



Súper nota

Nombre del Alumno: Lyndsey Nicole Garcia Garcia

Nombre del tema: Cultura Organizacional

Parcial: I

Nombre de la Materia: Comportamiento Organizacional

Nombre del profesor: Alejandro Aguilar

Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas

Cuatrimestre: 5to

Comitán de Domínguez, A 13 de Marzo del 2025.

CULTURA ORGANIZACIONAL

2.5. CULTURA ORGANIZACIONAL

Las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas.



La cultura organizacional está formada por las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones a la realización de los objetivos de ésta.

Es un conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización.



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.



La cultura organizacional refleja la forma en que cada organización aprende a lidiar con su entorno

- La cultura organizacional refleja la forma en que cada organización aprende a lidiar con su entorno.
- Normas.
Valores dominantes



CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
La cultura organizacional tiene seis características principales:

1. Regularidad de los comportamientos observados.
2. Normas. Pautas de comportamiento.
3. Valores dominantes
4. Filosofía.
5. Reglas.
6. Clima organizacional.



CULTURA ORGANIZACIONAL

2.6 TIPOS DE CULTURAS Y PERFILES ORGANIZACIONALES.



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.

Proceso de decisión: totalmente centralizado en la cúpula de la organización.

Sistema de comunicaciones precario y vertical: solamente se transmiten órdenes de arriba hacia abajo.

- Relaciones interpersonales: se les considera perjudiciales para el trabajo.
- Sistema de recompensas y sanciones: hace hincapié en las sanciones y las medidas disciplinarias



2. Sistema Autoritario benevolente: Sistema administrativo autoritario que sólo es una versión atenuada del sistema



- Proceso de decisión: centralizado en la cúpula.
- Sistema de comunicaciones: relativamente precario.
- Relaciones interpersonales: la organización tolera que las personas se relacionen en un clima de relativa condescendencia.
- Sistema de recompensas y sanciones: sigue haciendo hincapié en las sanciones y las medidas disciplinarias, pero con menos arbitrariedad.



3. Sistema Consultivo: Se inclina más hacia el lado participativo que hacia el autocrático e impositivo. En cierta medida se aleja de la arbitrariedad organizacional.



- Proceso de decisión: de tipo consultivo y participativo.
- Sistema de comunicaciones: tanto verticales (descendentes y ascendentes) como horizontales (entre iguales).
- Relaciones interpersonales: existe un alto grado de confianza en las personas.



4. Sistema Participativo. Es un sistema administrativo democrático y abierto. Lo encontramos en agencias de publicidad y despachos de consultoría y en negocios que utilizan tecnología moderna y tienen personal altamente especializado y capacitado.

- Proceso de decisión: totalmente delegado a la base. La directiva sólo toma decisiones en situaciones de emergencia.
- Sistema de comunicaciones: los datos fluyen en todas direcciones y la organización invierte en sistemas de información.
- Relaciones interpersonales: el trabajo se realiza en equipos y en grupos espontáneos para incentivar las relaciones y la confianza mutua entre personas.



2.7 CARACTERÍSTICAS DE LAS CULTURAS EXITOSAS.

Fitz-Enz identifica ocho prácticas aplicadas por las organizaciones excepcionales:



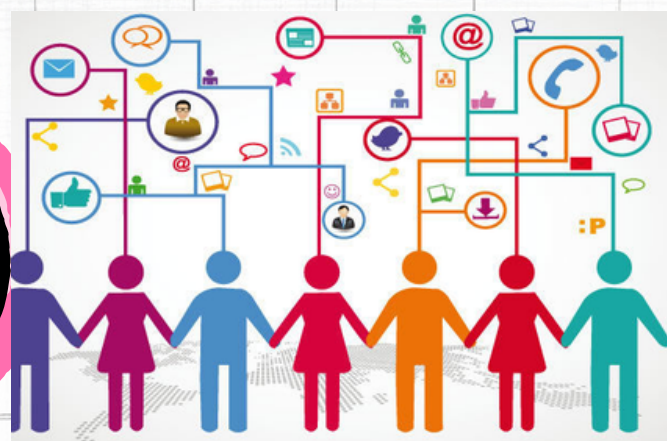
1. Fijación de un valor equilibrado. Las organizaciones excepcionales alcanzan al mismo tiempo varios objetivos equilibrados que les permiten satisfacer a sus diversos grupos de interés (stakeholders).

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.

2.8 NATURALEZA DEL CONOCIMIENTO

El conocimiento tiene cuatro características:

- Es tácito. El conocimiento es algo personal, es decir, se forma dentro de un contexto social e individual.

- Se orienta a la acción. El ser humano siempre está generando nuevos conocimientos por medio del análisis de sus impresiones sensoriales

- Está sustentado en reglas. Con el tiempo vamos creando en nuestro cerebro innumerables pautas que actúan como reglas inconscientes que nos permiten manejar todo tipo de situaciones.

- Cambia constantemente. El conocimiento no es estático, sino que se construye y reconstruye constantemente en la mente de las personas.

2.9 TIPOS DE CONOCIMIENTOS



Existen dos tipos de conocimiento:
1. El conocimiento tácito, o inconsciente, está en la mente de las personas y se deriva de sus experiencias y vivencias.

2. El conocimiento explícito está contenido en documentos, manuales, libros o programas de capacitación estructurados.



La proporción entre el conocimiento tácito y el explícito en una organización define el equilibrio entre la innovación en los negocios y la productividad.

La socialización va del conocimiento tácito a tácito. Es el proceso que 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. Consiste en articular el conocimiento tácito en conceptos explícitos por medio de metáforas, analogías, conceptos, hipótesis o modelos.



2.10 USO DEL CONOCIMIENTO



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.



En opinión de Habermas, existen tres niveles de conocimiento:

1. El conocimiento emancipador es el de uno mismo. Es subjetivo y se adquiere por medio de la reflexión crítica a lo largo del desarrollo individual.

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



3. El conocimiento instrumental es concreto y objetivo, de tipo causa-efecto, derivado de las metodologías empíricas y científicas. Está compuesto por principios invariables y leyes.