
Cultura Organizacional

Cultura Organizacional

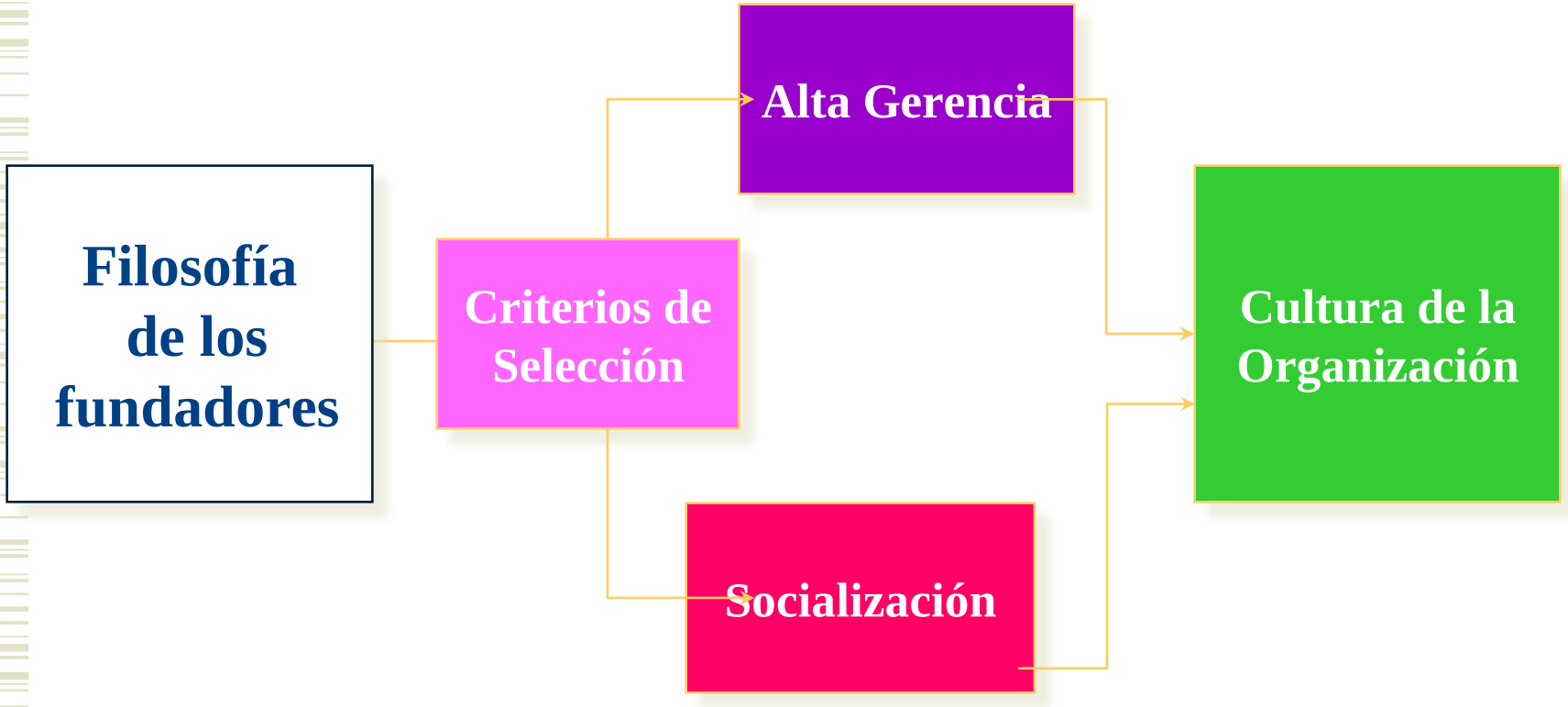


Significa un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y de relaciones típicas de determinada organización

Cultura Organizacional

Cada organización es un sistema complejo y humano con características propias, con su propia cultura y con un sistema de valores. Todo ese conjunto de valores debe ser continuamente observado analizado e interpretado

¿Cómo se Crea y Mantiene la Cultura Organizacional?



Componentes

ARTEFACTOS Y PATRONES DE CONDUCTA

VALORES Y CREENCIAS

SUPUESTOS BASICOS Y SUBYACENTES

Artefactos

- El ambiente físico.
- La forma de vestir.
- Slogans, jergas, dichos.
- Mitos, leyendas, historias.

Patrones de Conducta

- La manera de tratarse y dirigirse a otros.
- Ceremonias, rituales, conductas regladas.
- Prácticas de recursos humanos.

Valores y creencias normativas

Ofrecen la motivación para poner en marcha los patrones de conducta (Valores).

Ofrecen perspectivas sobre la realidad - cómo deberían ser las cosas (Creencias).



Importancia de la Cultura en la organización.

- Incide sobre el clima laboral, en la identidad corporativa, en la cohesión y respaldo de los públicos internos y externos
- Es uno de los activos o recursos intangibles más importantes de las organizaciones
- La cultura no es algo “que las organizaciones tienen”, sino algo que las organizaciones **son**.

Importancia de la Cultura en la organización.

- Es el entorno social o normativo que mantiene unida a una organización

- Constituye el **ADN** de las organizaciones, en ella se concentra su núcleo ideológico, el cual actúa como un motor movilizador. A partir de esta movilidad, la empresa puede fortalecer sus comunicaciones corporativas, además de mantenerse en el mercado.

La Cultura tiende a ser estable y es uno de los aspecto más difíciles de cambiar en una Organización

Características

- Es un sistema de significados comunes entre los miembros de una organización.
- Está conformado por los valores y actitudes del personal de la organización.
- Puede estar representada por valores como el respeto, tolerancia y honestidad.
- También puede estar representada por posturas filosóficas y éticas respecto a la relación con el medio ambiente, el trabajo en equipo, etc.
- Las organizaciones que aprenden están diseñadas para adaptarse y cambiar continuamente.

La Cultura y sus Manifestaciones

Estructurales

Conductuales

Materiales

Simbólicas

Cultura: Débil o Fuerte

Débil

- Poca intensidad
- Diversidad de valores
- Menor influencia sobre los miembros
- No es el eje de la identidad

Fuerte

- Intensa
- Valores centrales
- Gran influencia sobre los miembros
- Eje de la identidad

Cultura Fuerte y Formalización

Una Cultura fuerte puede actuar como sustituto de la formalización.

La Cultura fuerte no necesita de documentación escrita para influir sobre sus miembros o para saber que es lo que se les pide. Existe una tradición fuerte y un flujo de información que llega a todos los niveles.

Formalización = Patrones **escritos** de comportamiento, funciones, reglas, etcétera.

Culturas Fuertes

Organizaciones donde los valores claves se exaltan con intensidad y están ampliamente compartidos por lo que estas culturas ejercen una mayor influencia sobre los empleados.



Fuerte, Intermedia o Débil?

Todo depende de diversos factores:

- **Tamaño de la organización.**
- **Tiempo de operación de la compañía.**
- **Magnitud de la rotación de los empleados.**
- **Intensidad con la cual se estableció la cultura.**

los empleados en las culturas fuertes están mas comprometidos con su empresa que los de las culturas débiles.

Las 7 Dimensiones de la Cultura



Ambiente

Instituciones o fuerzas externas que pueden afectar el rendimientos de una organización

Ambientes Dinámicos y Estables

Si se producen cambios(impredecibles) en el ambiente con frecuencia se dice que el ambiente es dinámico y si no se dice que estable.

Factores del Ambiente Específico

- **Clientes**
- **Competidores**
- **Proveedores**
- **Gobierno**
- **Grupos Públicos de Presión**

El Líder y la Cultura



- El líder impregna a la organización de sus valores y su estilo.
- Es fundamental el comportamiento del líder para modelar la cultura.

Influencias sobre la cultura

- El entorno.
- La cultura de la nación.
- Clima como influencia potencial.
- Los líderes.

Los valores son uno de los componentes fundamentales de la cultura

Clima Organizacional

Cambio temporal en la actitud de las personas.

Se puede atribuir a varias razones:

- Días finales del cierre anual.
- Proceso de Reducción de personal
- Incremento general en los salarios

* *Al momento de aunar información sobre una cultura es preciso tener cuidado de confundirla con el clima que puede atravesar la organización*.

¿Qué influye sobre el Clima Organizacional?

- Pueden presentarse cambios positivos y negativos
- Alteración de las condiciones económicas
- Competencia
- Cambio de líderes
- Restructuración, reducción, capacitación...
- Días de pago, problemas con algún empleado...

¿Cómo se mantiene viva una cultura?

- ✓ Mediante la selección de nuevos candidatos (que se adaptan mejor a la cultura de la organización)

Por ejemplo: Disney contrata a personas con un perfil definido: jóvenes, solteros (as), sin defectos físicos visibles, más delgados que el promedio, más altos que el promedio.

¿Cómo se mantiene viva una cultura?

✓ En los Procesos de Inducción (PI) de personal.

En un PI se explica al personal cómo esta organizada la empresa, cuales son las reglas, que se espera de ellos, se les explica detalles de salarios, etcétera.

¿Cómo se mantiene viva una cultura?

✓ Por Socialización.

En las culturas fuertes la socialización (interacciones con los demás) es fundamental y crítica, sea esta adecuada o inadecuada.

Ejercicio

Describa la Cultura de una organización en la cual haya formado o forma parte, en términos de:

- Cultura dominante.
- Subculturas
- Valores centrales
- Historias, Ritos, Símbolos materiales, lenguaje.
- Ejemplo de Clima
- El líder como modelo (o líderes)