Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Braulio Santiago Saldaña

Nombre del tema: Concepto de cultura y su aplicación a las organizaciones

Parcial: 1

Nombre de la Materia: Cultura Organizacional

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez

Nombre del Doctorado: Doctorado en Educación

Cuatrimestre: 1o

CONCEPTO DE CULTURA Y SU APLICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES

- Cultura organizacional
  - Cultura
    - Campo empresarial
      - Proceso de socialización que se da dentro de una empresa
      - Método de investigación
    - Ámbito teórico
      - Como elemento esencial en la vida organizacional
        - clima
        - conflicto
        - liderazgo
      - La que la identifica como esencia organizativa
        - orden
        - lógica
    - Otros autores
      - Variable interna de la organización
  - Conjunto articulado de creencias, valores, pautas de comportamiento y medios que comparten un colectivo
  - organización
    - Construcción simbólica
    - Proceso en el que se conforman, transmite y desarrollan los significados
      - Cultura/ Esencia de la organización
    - Otros
      - Sistema compuesto de subsistemas, en continua interacción
      - Como una variable interna más de la organización
    - Desarrollo
      - Cultura/ En torno a los problemas que los grupos afrontan
      - Organización/ pequeño grupo
        - Grupo
          - Unión de dos o más personas entre las cuales ha habido interacción durante cierto tiempo, se ha crear un sentimiento de unidad y existen normas y metas comunes
          - Propiedades
            - Interacción
            - Cohesión
            - Motivos y metas comunes
            - Normas de conducta
            - Estructura
            - H. Schein
              - Determinante y pieza clave en la evolución de una cultura en una organización
        - Colectivo/ A.S. Makárenko
          - Complejo de individuos que tienen un fin determinado, organizados y poseen organismos colectivos
          - Poseen objetivos valiosos
          - Organización armónica en la que los dirigentes cuentan con el respaldo moral y afectivo de los miembros, representan los ideales de la mayoría
            - Criterio
              - Relación orgánica con otras formas de comunidad
              - Unidad
              - Posición de órgano de coordinación en los que cada miembro posee alguna responsabilidad
    - Función
      - Guiar el comportamiento hacia los modos de acción que convienen a la organización y a sus objetivos
      - Transmite sentido de identidad, ayuda a mantener unida a la organización
      - Cambian conforme evoluciona la empresa
        - Epistemológica
        - Adaptativa
        - Legitimadora
        - Instrumental
        - Reguladora
        - Motivadora
        - Simbólica
    - Elementos y componentes
      - Holística
        - Todo lo adoptado por una sociedad
      - Diferenciadora
        - Antonio Lucas Marín
          - Las técnicas
          - El código simbólico
          - Los modelos de la realidad
          - El mundo normativo
        - Kreps
          - Valores
          - Héroes
          - Ritos y rituales
          - Redes de trabajo de la comunidad cultural
        - Freitas
          - Historias y mitos
          - Tabúes
          - Comunicación
          - Normas
    - Niveles de manifestación
      - Conceptuales- simbólicas
      - Conductuales
      - Estructurales
      - Materiales
    - Tipologías culturales
      - De poder
      - De roles
      - De tareas
      - De personas
        - De acuerdo a su manifestación
          - Fuertes o débiles
          - Concentradas o fragmentadas
          - Tendientes al cierre/ a la apertura
          - Autónomas o reflejas
- Cultura organizacional y estrategia
  - Dirección estratégica
    - Planeación estratégicas
      - Formulación
        - Visión, misión, objetivos, estrategias
      - Implantación
        - Modos y/o parámetros
      - Evaluación
        - Adecuación de estrategia
- El cambio de las organizaciones
  - Necesidad de adaptación
    - Gordon
      - Etapa normal del ciclo de vida
    - Acosta
      - Transformaciones que se realizan en distintas dimensiones
    - Chiavenato
      - Alteraciones – estructura- comportamientos
    - Poole y Van de Ven
      - Diferencia en la forma, cualidad o estado
    - Burke
      - Sistemas abiertos, con influencia de su entorno
    - Davis y Newstroong
      - Estado de cambio v/s equilibrio
  - Teorías y Modelos de Cambio Organizacional
    - Van de Ven y Poole/ Kezar
      - Modelos evolucionistas
        - Cambio como proceso constante, acumulativo y probabilístico/ procesos lentos
      - Modelo teológico
        - Se mueven por metas, positivistas y adaptativas/ el cambio ocurre porque los lideres consideran que debe ocurrir
      - Modelo de ciclo de vida
        - Foco en el individuo, cambio como algo natural, Jefatura rol central, debe guiar a los empleados
      - Modelo dialéctico
        - Fuerzas que se oponen, generan un cambio, (no siempre será de progreso), jefatura- empleados piezas clave
      - Modelos socio cognitivo
        - Énfasis en la cognición resistencia al cambio, rechaza una cultura organizacional, cambio no siempre es positivo
      - Modelos culturales
        - Énfasis en el carácter irracional, proceso largos y lentos, impredecibles, planeado o emergente
      - Analizan distintos tipos de cambio
      - Modelo elegido en concordancia con el fenómeno analizado
- La gestión del cambio
  - Busca movilizar la organización desde un estado presente a uno deseable
  - Modelos de gestión del cambio
    - Modelo de campo de fuerza de Lewin
      - Cambio dado por la oposición de fuerzas
    - Teoría de cambio planificado de E. Schein
      - Amplia la teoría de Lewin/mecanismos psicológicos
      - Como un proceso de 3 etapas
        - Descongelamiento
          - Se identifica el problema, disminuye la fuerza que mantiene el equilibrio
        - Cambio
          - Se trabajan las estructuras y procesos para generar nuevas practicas
        - Recongelamiento
          - Busca conseguir un nuevo estado de equilibrio
        - E. Schein
          - Las personas deben encontrar una motivación
          - Preparar al individuo para confrontar nuevas contingencias
          - Generar mecanismos para establecer un nvo. estado organizacional
    - Modelo de Ronald Lippitt, Jeanne Watson y Bruce Westley
      - Amplia el modelo de Lewin a 7 etapas
        - Fase 1 .- Desarrollo de una necesidad para el cambio Fase 2.- Establecer una relación de cambio Fase 3.- Diagnóstico Fase 4.-Planificación Fase 5.- Implementación de las acciones Fase 6.- Generalización de la organización y estabilización del cambio Fase 7.- Finaliza sistema cliente
    - Modelo de Jerry Porras
      - Análisis de flujos
        - Funcionamiento organizacional
          - Elementos formales que proveen mecanismos de coordinación y control
        - Factores sociales
          - Características individuales y grupales, sus relaciones y la cultura organizacional
        - Tecnología
          - Relacionado con la transformación insumo a producto
        - Ambiente físico
          - Características del espacio físico
    - Modelo Teórico de la dinámica del cambio organizacional planeado
      - Generar cambios en la conducta individual
    - Modelo de Burke y Litwin
      - Visión de sistema abierto, ambiente externo sirve de insumo; entorno, misión, liderazgo y cultura aspectos de impacto en el desempeño organizacional e individual