
Realizado por:
Mariana Ortiz

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Comportamiento
ORGANIZACIONAL

PROF. ALEJANDRO AGUILAR

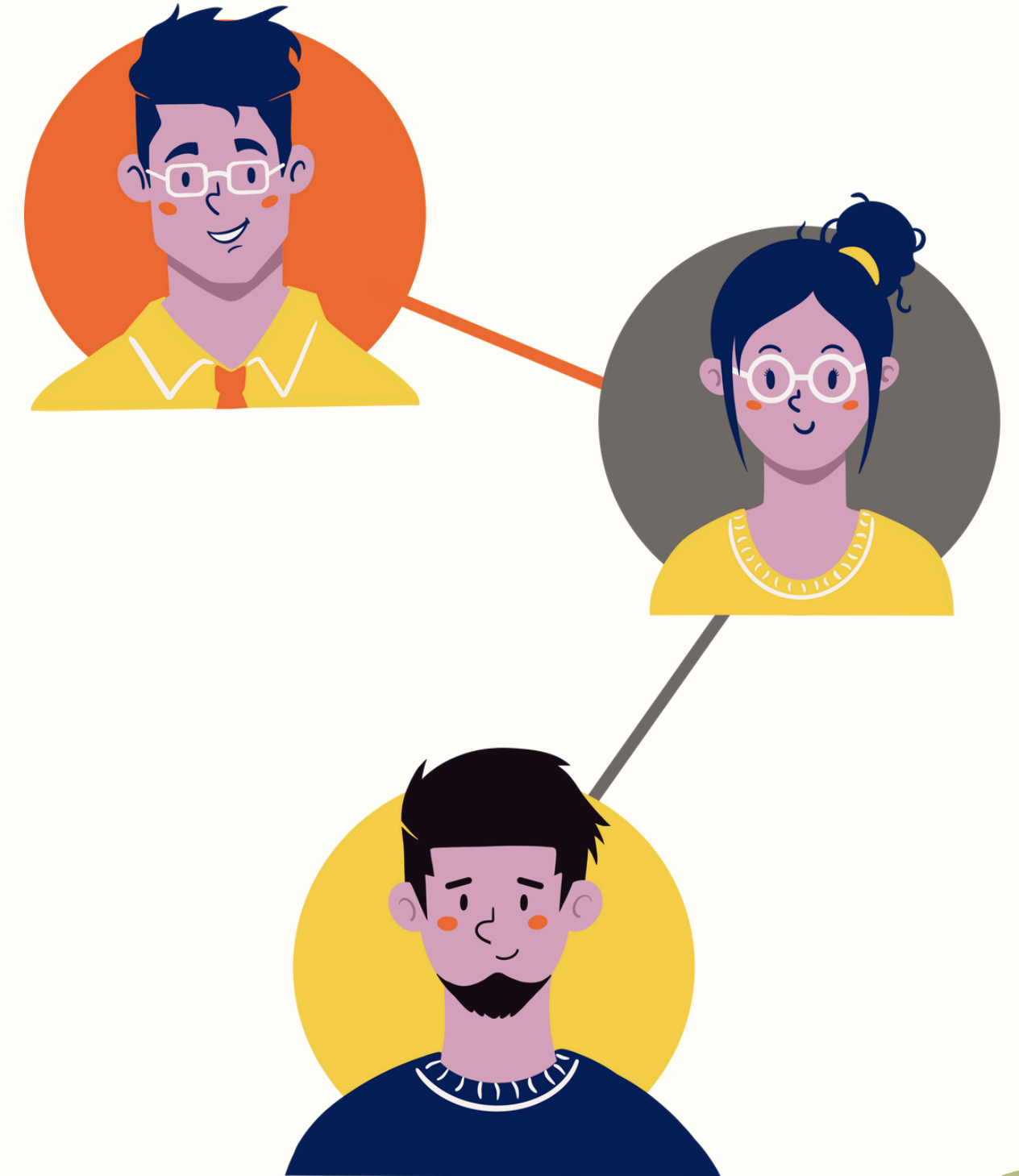
Super Nota

CULTURA ORGANIZACIONAL

Es un conjunto de nociones básicas inventadas, descubiertas, desarrolladas y compartidas por un grupo para enfrentar problemas de adaptación externa e integración interna, y funciona suficientemente bien para considerarlo válido.

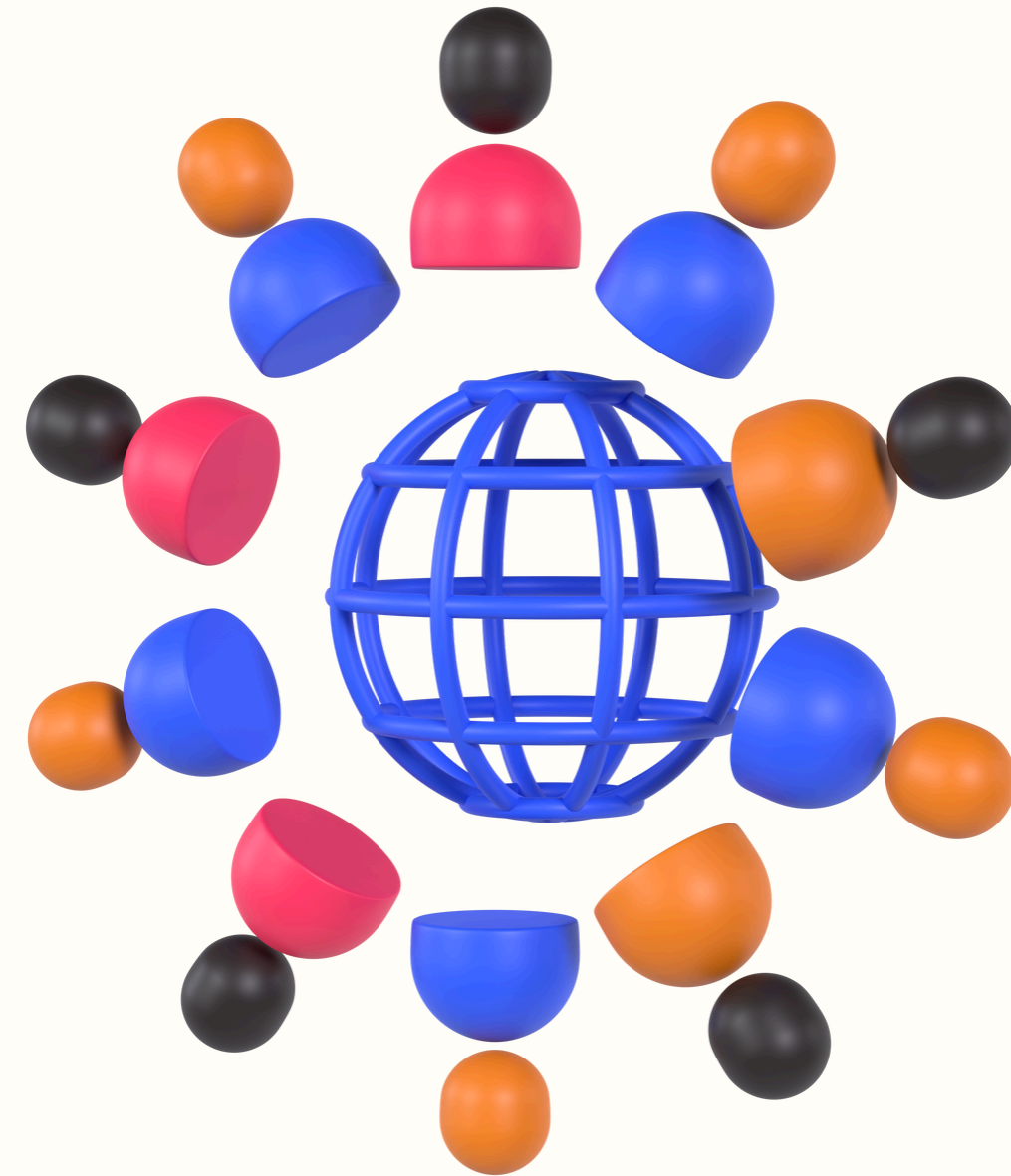
CARACTERÍSTICAS:

- Regularidad de los comportamientos observados
- Normas
- Valores dominantes
- Filosofía
- Reglas
- Clima organizacional



TIPOS DE CULTURAS Y PERFILES ORGANIZACIONALES

- **Sistema 1. Autoritario coercitivo:** un sistema administrativo autocrático, fuerte, coercitivo y muy arbitrario que controla en forma muy rígida todo lo que ocurre dentro de la organización
- **Sistema Autoritario benevolente.** Sistema administrativo autoritario que sólo es una versión atenuada del sistema 1. Es más condescendiente y menos rígido que el anterior.
- **Sistema Consultivo.** Se inclina más hacia el lado participativo que hacia el autocrático e impositivo. En cierta medida se aleja de la arbitrariedad organizacional
- **Sistema Participativo.** Es un sistema administrativo democrático y abierto. Lo encontramos en agencias de publicidad y despachos de consultoría



CARACTERÍSTICAS DE LAS CULTURAS EXITOSAS

- 1. Fijación de un valor equilibrado.** Las organizaciones excepcionales alcanzan al mismo tiempo varios objetivos equilibrados que les permiten satisfacer a sus diversos grupos de interés
- 2. Compromiso con una estrategia básica y esencial.** Desarrollan una estrategia clara y concentran todos sus esfuerzos en aplicarla correctamente.
- 3. Intensa vinculación de la estrategia con su sistema cultural.** Tienen una cultura corporativa fuerte y bien definida.
- 4. Comunicación masiva de doble vía.** Poseen sistemas de comunicación dinámicos 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 su fuerza.
- 7. Innovación y riesgo.** Están enfocadas en la innovación y la creatividad.
- 8. Nunca están satisfechas.** Siempre tratan de mejorar y de perfeccionarse y no se conforman con los resultados alcanzados.



NATURALEZA DEL CONOCIMIENTO

¿Qué es el conocimiento? ¿Por qué se ha convertido en la mayor riqueza en la era actual? La respuesta no es fácil. El término epistemología (teoría del conocimiento) proviene de la palabra griega episteme, que significa “verdad absolutamente cierta”.

En nuestra lengua, la palabra conocimiento puede tener 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.



TIPOS DE CONOCIMIENTO

1. Conocimiento explícito. Implica conocer los hechos. Se adquiere principalmente por medio de información, casi siempre en la educación formal.

2. Habilidad. Es el arte de saber hacer; implica destacar en alguna práctica (física o mental) y se adquiere principalmente con entrenamiento y práctica. Incluye el conocimiento de reglas de procedimiento y habilidades de comunicación.

3. Experiencia. Se adquiere principalmente mediante la reflexión sobre los errores y éxitos pasados.

4. Juicios de valor. Son percepciones individuales sobre aquello que se considera cierto. Actúan como filtros conscientes e inconscientes en el proceso personal de saber.

5. Red social. Está formada por las relaciones del individuo con otras personas dentro de un ambiente y una cultura que se transmite por tradición.



USO DEL CONOCIMIENTO

Hay dos tipos de conocimiento, de acuerdo con su uso:

1. El conocimiento por si acaso es el que necesitan las personas antes de desempeñar su trabajo. Cuando una compañía admite a un nuevo empleado, éste recibe una capacitación básica sobre procesos de trabajo y experiencias pasadas para desempeñar su labor.
2. El conocimiento justo a tiempo es el que necesitan las personas cuando ejecutan su trabajo. Hoy día el volumen de información es enorme y nadie puede retener todo el conocimiento requerido.

