

**Universidad: UDS**

**DOCTORADO EN EDUCACIÓN.**

**TEMA: CULTURA ORGANIZACIONAL**

**ARIOSTO MUÑOZ AGUIRRE**

**TAPACHULA, CHIAPAS**

**OCTUBRE DE 2022**

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”. Para Enrique Javier Díez Gutiérrez: plante las siguientes tipologías: Función epistemológica, Adaptativa, legitimadora, instrumental, reguladora, motivadora y simbólica.

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

El colectivo se caracteriza por "poseer objetivos valiosos desde el punto de vista social y porque sus miembros, conscientes del valor de estos, contribuyen como una unidad a la realización de los mismos".

- Interacción. Necesariamente tiene que haber relaciones recíprocas durante cierto tiempo. - Cohesión. Se desarrolla un sentimiento de pertenencia al grupoque refuerza los lazos de camaradería y distinguen a los miembros de aquellos que no lo son. - Motivos y metas comunes. Las presunciones iniciales se implantan gradual y firmemente en la misión, metas, estructuras y métodos de trabajo del grupo. **-** Normas de conducta. Regulada por reglas que son comunes a todos los miembros. - Estructura. Jerarquía de responsabilidades que hace que unos asuman funciones de dirección y el resto se subordine.

**La colectividad- dice Makárenko**- es un grupo de trabajadores libres, unidos por objetivos y acciones comunes, organizado y dotado de dirección, disciplina y responsabilidad” y continúa abordando el deber de cada cual de coordinar sus aspiraciones personales con los objetivos de la colectividad en su conjunto y del grupo en que se desenvuelve.

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.

• 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).

**El cambio en las organizaciones.** Una sociedad en cambio permanente exige de procesos y organizaciones adaptables, que revisen sus formas de actuar de acuerdo con las cambiantes necesidades del entorno.

• 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).

**Tipologías culturales** Charles Handy15(1978) plantea cuatro tipos de culturas organizacionales en dependencia de la importancia que para un sistema cultural tengan el poder, los roles, las tareas y las personas, y se vale de una apología con dioses mitológicos grecolatinos para designarlos:

A. S. Makárenko, “La colectividad (o colectivo) no es solamente un grupo de individuos en interacción... es un complejo de individuos que tienen un fin determinado, están organizados y poseen organismos colectivos.”

Desde que un grupo tiene un pasado, tiene una cultura”, dice Schein (1985). Y si este grupo desconoce la historia se tiene el riesgo de repetirla. Propiedades esenciales de un grupo son:

Management científico de Taylor, hicieron hincapié en las normas, sentimientos y valores de los grupos que componen una organización y sus repercusiones en el funcionamiento organizacional.

, **“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”.

**fenómeno cultural:** constituye, además, un sistema de significados compartidos donde la gente, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan y producen normas de comportamiento.

**El enfoque cultural**, la organización se percibe como construcción simbólica materializada comunicativamente; un proceso mediante el cual se conforman, trasmite y desarrollan los significados.

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 primeras obras al respecto popularizaron términos como valores, creencias, presunciones básicas, principios; y otros que inmediatamente se vincularon como constitutivos de un concepto que comenzaba a enraizarse en el campo empresarial.

CULTURA ORGANIZACIONAL