



Mi Universidad

Super Nota

Nombre del Alumno: Nancy Tamara Santis López.

Nombre del tema: “Unidad2: Diseño y Cultura Organizacional”

Tarea 1

Nombre de la Materia: Comportamiento Organizacional

Nombre del profesor: Lic. Alejandro Aguilar Morales

Nombre de la Licenciatura: Contabilidad Pública y Finanzas

Cuatrimestre: 5º

Unidad 2

Diseño y Cultura Organizacional

2.5 Cultura Organizacional

Concepto:

- 1.-Es la unión que une los valores, creencias y comportamientos de una organización defendiendo su entidad.
- 2.-Esta formadas por las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento de los miembros.
- 3.- Etc.

Los pasos para conocer a una organizacion

Por parte de la empresa:

* Trabaja en ello

* Participar en las actividades

* Desarrollar una filosofía corporativa

Por parte de la interacción de las personas

* Actitudes predominantes

* Aspiraciones

* Supuestos Subyacentes

*Asuntos relevantes en las interacciones

La Cultura Organizacional No es Palpable

Este se divide en dos partes:

1.-Parte Superior: son aspectos visibles y superficiales:

*Tipos de edificios

*Los escritorios

*Colores

*Los metodos

*Espacios

*Procedimiento de trabajo

*Disposición de oficina

*etc.

1.-Parte Inferior: son los aspectos invisibles y profundos (son difíciles de observar o percibir

*Las manifestaciones psicologicas

*sociologicas



2.6 Tipos de culturas y perfiles

Likert definió cuatro perfiles organizacionales que principalmente se basa en las variables del proceso de decisión, sistemas de comunicación, las relaciones interpersonales y el sistemas de recompensas y sanciones.

Los perfiles organizacionales

1.- SISTEMA 1: Autoritario Coercivos

Es el sistema más duro y cerrado. Lo encontramos en industrias con procesos productivos, intensos y tecnología rudimentaria, como la construcción o la producción masiva.

Características:

- 1.- El proceso de decisiones: totalmente centralizado en la cúpula de la organización..
- 2.-Sistemas de comunicaciones precarias y vertical: solamente se transmiten órdenes de arriba hacia abajo.
- 3.- Relaciones Interpersonales: se les considera perjudiciales para el trabajo. La directiva ve con suma desconfianza las conversaciones informales y procura impedir las.
- 4.- Sistema de recompensas y sanciones: hace mención en las sanciones y las medidas disciplinarias, lo que genera un ambiente de temor y desconfianza



2.- SISTEMA 2: Autoritario Benevolente

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.

Características:

- 1.- El proceso de decisiones: centralizado en la cúpula, aunque permite cierta delegación cuando se trata de decisiones de poca importancia y de carácter rutinario y repetitivo
- 2.- Sistema de comunicaciones: Prevalecen las comunicaciones verticales y descendentes, aunque la cúpula también puede recibir comunicaciones que provienen de la base.
- 3.- Relaciones Interpersonales: la organización tolera que las personas se relacionen en un clima de relativa condescendencia .
- 4.- Sistema de recompensas y sanciones: sigue haciendo hincapié en las sanciones y las medidas disciplinarias, pero con menos arbitrariedad.



3.- SISTEMA 3: Consultivo

Se inclina más hacia el lado participativo que hacia el autocrático e impositivo.

Características:

- 1.- El proceso de decisiones: tipo consultivo y participativo
- 2.- Sistema de comunicaciones: Son sistemas internos de comunicación y facilitan el flujo de información.
- 3.- Relaciones Interpersonales: existe un alto grado de confianza en las personas, aunque no es total ni definitivo.
- 4.- Sistema de recompensas y sanciones: hace hincapié en las recompensas materiales y simbólicas, aun cuando impone sanciones y castigos eventualmente.



4.- SISTEMA 4 : Participativo

Lo encontramos en agencias de publicidad y despachos de consultoría y en negocios que utilizan tecnología moderna y tienen personal altamente especializado y capacitado

Características:

- 1.- El proceso de decisiones
- 2.- Sistema de comunicaciones.
- 3.- Relaciones Interpersonales
- 4.- Sistema de recompensas y sanciones



2.7 Características de las Culturas Exitosas

Algunas organizaciones son conocidas por sus excelentes productos y servicios, los cuales llevan una marca distintiva. Otras son conocidas por tener instalaciones portentosas. Pero lo que realmente distingue a una organización es su personalidad, su modo de vivir y comportarse, su mentalidad y su alma.

Se identifica 8 practicas aplicadas

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.

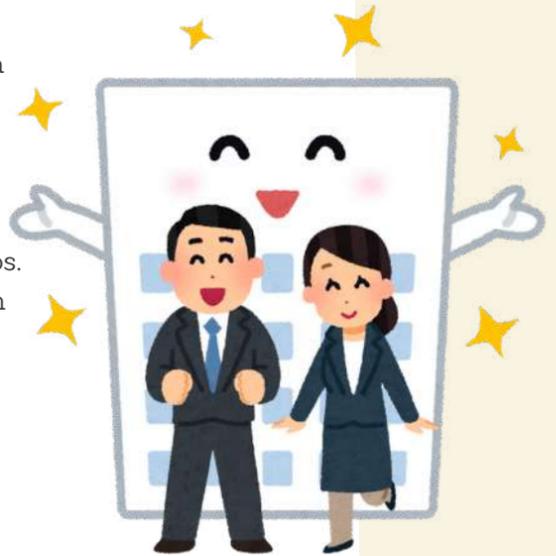
4. Comunicación masiva de doble vía: Poseen sistemas de comunicación dinámicos y extraordinariamente bien desarrollados.

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.



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.

Hay tres niveles de valores:

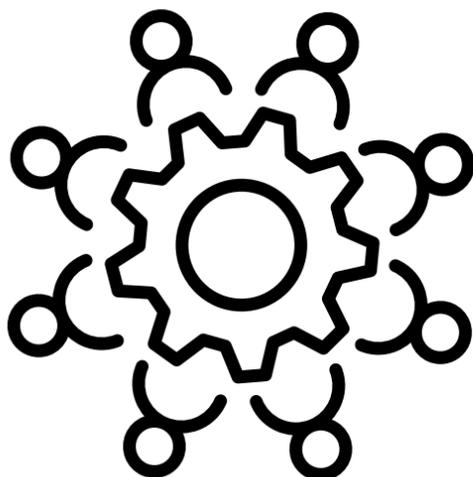
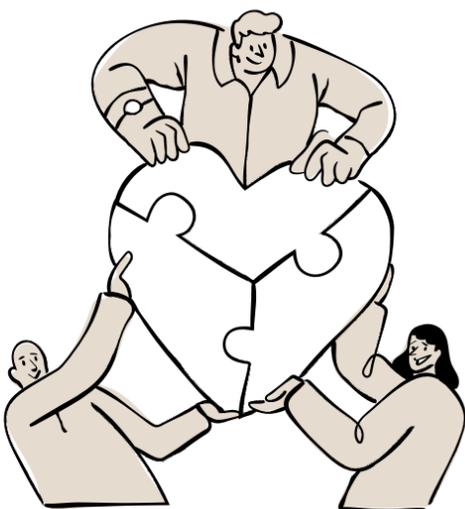
1. En el primer nivel, el más superficial, está la noción de que un valor, como la honestidad, es importante o valioso para la organización.

2. En el segundo nivel se percibe que los valores son necesarios y se promueve el diálogo y la discusión en torno a ellos.

3. En el tercer nivel existe una intensa actividad basada en los valores, los cuales se transforman en aspectos inseparables de la organización.

Y estos mismos transmiten su valor como:

- 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
- etc.

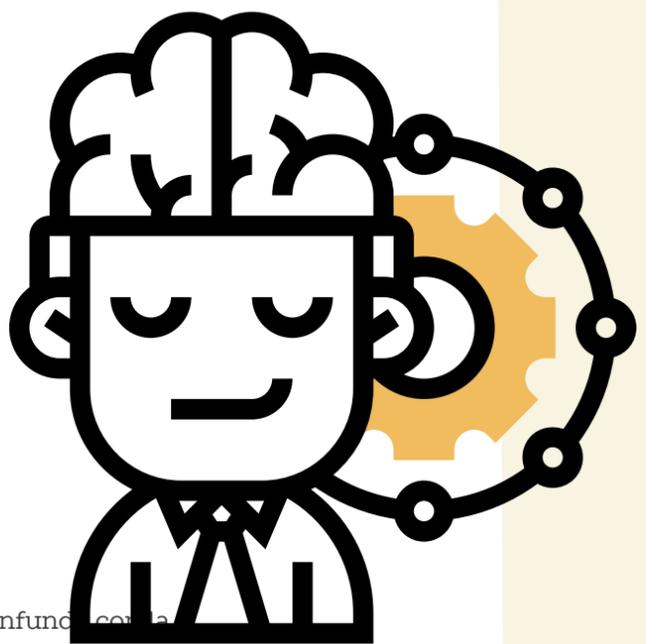


2.8

Naturaleza del Conocimiento

Conocimiento

Se refiere a la adquisición de información valiosa para comprender la realidad a través de la razón, el entendimiento y la inteligencia. Representa la relación entre un sujeto cognoscente y un objeto cognoscible.



Características:

1. Es tácito:

El conocimiento transmitido socialmente se confunde con la experiencia que el individuo tiene de la realidad. Un individuo siempre asimila las experiencias nuevas por medio de los conocimientos que posee.

2. 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. dar, recordar y comprender.

3. 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.

4. 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

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.

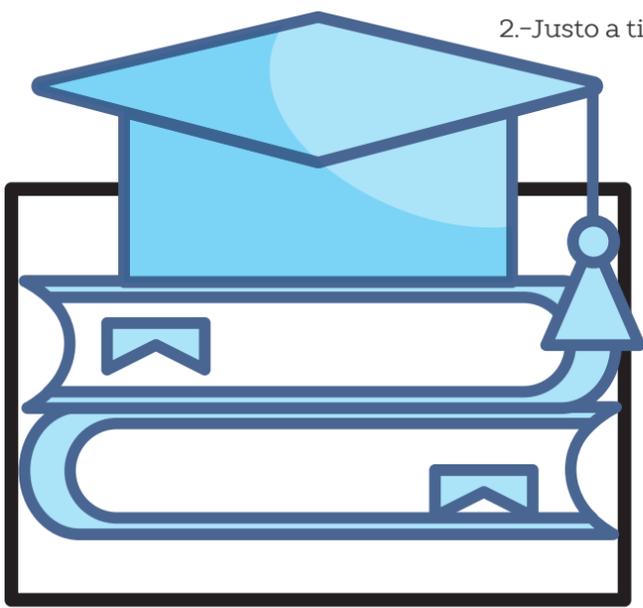
2.10

Uso de Conocimiento

Conocimiento

Hay dos tipos de conocimiento de acuerdo con su uso:

- 1.-Por si acaso.
- 2.-Justo a tiempo.



1. El conocimiento por si acaso es el que necesitan las personas antes de desempeñar su trabajo.
2. El conocimiento justo a tiempo es el que necesitan las personas cuando ejecutan su trabajo.

Existen tres niveles de conocimiento:

1. El conocimiento emancipador es el de uno mismo.
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.

