



Súper nota

Nombre del Alumno: Blanca Maribel Lopez Jimenez

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 17 de Marzo del 2025.

2.5. CULTURA ORGANIZACIONAL



CULTURA ORGANIZACIONAL

Formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa.

Es un conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización. La cultura refuerza la mentalidad predominante.



La cultura organizacional tiene seis características principales:

1. Regularidad de los comportamientos observados.
2. Normas. Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas.
3. Valores dominantes. Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan.
4. Filosofía. Las políticas reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes.



5. Reglas. Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo.
6. Clima organizacional. La sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores, etcétera.



2.6 TIPOS DE CULTURAS Y PERFILES ORGANIZACIONALES



La administración de las organizaciones es un proceso relativo y contingente que no está regido por normas o principios universales.

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.



2. Sistema Autoritario benevolente. Sistema administrativo autoritario que sólo es una versión atenuada del sistema 1. Es más condescendiente y menos rígido que el anterior. Se observa en empresas industriales que utilizan tecnología más moderna y mano de obra más especializada.

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. 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.

2.7 CARACTERÍSTICAS DE LAS CULTURAS EXITOSAS



Las empresas exitosas procuran ser flexibles y sensibles para aceptar las diferencias sociales y culturales de sus asociados, principalmente cuando compiten a escala global.

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.

Los valores son los elementos que constituyen la integridad y la responsabilidad, y definen a las personas y las organizaciones. Se deben exponer y explicar públicamente, y también repetir y reafirmar.

2.8 NATURALEZA DEL CONOCIMIENTO



El conocimiento es la base de las sociedades y las organizaciones.

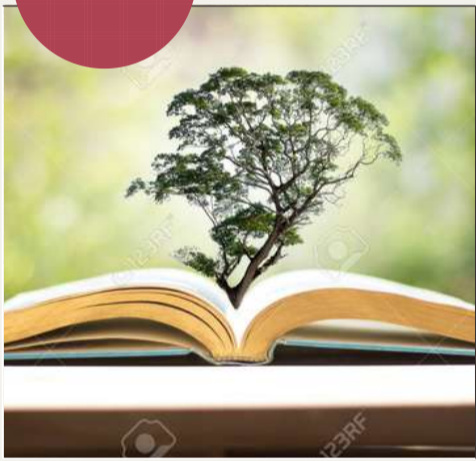
Hoy se habla de sociedad del conocimiento, de economía basada en el conocimiento, de redes de conocimiento y de trabajadores del conocimiento.

EL CONOCIMIENTO TIENE CUATRO CARACTERÍSTICAS:

- Es tácito. El conocimiento es algo personal, es decir, se forma dentro de un contexto social e individual. Un individuo siempre asimila las experiencias nuevas por medio de los conocimientos que posee.



- Se orienta a la acción. El ser humano siempre está generando nuevos conocimientos por medio del análisis de sus impresiones sensoriales (cuantos más sentidos utilice en el proceso, mejor) y reemplazando los antiguos.



- 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. Estas reglas nos permiten actuar con rapidez y eficacia sin detenernos a pensar en lo que estamos haciendo



- Cambia constantemente. El conocimiento no es estático, sino que se construye y reconstruye constantemente en la mente de las personas. Es tácito, está orientado a la acción y basado en reglas, es individual y cambia constantemente.

2.9 TIPOS DE CONOCIMIENTOS



COMPETENCIA

1. Conocimiento explícito.
2. Habilidad. Es el arte de saber hacer.
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.
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.



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. El costo de compartir el conocimiento tácito es elevado porque se basa en la comunicación directa y su transmisión es poco eficiente.

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. Si todo el conocimiento de una organización es explícito, cada persona hace su trabajo de acuerdo con reglas escritas, no hay innovación y la fuerza de trabajo puede tener problemas para adaptarse a los cambios en el entorno de los negocios.

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



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. 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.

