales-simbólicas { Filosofía de la organización ó planeación estratégica (misión, visión, objetivos...)
 - Conductuales { Lenguaje, comportamiento, distintas formas de interacción
 - Estructurales { Políticas, normas, procedimientos, poder-autoridad
 - Materiales { Tecnología, instalaciones, mobiliario, equipo...
- Tipologías culturales**
 - Cultura de poder { Personas claves dirigen y controlan
 - Cultura de los roles { Existe una clara descripción de responsabilidades
 - Cultura de tareas { Existe una organización, respondiendo a los tiempos
 - Cultura de personas { Basada en los integrantes de la organización

Cultura organizacional y estrategia

- Elementos interrelacionados en la organización (para cumplir metas establecidas)**
 - Cultura: organizacional
 - Estrategia { Planeación Estratégica, proceso:
 - 1. Formulación de la estrategia
 - Visión
 - Misión
 - Objetivos (corto-mediano-largo plazo)
 - Estrategias alternativas
 - Elección de la estrategia
 - 2. Implantación de la estrategia
 - La estrategia puede moldearse, sin hacer cambios drásticos
 - La estrategia puede adecuarse a la estructura organizacional
 - 3. Evaluación de la estrategia

El cambio en las organizaciones

- Cambio organizacional según autores**
 - Gordon, 1997 { Entender el cambio como etapa normal del ciclo de vida de las organizaciones
 - Acosta, 2002 { Conjunto de transformaciones que se realizan en distintas dimensiones de una organización producido por quienes lo crean o por fuerzas naturales.
 - Chiavenato, 1995 { Conjunto de alteraciones tanto en estructura, comportamientos, ocasionados por fuerzas internas y externas.
 - Poole y Van de Ven, 2004 { Diferencia de forma, cualidad o estado, a través del tiempo.
 - Burke, 2008 { Sistemas abiertos que reciben influencia del entorno.
 - Katz y Kahn, 1983 { El cambio puede ser motivado por fuerzas de distintos orígenes.
 - Acosta, 2002, Kezar, 2001 { El cambio puede ser en la estructura, tecnologías, infraestructura, o por el clima, etc.
 - Davis y Newstrong, 1997 { Las organizaciones no se encontrarían en constantes cambios, sino que alcanzarían estados de equilibrio en su estructura, con estabilidad organizacional.

Teorías y Modelos de cambio organizacional

- Teorías de Van de Ven y Poole (1995)**
 - Modelo Evolucionista { Cambio progresivo de acuerdo a las circunstancias
 - Modelo Teleológico { Cambio por metas
 - Modelo de Ciclo de vida { El líder define los cambios
 - Modelo Dialectico { Pretende dar una respuesta global
- Teorías de Kezar (2001)**
 - Modelo socio-cognitivo { Se rechaza la idea de la cultura organizacional, cada persona percibe su realidad
 - Modelos culturales { Los procesos de cambio son lentos (interviene la historia organizacional)

La gestión del Cambio

- Modelo de campo de fuerzas de Lewin**
 - Descongelamiento { Identificación del problema-Rechazar ideas que se desean cambiar-Disminuir fuerzas que mantienen el equilibrio.
 - Cambio { Trabajo de estructuras y procesos-ideas para alcanzar lo deseado.
 - Recongelamiento { Un nuevo estado de equilibrio, en base al diagnóstico.
- Teoría de cambio planificado de E. Schein**
 - Descongelamiento { Se agrega: las personas deben encontrar una motivación para la necesidad de cambio.
 - Cambio { El individuo se debe preparar para nuevas contingencias.
 - Recongelamiento { Se define nuevo estado de la organización, nueva personalidad, nueva conducta...
- Modelo de Ronald Lippitt, Jeanne Watson y Bruce Westley** { Modelo desarrollado en siete etapas:
 - Fase 1: Necesidad de cambio
 - Fase 2: Relación cambio-cliente-agente externo
 - Fase 3: Diagnóstico
 - Fase 4: Planificación de acciones para obtener objetivos
 - Fase 5: Implementar acciones
 - Fase 6: Estabilización de cambio.
 - Fase 7: cliente-agente de cambio.
- Modelo de Jerry Porras**
 - Funcionamiento (estructura de la organización)
 - Factores sociales (Características de todas las personas de la organización)
 - Tecnología (innovación del producto)
 - Ambiente Físico (Características del espacio en el que se encuentra la organización)
- Modelo Teórico de la dinámica del cambio organizacional planeado** { Genera el cambio de conducta individual de los miembros de la organización para después generar cambios en la organización
- Modelo Modelo de Burke y Litwin** { Relación ambiente externo- desempeño organización e individual.