

Cultura organizacional



Área Académica: Administración

Tema: Cultura organizacional

**Profesor(a): Dra. Heidy Cerón, Mtra.
Yaneth Campos Hernández**

Periodo: Enero junio 2023.



Fuente: extraída desde google



Palabras clave: **cultura,**
intangible, modelo

Resumen:

La cultura organizacional es considerada como uno de los activos o recursos intangibles más importantes de las organizaciones, por lo que resulta necesario su desarrollo.

Sin embargo, los enfoques conceptuales de la cultura organizacional se han desarrollado dentro de teorías administrativas organizacionales y hoy existen los modelos que la representan para su estudio y comprensión desde los elementos teóricos.



Abstrac:

Organizational culture is considered one of the most important assets or intangible resources of organizations, which is why it is necessary for its development.

However, the conceptual approaches of organizational culture have been developed within organizational administrative theories and today there are models that represent it for its study and understanding from the theoretical elements.

Keywords: culture,
intangible, model

Objetivo General

Reconocer los modelos de cultura organizacional que prevalecen en una empresa a partir de la representación del mismo.



Objetivos Específicos

- Reconocer el concepto de cultura organizacional mediante los elementos teóricos y los modelos representativos.
- Analizar el Modelo de Robert A Cooke mediante los componentes teóricos que permita tomar decisiones estratégicas.
- Analizar el Modelo de Hofstede mediante los componentes teóricos que permita tomar decisiones estratégicas.

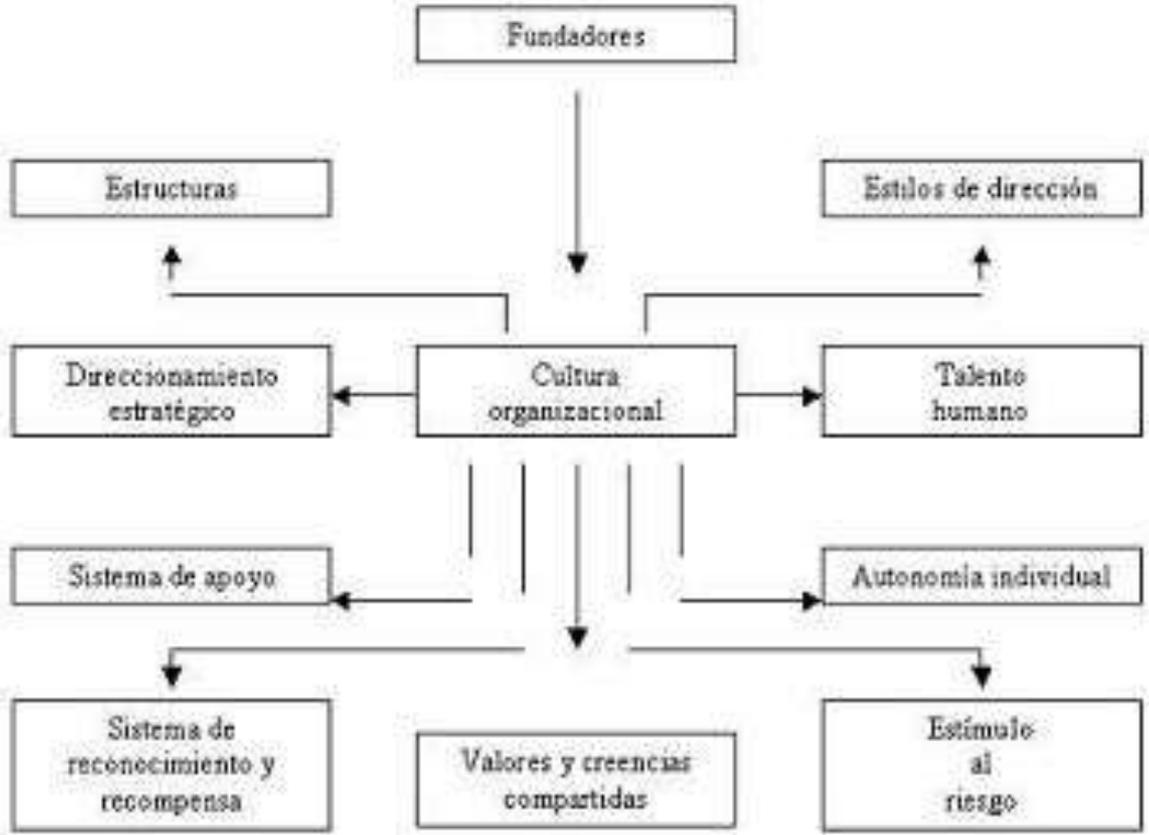


Fuente: extraída desde Microsoft Bing

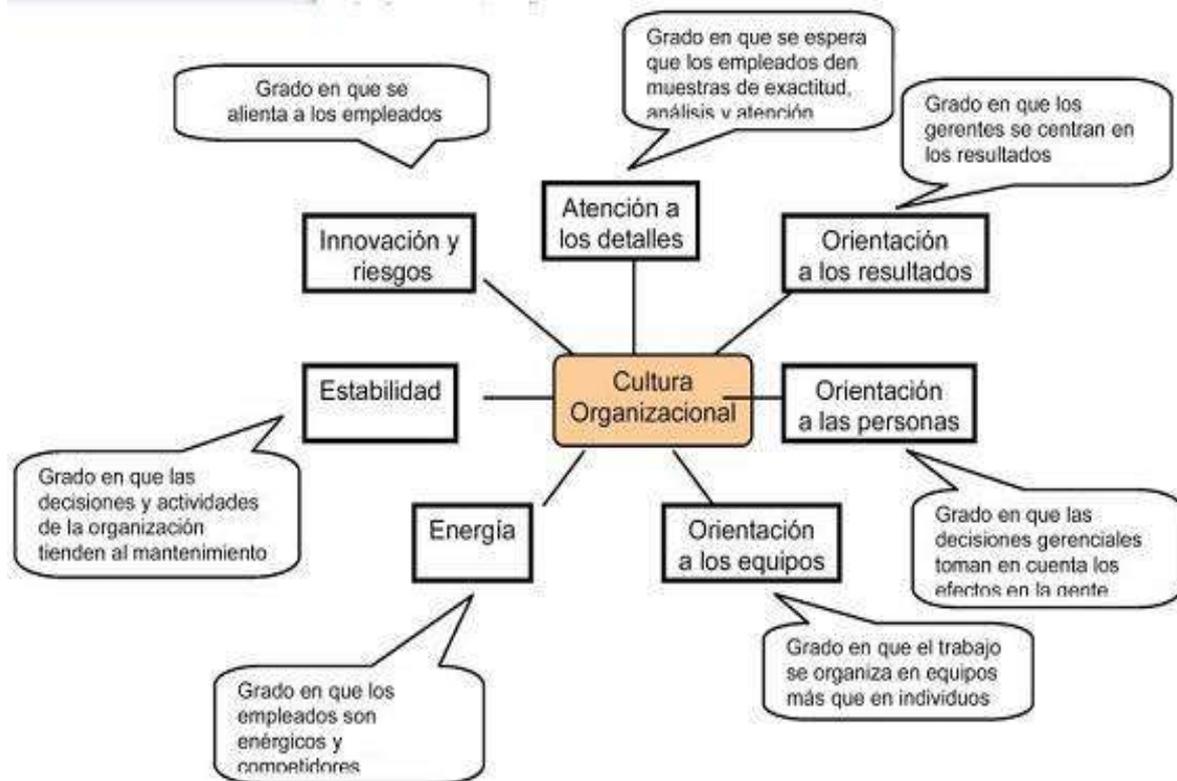
Cultura organizacional

	<i>Empresa sin cultura definida</i>	<i>Con cultura definida</i>
PLANIFICACION	El establecimiento de los objetivos se hace en forma "dictatorial".	Gran participación de todos los empleados
	Se toma decisiones en forma centralizada.	La toma de decisiones es descentralizada.
ORGANIZACION	Autoridad centralizada	Delegación de autoridad y responsabilidad
	La selección del recurso humano se lleva a cabo en base a "amiguismos".	Se realiza con base a criterios de desempeño.
	Capacitaciones restringidas.	Capacitación en áreas funcionales.
DIRECCION	Liderazgo autocrático	Liderazgo democrático.
	Comunicación de arriba hacia abajo, sin retroalimentación	Comunicación descendente, ascendente y cruzada
CONTROL	Estrecho seguimiento.	Se ejerce el auto control de los funcionarios.

Geert Hofstede



Robert A. Cooke.



La cultura de la organización se agrupa en tres tipos de culturas:

Robert A Cooke Model of Organization Culture

Culturas Constructivas, en las que los miembros son animados a interactuar con las personas y las tareas de enfoque de una manera que les ayuden a cumplir con sus superiores para la satisfacción de las necesidades.

Las organizaciones con culturas constructivas promueven a los miembros a trabajar a su máximo potencial, lo que resulta en altos niveles de motivación, la satisfacción, el trabajo en equipo, la calidad del servicio, y crecimiento de las ventas.

Normas constructivas son evidentes en los ambientes donde la calidad es un valor superior a la cantidad, la creatividad es un valor superior a la conformidad, la cooperación se cree que conduce a mejores resultados que la competencia y la eficacia se juzga a nivel del sistema en lugar del nivel de componente. Estos tipos de normas culturales son consistentes con (y de apoyo) los objetivos que la potenciación, gestión de calidad total, el liderazgo transformacional, la mejora continua, reingeniería, y de las organizaciones que aprenden (Google).

La cultura de la organización se agrupa en tres tipos de culturas:

Culturas Pasivas / Defensivas, en la que los miembros creen que deben interactuar con la gente de manera que no ponga en peligro su propia seguridad.

En organizaciones pasivas, los miembros se sienten presionados a pensar y comportarse de maneras que sean incompatibles con la forma en que creen que deben, a fin de ser eficaces. La gente se esmera en complacer a los demás (especialmente los superiores) y evitar conflictos interpersonales. Normas, procedimientos y las órdenes son más importantes que las creencias personales, las ideas, y el juicio (Políticos).

La cultura de la organización se agrupa en tres tipos de culturas:

Culturas agresivas / Culturas defensivas, en las que los miembros se espera que alcancen las tareas de manera enérgica para proteger su estatus y la seguridad. Las organizaciones agresivas/defensivas alientan o requieren que sus miembros parezcan competentes, controlados, y superiores.

Los miembros que buscan ayuda, reconocen las deficiencias, o conceden su posición son vistos como incompetentes o débiles. Estas organizaciones hacen hincapié en encontrar los errores, eliminar a los "errores", alentando a los miembros a competir unos contra otros (comisionistas).

5 dimensiones de la cultura organizacional

Hofstede Model of Organization Culture

- **La distancia jerárquica.** El grado en que una sociedad espera que haya diferencias en los niveles de poder. Una puntuación alta indica que existe la expectativa de que algunas personas ejercen grandes cantidades de energía frente a otros. Un puntaje bajo refleja la opinión de que todas las personas deben tener igualdad de derechos.

5 dimensiones de la cultura organizacional

- **El control de la incertidumbre** refleja el grado en que una sociedad acepta la incertidumbre y el riesgo.

...

- **El individualismo vs colectivismo.** El contraste con el individualismo es el colectivismo, y se refiere a la medida en que la gente espera le digan lo que debe hacer, o bien actúan predominantemente como un miembro del grupo u organización. Las últimas investigaciones indican que los dos conceptos son realmente independientes. Algunas personas y culturas pueden tener tanto el individualismo como el colectivismo alto. Alguien que valora mucho la obligación de su grupo no da necesariamente una baja prioridad a la libertad personal y la autosuficiencia.

...

- **Masculinidad vs feminidad** - se refiere al valor otorgado a los valores tradicionalmente masculinos o femeninos. Los valores masculinos, por ejemplo, son la competitividad, la asertividad, la ambición y la acumulación de riquezas y posesiones materiales.

...

- **Orientación a largo plazo vs orientación a corto plazo** - describe la importancia del futuro frente al pasado y el presente. En las sociedades orientadas al largo plazo, el ahorro y la perseverancia son más valoradas, en las sociedades orientadas al corto plazo, el respeto por la tradición y la reciprocidad de regalos y favores se valoran más.

BIBLIOGRAFÍA

- Cooke, R. Model of Organization Culture. Consultado desde <https://www.managementstudyguide.com/robert-a-cooke-model.htm>
- Cultural empresarial. (2019). (n.p.): Editorial Elearning, S.L.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. (2004). Cultures and Organizations: Software for the Mind. Reino Unido: McGraw Hill LLC.