



Mi Universidad

SUPER NOTA

Nombre del Alumno: Dalila Guadalupe Silvestre Páez

Nombre del tema: unidad II._ Diseño y cultura organizacional

Parcial: 1er parcial

Nombre de la Materia: comportamiento organizacional

Nombre del profesor: Lic. Alejandro Aguilar

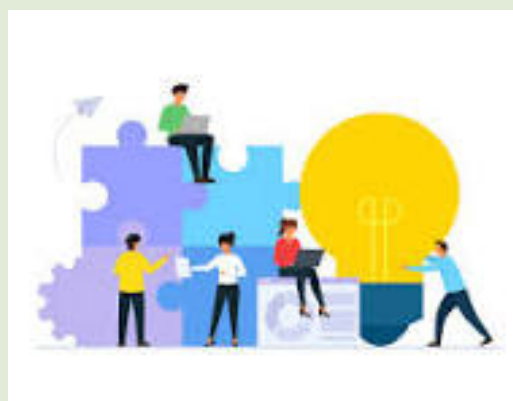
Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en contaduría pública y finanzas

Cuatrimestre: 5°“A”

Unidad II._ Diseño y cultura organizacional

2.5 Cultura organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos que definen a una empresa. Es la personalidad de la organización, que la diferencia de otras.



Características:

- Es un sistema intangible que influye en todos los aspectos de la organización.
- Engloba las fortalezas y debilidades de la empresa.
- Es una guía para que todos los involucrados en la organización sigan el mismo camino.
- Puede influir en cómo se toman las decisiones, cómo se comunican las personas, cómo se manejan los conflictos, y cómo se reconocen y premian los logros

Ademas características principales:

- 1.regularidad de los comportamientos observados
- 2.normas
- 3.valores dominantes
- 4.filosofía
- 5.reglas
- 6.clima organizacional

Importancia

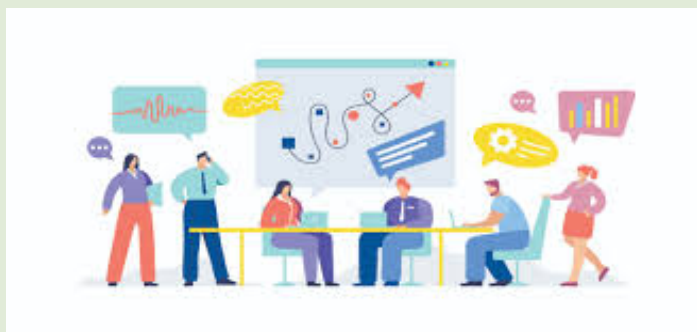
- Está vinculada con un mejor rendimiento laboral, más satisfacción laboral e incremento del compromiso de los empleados.
- Depende de lo bien que se aplique la cultura organizativa la imagen y reputación de la marca.
- Depende, en gran parte, el bienestar de las personas y el clima laboral.





Diversos conceptos de cultura organizacional

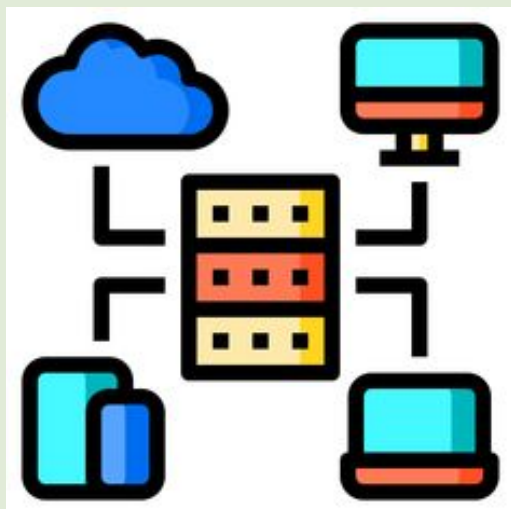
1. La cultura organizacional está formada por las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización
2. Es un conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización
3. 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
4. Es la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas. Es compartida por todos los miembros de la organización, y los nuevos integrantes deben aprenderla y aceptarla.



2.6._ tipos de culturas y perfiles organizacionales

Los tipos de cultura organizacional pueden ser diversos, entre ellos:

1. Sistema autoritario coercitivo: es el sistema mas duro y cerrado. lo encontramos en industrias con procesos productivos muy intensos y tecnología rudimentaria,
2. sistema autoritarios benevolente: Sistema administrativo autoritario que sólo es una versión atenuada del sistema anterior.
3. sistema consultivos Lo encontramos en empresas de servicios, como bancos e instituciones financieras, y en ciertas áreas administrativas de empresas industriales más avanzadas.
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



os perfiles organizacionales son descripciones de las características de una empresa, de sus puestos y de sus líderes.

Perfil de la organización

- Datos básicos de la empresa, como razón social, ubicación, identificación, obligaciones tributarias, entre otros
- Resumen formal de la empresa y sus actividades
- Misión, visión, valores, objetivos para el futuro



Perfil de puesto

- Descripción de las características, tareas y responsabilidades de un puesto
- Competencias y conocimientos que debe tener la persona que lo ocupe

Perfil de liderazgo organizacional (PLO)

- Comportamientos estratégicos que se esperan de los líderes para mantener la cultura alineada a la estrategia



Perfil digital organizacional

- Consolida los resultados de los perfiles digitales individuales de los profesionales de una empresa
- Permite tomar decisiones basadas en datos

2.7._ características de las culturas exitosas

Las culturas exitosas se caracterizan por promover la innovación, la creatividad, la colaboración y la confianza. También se basan en valores compartidos y en la aceptación de la diversidad.



características:

- Alineación de valores: La cultura de la empresa debe estar alineada con sus objetivos y valores.
- Identidad fuerte: La empresa debe tener una identidad sólida y definida.
- Innovación: Se debe fomentar la generación de ideas nuevas, la experimentación y la toma de riesgos calculados.
- Creatividad: Se debe valorar la creatividad, la imaginación y la apertura al cambio.
- Colaboración: Se debe fomentar un ambiente de colaboración y confianza entre los empleados.
- Aceptación de la diversidad: Se debe promover la diversidad y la inclusión.
- Empoderamiento: Se debe delegar responsabilidades y estimular la intervención de los empleados en las tomas de decisiones.
- Adaptabilidad: Se debe tener la capacidad de adaptación para enfrentar los retos del día a día.
- Compromiso: Se debe contar con el compromiso de todos los miembros de la empresa.



valores culturales:

Los valores son las prioridades de las organizaciones. En la sección sobre ética y responsabilidad vimos que éstas son las creencias y actitudes básicas que ayudan a determinar el comportamiento individual y guían el rumbo de la organización.



Las organizaciones transmiten valores por medio de:

- todo aquello que recompensan
- todo aquello que sancionan
- todo lo que las personas dicen cuando no admiten la responsabilidad de lo que han hecho
- todo lo que las personas callan cuando surgen problemas
- todo lo que hacen las personas cuando se angustian ante las críticas
- todo lo que las personas no hacen cuando evitan discutir problemas importantes
- congruencia o hipocresía, cuando las personas no hacen lo que dicen.

2.8._Naturaleza del conocimiento

El conocimiento es la base de las sociedades y las organizaciones la correcta administración del conocimiento es el factor que condiciona la capacidad de las sociedades, organizaciones y personas para enfrentar un entorno de cambios acelerados y creciente complejidad.



características:

- 1.es tácito
- 2.se orienta de la acción
- 3.esta sustentada en reglas
- 4.cambia constantemente

2.9._ Tipos de conocimiento

elementos :

- conocimiento explicito
- habilidad
- experiencia
- juicios de valor
- red social



existen dos tipos de conocimiento:

- 1.el conocimiento tácito o inconsciente: Es el conocimiento de lo que sabemos, pero que no se puede expresar en forma oral o escrita. Es el conocimiento más común dentro de la organización y está relacionado con la cultura organizacional
- 2.El conocimiento explícito está contenido en documentos, manuales, libros o programas de capacitación estructurados. Es la acumulación de políticas, procedimientos y procesos de negocios en los cuales se basan las operaciones de la organización

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



2.10._ usos del conocimiento

Hay dos tipos de conocimiento, de acuerdo con su uso: por si acaso (just-in-case) y justo a tiempo (just-in-time):

- 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. Lo que se pretende con las inversiones en tecnología de la información es ofrecer conocimiento justo a tiempo, cuando se necesita.



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. Lleva al poder personal, nos libera de aceptar ideas en forma acrítica y nos hace más aptos para desafiar la influencia externa de los medios, la publicidad o líderes y políticos.
- 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. Se limita al grupo social y la cultura a las que pertenece el individuo.
- 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. Se utiliza para controlar y manipular el entorno.

Conocimiento organizacional

El conocimiento organizacional, o conocimiento corporativo, es cada vez más importante para el CO, la administración y la estrategia organizacional. La organización no puede crear conocimiento por sí misma, sin la iniciativa de los individuos y sin la interacción dentro de los grupos y entre ellos. El conocimiento puede ampliarse o cristalizarse en grupos, por medio de discusiones y compartiendo experiencias y observaciones.

El conocimiento organizacional es la **experiencia y la información que tiene una organización sobre sus productos, servicios, clientes y sistemas**. Se trata de un recurso que permite a la empresa tomar decisiones, resolver problemas y aprender.

características:

- Es una experiencia colectiva que depende de los integrantes de la empresa y de sus directivas.
- Está relacionado con la cultura empresarial y el comportamiento organizacional.
- Se transmite dentro de la empresa y se alimenta de forma continua.
- Se crea cuando el conocimiento pasa de tácito a explícito y viceversa.



bibliografía:

- **antoloia “comportamiento organizacional” Universidad del Sureste UDS, (pag. 48 - 65)**
- https://www.google.com/search?q=que+es+cultura+organizacional&rlz=1C1CHBF_esMX971MX971&oq=que+es+cultura+organizacional+&aqs=chrome..69i57j0i13i512l9.6810j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- https://www.google.com/search?sca_esv=b0f27fba977952d4&rlz=1C1CHBF_esMX971MX971&q=tipos+de+cultura+organizacional&stick=H4slAAAAAAAAAAAFvEKl-SWZBfrJCSqpBcmINSWpSokF-UnpiXWZWYnJmfl5gDADvD9yQiAAAA&source=lnms&fbs=ABzOT_DriNK4OTNocP8A_pihCiipyOPByxzqxrFE_kAgb2NxzRlkbsDxtYi6zt56HOfIXb8AxJh7WFrYoxw65CHHvaqOQ77rO0uMml5PokoRW-fVFj7ifgvLuLGbEn0nHcl7bAaLjW7ILKQOwD3Yp1AAR49veF7rpoVAZ1q4aQA tV8ugXaqem6rAF5Xox3RI8KPOQ1BIF_s1mLUGyf0_04Jshb77hZRCExHABWxLasmb0qf7f55iM2l&sa=X&ved=2ahUKEwjWhbTVjpKMAxVJEUQIHXIXN1kQ0pQJegQIFBAB&cshid=1742248984859188&biw=722&bih=696&dpr=0.9
- https://www.google.com/search?q=perfiles+organizacionales&rlz=1C1CHBF_esMX971MX971&oq=perfilesorganizacionew&aqs=chrome.1.69i57j0i512i546j0i751j0i546i649j0i751l2.3564j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- https://www.google.com/search?q=caracteristicas+de+las+culturas+exiosas&rlz=1C1CHBF_esMX971MX971&oq=caracteristicas+de+las+culturas+exiosas&aqs=chrome..69i57j0i13i512j0i8i13i30j0i751l3.7537j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8