



CULTURA ORGANIZACIONAL

UNIDAD I

CONCEPTO DE CULTURA Y SU APLICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES

Nombre del Estudiante: **ALBERTO DE JESÚS LÓPEZ MUÑOZ**

Parcial: 1 Actividad: Cuadro Sinóptico

Nombre del profesor: **DRA. NAYELI MORALES GÓMEZ**

Grado Académico: **DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

Cuatrimestre: PRIMER CUATRIMESTRE

PASIÓN POR EDUCAR

U1: Concepto de Cultura y su aplicación a las Organizaciones

CULTURA ORGANIZACIONAL (Epítome Introductivo)

Para Stephen Robbins la cultura organizacional es: *“un sistema de significado compartido entre sus miembros que distingue a una organización de las otras”*.

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. Las manifestaciones culturales son a su vez categorías de análisis, a través de las cuales se puede llevar a cabo el diagnóstico cultural en una empresa.

1.1 Cultura Organizacional

Conceptos

Es importante mencionar que, Cultura Organizacional, cultura institucional, cultura administrativa, cultura corporativa, cultura empresarial, o cultura de negocios, son algunas expresiones utilizadas para designar un determinado concepto de cultura (el que la entiende como el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores, que caracteriza a un grupo humano) aplicado al ámbito restringido de una organización, institución, administración, corporación, empresa, o negocio (cuando habitualmente el concepto "cultura" se aplica al ámbito extenso de una sociedad o una civilización).

La cultura desde la óptica de Kreps promueve el sentido del orden y la lógica que simbólicamente constituye la organización (algo que se es). 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. *(Kreps, 1990)*.

Existen otras perspectivas:

SIMBÓLICO- INTERPRETATIVA

Incorporar el enfoque cultural, la organización se percibe como construcción simbólica materializada comunicativamente; un proceso mediante el cual se conforman, trasmite y desarrollan los significados. La empresa constituiría un sistema cultural, una construcción social constituida simbólicamente y mantenida por la interacción social de sus miembros. Se entendería la cultura como esencia de la organización.

SISTÉMICA

Entiende la organización como sistema compuesto de subsistemas en continua interacción, y a la cultura, como una variable interna más de la organización, producida por ella. No obstante, no tiene que existir un divorcio entre ambas corrientes teóricas.

1.2 Cultura Organizacional y Estrategia

ESTRATEGIA:
En un proceso regulable, conjunto de las reglas que buscan una decisión óptima en cada momento. (RAE)

Visiones:

Dirección Estratégica

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. Según esta definición, la dirección estratégica se centra en la integración de la gerencia, la mercadotecnia, las finanzas, la contabilidad, la producción, las operaciones, la investigación y desarrollo, y los sistemas de información por computadora para lograr el éxito de la empresa. (David, 2003).

Conlleva un Clima Organizacional

Conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos.

Efecto

Comunica al empleado que hacer, y de qué manera hacerlo, convirtiéndolo en un generador de valor potencia dentro de la empresa.

Estrategia y Cultura

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

1.3 El campo en las Organizaciones

El cambio organizacional se sitúa como una necesidad de adaptación para las organizaciones (Díaz, 2005), lo cual es reforzado por Katz y Kahn (1983, citado en Acosta, 2002).



Etapa normal del ciclo de vida de las Organizaciones.

Gordon (1997, citado en Acosta, 2002)



Conjunto de transformaciones que se realizan en las distintas dimensiones de una organización.

Acosta (2002)



Conjunto de transformaciones que se realizan en las distintas dimensiones de una organización.

Chiavenato (1995, citado en Díaz, 2005)

Cambio Organizacional

Teorías y Modelos de Cambio Organizacional

Modelos Evolucionistas: El cambio es un proceso constante, acumulativo y probabilístico donde se produce una progresión.

Modelo Teleológico: Las organizaciones se mueven por metas.

Modelo Teleológico: Las organizaciones se mueven por metas.

Modelos de Ciclo de Vida: Cambio inmanente. Desarrollo subyacente cierta lógica, forma, o programa que regula el proceso de cambio, el cambio sigue una secuencia unitaria y acumulativa.

Modelo Dialectico: Postula que la existencia de una idea, valor, norma, etc. en una organización presenta siempre un polo opuesto, estas fuerzas se influyen recíprocamente, produce cambio.

Modelos Socio-Cognitivo: Enfatiza en la cognición, basado en teorías constructivistas.

Modelos Culturales: Centrado en el carácter irracional, el espíritu inconsciente y la complejidad de las organizaciones, el cambio es largo y lento.

(Van de Ven y Poole, 1995)



1.4 La gestión del cambio

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 es la de un enfoque lineal, en que el gerente rediseña y cambia la organización, con una lógica de causalidad. (HENRY MINTZBERG).

(1987, citado en De Cock y Rickards, 1996).

Modelos de gestión del cambio:

Modelo de campo de fuerzas de Lewin: Para Lewin el cambio estaría dado por la oposición de fuerzas. Comprende 3 etapas:

- **Descongelamiento:** Identifica el problema y se comienzan a rechazar las ideas o prácticas que se desean cambiar. Se disminuirían las fuerzas que mantienen el equilibrio organizacional.
- **Cambio:** Las estructuras y procesos para generar nuevas prácticas e ideas para alcanzar el estado deseado.
- **Recongelamiento:** Busca conseguir un nuevo estado de equilibrio, se refuerza con mecanismos de soporte que fortalecen el nuevo estado.

Teoría de cambio planificado de E. Schein: Amplía la teoría de Lewin.

Modelo de Jerry Porras: Plantea “Análisis de Flujos”, propone que las organizaciones están compuestas por cuatro subsistemas interrelacionados: funcionamiento organizacional, factores sociales, tecnología y ambiente físico.

Modelo Teórico de la dinámica del cambio organizacional planeado: Se enfoca en generar un cambio en la conducta individual de los miembros.

Modelo de Burke y Litwin: Posee en una visión de sistema abierto, en que el ambiente externo sirve de insumo y el rendimiento organizacional e individual como salida.

Propuesta resumida del Proceso de Cambio Organizacional



Referencias:

- **ANTOLOGÍA UDS; UNIDAD 1.**
- **DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.**