



Nombre del alumno (a): Josefa Pérez Magaña

Nombre del profesor: Alejandro Aguilar Morales

Nombre del trabajo: Actividad 1. Súper Nota

Materia: Comportamiento Organizacional

Grado: Quinto cuatrimestre

Villahermosa, Tab, a 10 de marzo de 2025

Unidad 2.- Diseño y cultura organizacional.

2.1 Concepto de diseño organizacional.

2.2 Tamaño y ciclo de vida.

2.3 ¿Cuál es el propósito de la organización?

2.4 Concepto de cultura.

2.5 Cultura organizacional.

2.6 Tipos de culturas y perfiles organizacionales.

2.7 Características de las culturas exitosas.

2.8 Naturaleza del conocimiento.

2.9 Tipos de conocimientos.

2.10 Uso del conocimiento.

2.11 Aprendizaje.

La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias y normas compartidas dentro de una empresa. Define la identidad de la organización y guía el comportamiento de sus miembros. Una cultura sólida puede fomentar la productividad, el compromiso y la cohesión entre los empleados.

En conclusión, la cultura organizacional y la gestión del conocimiento son elementos fundamentales para el éxito empresarial. Fomentar una cultura sólida y aprovechar el conocimiento permite a las organizaciones adaptarse, innovar y mantenerse competitivas en un entorno en constante cambio.





Cultura Organizacional el ADN de las organizaciones

Concepto de Cultura: Las organizaciones tienen características distintivas, según su estado de vida, su comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad.

Paso número uno: Conocer a una organización es conocer su cultura.

Trabajar en una empresa, desarrollar una carrera implica similar su cultura organizacional. O filosofía corporativa.

El éxito de las organizaciones radica en tener una estructura integrada por personas, planificación, tareas imperativas, relaciones, recursos, metas, etc.

La cultura organizacional no es algo palpable, se puede observar en razón de sus efectos y consecuencias.

Se ejemplifica como un iceberg en la superficie están los aspectos visible y superficiales, los cuales derivan de su cultura.

En la parte sumergida los aspectos más profundos, difíciles de observar se encuentran las manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura.

Su cultura comprende: Valores compartidos, sus hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que son transmitidos entre sus generaciones.

Actitudes comunes, códigos de conducta y expectativas compartidas que definen, subcientemente normas de comportamiento.

Características de la cultura organizacional 😊

- 1) Regularidad de los comportamientos observados.
 - 2) Normas.
 - 3) Valores dominantes.
 - 4) Filosofía.
 - 5) Reglas.
- Clima organizacional.



En la administración de las organizaciones no se rigen por normas o principios universales, sus funciones son distintas de acuerdo a las condiciones internas y externas de la organización.

Cuatro perfiles que definió Likert:

- 1) **Sistema Autoritario Coercitivo**, sistema duro y cerrado.
- 2) **Sistema Autoritario benevolente**: Condescendiente y menos rígido que el anterior.
- 3) **Sistema Consultivo**: Se inclina más hacia el lado participativo que hacia el autocrático.
- 4) **Sistema Participativo**. Sistema democrático y abierto.

Características:

- Proceso de decisión: La directiva sólo toma decisiones en situaciones de emergencia.
- Sistema de comunicaciones: datos que fluyen en todas direcciones.
- Relaciones interpersonales: El trabajo se realiza en equipos y en grupos para incentivar las relaciones y la confianza mutua entre personas.
- Sistema de recompensas y sanciones: Hace hincapié en las recompensas, sobre todo en las simbólicas y sociales, sin omitir las salariales y materiales.



Las repercusiones son claras en el desempeño de las organizaciones.

Kotter y Heskett en una investigación determinan qué factores de las culturas organizacionales las hacen llegar al éxito. Las empresas exitosas procuran ser flexibles y sensibles para aceptar diferencias sociales y culturales de sus asociados, cuando compiten a escala global..

Ocho prácticas aplicadas por las organizaciones excepcionales:

1. Fijación de un valor equilibrado.
- 2) Compromiso con una estrategia básica y esencial.
- 3) Intensa vinculación de la estrategia con su sistema cultural. Tienen una cultura corporativa fuerte y bien definida.
- 4) Comunicación masiva de doble vía, su sistema de comunicación es dinámico y extraordinariamente bien desarrollados.
- 5) Asociación con los grupos de interés., tratan a sus asociados en forma congruente e integral.
- 6) Colaboración funcional, están fundadas en mecanismos de colaboración y cooperación que aumentan sus fuerzas.
- 7) Innovación y riesgo, están enfocadas en la innovación y creatividad.
- 8) Nunca están satisfechas, siempre tratan de mejorar y de perfeccionarse y no se conforman con los resultados alcanzados.

Valores culturales: Prioridad de las organizaciones, la ética y responsabilidad son las creencias y actitudes básicas para determinar el comportamiento individual que sirve de guía para el rumbo de la organización.

Los valores son los elementos que constituyen la integridad y la responsabilidad. Los valores culturales marcan su rumbo y define su comportamiento.

El liderazgo debe concentrarse en la mente y el corazón de las personas que laboran en la organización.

Los tres niveles de valores:

- 1) En el superficial, está la noción de que un valor, como la honestidad es importante y valioso para la organización.
- 2) Se percibe que los valores son necesarios y se promueve el diálogo y la discusión en torno a ellos.
- 3) Existe una intensa actividad basada en los valores los cuales se transforman en aspectos inseparables de la organización.

El ser humano desde sus inicios ha estado en constante cambio a través de sus experiencias. El conocimiento es la base de las sociedades y las organizaciones. Perfeccionar esta competencia es vital para acelerar el desarrollo de las naciones y organizaciones.

¿Qué es el conocimiento?

El término epistemología (teoría del conocimiento), palabra griega episteme, que significa “verdad absolutamente cierta”. En nuestra lengua la palabra conocimiento se le da varios significados,: información, conciencia, saber, cognición, sapiencia, percepción, ciencia, experiencia, calificación, discernimiento, competencia, habilidad práctica, capacidad, aprendizaje, sabiduría, certeza, etc. La definición depende del contexto en que se emplee el término.

Naturaleza del conocimiento.

Características del conocimiento.

- 1) Es tácito. El conocimiento es personal, se forma en un contexto social e individual. No es colectivo y no corresponde a una organización.
- 2) Orientado a la acción: El ser humano desde siempre genera nuevos conocimiento analizando sus impresiones sensoriales, desechando los antiguos, dando paso a lo nuevo, cualidad dinámica del conocimiento que se refleja en verbos como aprender, olvidar, recordar y comprender.

- 3) Se sustenta en reglas: En nuestro cerebro con el tiempo se va creando innumerables pautas, reglas que permiten manejar todo tipo de situaciones. Conocer las reglas y procedimientos sirven como un conocimiento tácito; es una especie de herramienta de herramientas.
- 4) Cambia constantemente: no es estático, se construye y reconstruye constantemente en la mente de las personas.

Tipos de conocimientos



Conocimiento: La palabra conocimiento tiene un sinnúmero de connotaciones, en las organizaciones está generando nueva teoría administrativa, hay autores que siguen utilizando el concepto competencia, formada por cinco elementos que tienen relación entre sí.

En el occidente se interactúa más con el conocimiento explícito, en tanto que los japoneses tienden a inclinarse por el conocimiento tácito, los cuales no se contraponen, sino que se complementan.

Los cuatro modelos de conversión de acuerdo con Nonaka y Takeuchi, derivados de la interacción entre el conocimiento tácito y el explícito, los que llaman espiral del conocimiento (modelo SECI).

La socialización va del conocimiento tácito a tácito, consiste en compartir experiencias para crear conocimiento tácito, como los modelos mentales o las habilidades técnicas compartidas. La exteriorización va del conocimiento tácito al explícito.

Elementos que dependen entre sí:

- 1) Conocimiento explícito.
- 2) Habilidad.
- 3) Experiencia.
- 4) Juicios de valor.
- 5) Red social.

El conocimiento tácito y el implícito en una organización definen el equilibrio en la innovación de los negocios y la productividad.

La exteriorización va del conocimiento tácito al explícito, que consiste en articular el conocimiento tácito en conceptos explícitos por medio de metáforas, analogías, conceptos, hipótesis o modelos.

La combinación va del conocimiento explícito a explícito, proceso de sistematización de conceptos dentro de un método, es una combinación de conjunto de conocimientos explícitos, puede darse con el intercambio de documentos, reuniones, conversaciones telefónicas o redes de comunicación.



Existen dos tipos de conocimiento:

- 1) El conocimiento tácito o inconsciente, que está en la mente de las personas por sus vivencias y experiencias.
- 2) Y el conocimiento explícito que se encuentra en documentos, manuales, libros, programas de capacitación estructurados.

Si el conocimiento es únicamente tácito no será productiva la organización, debido que no tendrá acceso al conocimiento. Es así que las organizaciones deben determinar que parte del conocimiento tácito debe convertirse sistemáticamente en conocimiento explícito formando así una fuera de trabajo que sea productiva e innovadora.

La reconfiguración de las informaciones existentes por medio de la clasificación, el incremento, la combinación y la categorización del conocimiento explícito (como ocurre con los bancos de datos de las computadoras), por ejemplo la enseñanza en un curso de postgrado.

La interiorización incorpora el conocimiento explícito al tácito, cuando las bases del conocimiento tácito de las personas son interiorizadas en forma de modelos mentales o de conocimiento técnico.

Para que el conocimiento organizacional sea visible es preciso socializar el conocimiento tácito acumulado con el de otros miembros de la organización.



Se conocen dos tipos de conocimiento, por si acaso (**just-in-case**) y justo a tiempo (**just-in-time**).

- 1) El conocimiento **por si acaso** utilizado por las personas en sus actividades.
- El conocimiento por si acaso es fundamental en la preparación de las personas para una nueva tarea



2) El **conocimiento comunicativo** es interpersonal e interpretativo de la sociedad, cultura y relaciones humanas generadas por medio del lenguaje y el consenso.

- Sirve para comprender a los otros y sistemas sociales en que vivimos, se utiliza en las ciencias sociales, las artes, las humanidades, las leyes y la educación.
- El **conocimiento instrumental** es concreto y objetivo de tipo causa y efecto de metodologías empíricas y científicas.
- En los tres tipos de conocimientos hay áreas definidas, el conocimiento que aportan para la organización. Importante el conocimiento cerebral, la inteligencia al servicio de la tarea, útil para la organización.

APRENDIZAJE



Existen distintas formas de explicar el proceso de aprendizaje; condicionamiento clásico, condicionamiento operante y aprendizaje por observación.

PROCESO DE APRENDIZAJE

Conceptos claves del condicionamiento clásico:

1) Estímulo Incondicionado (EI)
Es aquel que provoca una respuesta natural sin necesidad de aprendizaje previo.

Respuesta Incondicionada (RI) Es la reacción natural ante el estímulo incondicionado.

3(Estímulo Condicionado (EC) Es un estímulo inicialmente neutro que, tras repetidas asociaciones con el estímulo incondicionado, provoca una respuesta.

Los Métodos de aprendizaje: condicionamiento clásico, operante y aprendizaje por observación, en el primero el fisiólogo ruso Iván Pavlov investigó este tipo de aprendizaje mediante su famoso experimento con perros, donde demostró que un estímulo neutro (el sonido de una campana puede convertirse en un estímulo condicionado al asociarse repetidamente con un estímulo incondicionado (la comida), provocando una respuesta condicionada (salivación), proceso que resalta la formación de asociaciones entre estímulos y respuestas.

Enfoques de cada uno: Condicionamiento clásico el fisiólogo ruso Iván Pavlov fue el primero en investigar el aprendizaje por medio del reflejo condicionado y es considerado el padre de la psicología aplicada.



Fuente:

1. Universidad del Sureste, Antología recuperado de <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/f1bab9c4caf49de0fea0cff972885db1-LC-%20LAN504%20COMPORTAMIENTO%20ORGANIZACIONAL.pdf>. Quinto Cuatrimestre, enero-abril
2. Imágenes: <https://n9.cl/x5vu2>, <https://n9.cl/3txw6t>, <https://n9.cl/zdq2b>, <https://n9.cl/j5w61n>, <https://n9.cl/s1sem>, <https://n9.cl/ggmik>, <https://n9.cl/dkpc>, <https://n9.cl/p77z5>, <https://n9.cl/gttmn2>,