Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno:

Ana María López Madariaga

Nombre del tema:

"Cultura organizacional"

Nombre de la Materia:

Cultura organizacional

Nombre del profesor:

Dra. **Nayeli Morales Gómez**

Nombre del doctorado:

Doctorado en Educación

Cuatrimestre:

Primero

Fecha de entrega: 8 de octubre de 2022

CONCEPTO DE CULTURA Y SU APLICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES

- **CULTURA**
  - En cada organización hay una cultura inherente
    - La identifique
    - La distinga
    - Oriente su accionar y modos de hacer
    - Rige sus percepciones y la imagen que el público tenga de ella
- **CULTURA ORGANIZACIONAL y SUS DOS TENDENCIAS ENTRE LA ESCUELA DEL PENSAMIENTO**
  - Perspectiva sistémica
    - Se entiende a la organización como sistema compuesto de sub sistemas en continua interacción
    - Elemento esencial de la vida organizacional
      - Influye en el clima
      - Los conflictos o el liderazgo
      - Constituye 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, en él influye el sistema comunicativo como mediador.
    - Es una variante en el comportamiento empresarial
  - Perspectiva: simbólico-interpretativa
    - Esta identifica a la cultura como esencia organizativa
    - Ofrece una interpretación compartida de la realidad que facilita la habilidad de organización
    - Promueve el sentido del orden y la lógica
    - Percibe como construcción simbólica materializada comunicativamente
    - La empresa constituiría un sistema cultural, una construcción social constituida simbólicamente y mantenida por la interacción social de sus miembros.
- **CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL PROCESO DE FORMACION DE GRUPOS DESDE TEORíAS PSICOLÓGICAS. (EMPRESARIAL)**
  - La cultura se desarrolla entorno a los problemas que los grupos afrontan en la adaptación externa y la interacción interna durante su gestión y florecimiento, y su función es dar solución y asegurar la supervivencia de la organización.
  - Las propiedades esenciales de un grupo son: interacción (relaciones recíprocas), cohesión (sentimiento de pertenencia al grupo), motivos y metas comunes, normas de conducta, estructura (jerarquía de responsabilidades).
  - Edgar H. Schein mantiene el elemento grupo como determinante y pieza clave en la evolución de la cultura en una organización, este no hace distinción entre grupo y colectivo.
  - A.S. Makarenko, la colectividad 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.
- **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SUS FUNCIONES.**
  - Enrique Javier Diez Gutiérrez brinda la siguiente tipología
    - Función epistemológica: estructura el estudio de la organización como fenómeno social
    - Adaptativa: logra una comprensión común sobre la supervivencia vital, su esencia, su misión o su razón de ser
    - Legitimadora: justifica el sentido y el valor de la organización
    - Motivadora, simbólica: compendia, resume, y expresa los valores e ideales sociales y las creencias que comparten los miembros de una organización.
    - Instrumental: ya que para conseguir la gestión eficaz de una organización a través de las técnicas jerarquizadas es posible por los miembros de la organización a través de la negociación y el consenso sobre los objetivos, metas, medios e instrumentos a utilizar por la organización.
    - Reguladora: La cultura se convierte en guía informal de comportamiento
- **ELEMENTOS Y COMPONENTES**
  - Holística aúna todo lo adoptado por una sociedad o grupo humano (objetivo y subjetivo, material o inmaterial.
  - Diferenciadora
    - Las técnicas (instrumentos o conocimientos objetivos de la realidad)
    - El código simbólico (plasmado en el lenguaje)
    - Los modelos de la realidad (las ideas generales que dan explicación de la vida y de los modos de actuar)
    - El mundo normativo (conjunto de creencias, valores, normas y sanciones)
- **NIVELES DE MANIFESTACION SE CLASIFICAN EN:**
  - Conceptuales-simbólicas
    - Incluyen la filosofía de la organización (misión, objetivos, prioridades, programas y estrategias básicas)
    - Recursos simbólicos
    - Mitología
  - Conductuales
    - Corresponde el lenguaje
    - El comportamiento no verbal
    - El ritual
    - Las distintas formas de interacción en la organización.
  - Estructurales
    - Las normas
    - Los procedimientos
    - Las políticas
    - El sistema de status
- **TIPOLOGIAS CULTURALES POR CHARLES HANDY**
  - Cultura del poder — Se dirige y controla por personas clave desde un centro de poder ejecutivo.
  - Cultura de los roles — Se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto de acción.
  - Cultura de tarea — Se apoya en proyectos que realiza la organización; orientada a la obtención de resultados específicos en tiempos concretos.
  - Cultura de personas — Basada en los integrantes de la organización.
- **DOS ELEMENTOS INTERRELACIONADOS EN LA ORGANIZACION**
  - Dirección estratégica — Explicado por Fred Davis 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.
    - Tres etapas en el proceso de planeación estratégica
      - Formulación de la estrategia
      - Implantación de la estrategia
      - Evaluación de la estrategia
  - La formulación de la estrategia
    - Incluye la creación de una visión y misión
    - El establecimiento de objetivos a largo
    - La creación de estrategias alternativas y la elección de estrategias específicas a seguir plazo
    - Están alineadas con las metodologías, políticas y actividades implementadas al interior de la compañía en relación a la cultura organizacional.
  - 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 CAMBIO DE LAS ORGANIZACIONES.**
  - Diaz — Menciona que se sitúa como una necesidad de adaptación para las organizaciones.
  - Kats y Kahn — Las organizaciones están inmersas en ambientes cambiantes, donde todo cambio en el ambiente va a tener repercusiones en la organización, por lo que el cambio sería un fenómeno inevitable y constituyente de las organizaciones.
- **DEFINICION DE CAMBIO ORGANIZACIONAL.**
  - Acosta — Lo define como el conjunto de transformaciones que se realizan en las distintas dimensiones de una organización.
  - Chiavenato — Lo define como el conjunto de alteraciones tanto en la estructura como en los comportamientos de una organización, esto ocurre por la presión de las fuerzas.
  - Poole y Van de Ven — Lo entienden como una diferencia en la forma, cualidad o estado, a través del tiempo en una entidad de la organización.
  - Davis y Newstrong — Dice que las organizaciones no se encontrarían en constante estado de cambio, si no alcanzarían estados de equilibrio en la estructura, el cual se lograría cuando las personas establecen relaciones estables en el tiempo.
- **TEORIAS Y MODELOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL POOLE Y VAN DE VEN**
  - Modelo evolucionista — El cambio es un proceso constante, acumulativo y probabilístico donde se producen una progresión de cambios en la organización, dependientes de las circunstancias del medio en que se encuentran y tiene como objetivo la supervivencia de la organización.
  - Modelo teleológico — Se basa en que las organizaciones se mueven por metas, lo que las impulsara a cambiar, las organizaciones son propositivas y adaptativas, en este modelo el líder tendrá un rol fundamental en el proceso de cambio, es quien definirá las metas, alinearía expectativas y guiaría el proceso de cambio.
  - Modelo de Ciclo de Vida — En este modelo presenta la idea de etapas fijas por las que transitara la organización, por tanto, el cambio será algo natural en el funcionamiento organizacional, la jefatura en su rol debería guiar a sus empleados, preparándolos, motivándolos y capacitándolos para las distintas etapas de crecimiento organizacional.
  - Modelo Dialéctico — Este modelo postula que las organizaciones están en constantemente en cambios evolutivos, las interacciones humanas siempre tienen inherentes el conflicto, y desde el conflicto va a nacer el cambio, para este tipo de teorías el cambio no siempre va a tener una connotación de progreso y beneficio organizacional.
  - Modelo socio cognitivo — Rechaza la idea de cultura organizacional, se basa en los estudios sobre la resistencia al cambio estos se desarrollan por la necesidad de las personas de darle un sentido y explicación a los cambios, ante lo que crean estructuras mentales o esquemas, los cuales configuran las resistencias. El rol del líder es el de interpretar y dar sentido a las personas del cambio.
  - Modelos culturales — En este modelo los procesos de cambio pueden ser largos y lentos, la historia y el valor de la organización son importantes de entender, el cambio puede ser planeado como emergente, progresivo o regresivo a su vez el rol del líder estaría en su habilidad para transmitir el cambio de los individuos a través de acciones simbólicas.
- **TEORIAS Y MODELOS DE GESTION DE CAMBIO**
  - La gestión de cambio organizacional
  - Modelo de campo de fuerzas de Lewin
    - Descongelamiento: en esta se identifica el problema y se comienza a rechazar las ideas o prácticas que se desean
    - Cambio: se trabajan las estructuras y procesos para generar nuevas prácticas e ideas para alcanzar el estado deseado
    - Recongelamiento: se busca conseguir un nuevo estado de equilibrio.
  - Modelo de Jerry Porras su modelo llamado análisis de flujos propone 7 etapas.
    - Fase 1: desarrollo de las necesidades
    - Fase 2: establecer una relación de cambio,
    - Fase 3: el diagnóstico del problema
    - Fase 4: la planificación de acciones y alternativas para obtener los objetivos
    - Fase 5: implementación de las acciones planificadas para obtener el cambio
    - Fase 6: se generaliza a toda la organización y se estabiliza el cambio
    - Fase 7: se finaliza la relación sistema cliente con el agente de cambio.
  - Modelo de Ronald Lippitt, Jeanne Watson y Bruce Westley
    - Funcionamiento organizacional
    - Factores sociales
    - Tecnología y ambiente físico