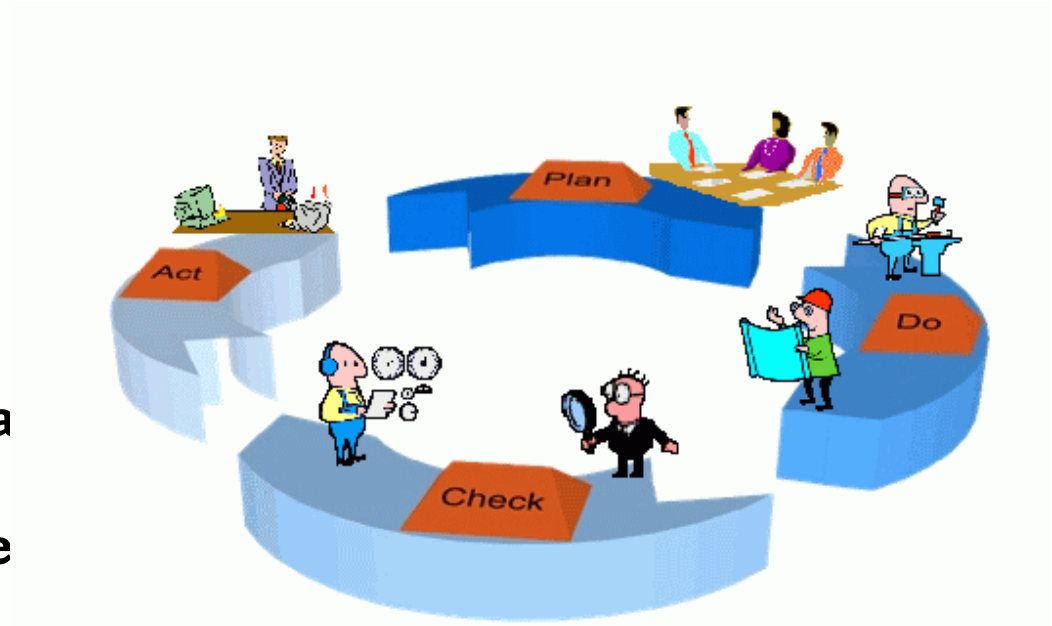


CULTURA ORGANIZACIONAL



CULTURA ORGANIZACIONAL

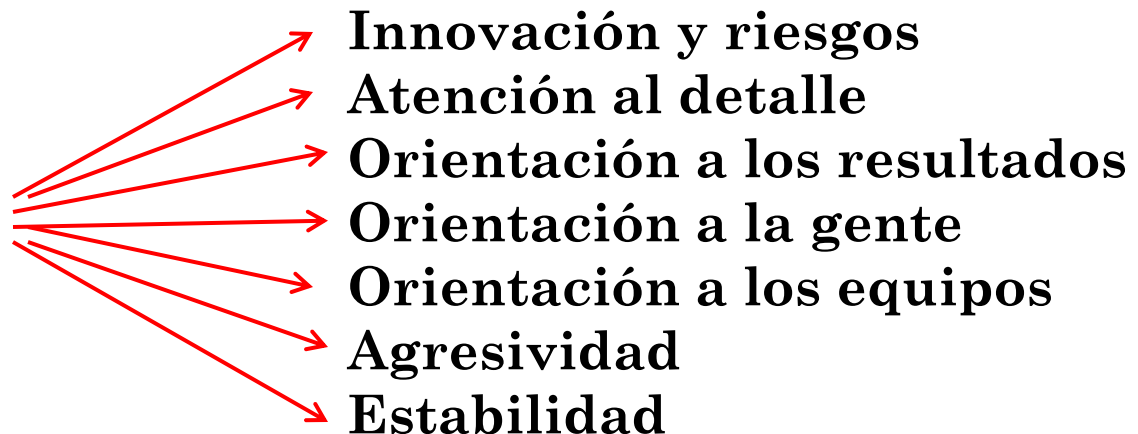
- **Definición**
- **Cultura y subcultura**
- **Culturas fuertes.**
- **Funciones de la cultura**
- **Creación y mantenimiento de la cultura.**
- **Aprendizaje de la cultura**



¿Qué se entiende por CO.?

Valores y significados compartidos que ostentan los miembros y que distingue a una organización de la otra.

Manifestación es culturales



Características que la organización valora. Se dan en un continuo de bajo a elevado, por lo que evaluar con ellas arroja una imagen de la cultura.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Casi todas las organizaciones tienen una cultura dominante y numerosas subculturas.

La cultura dominante expresa los valores centrales que comparte la mayoría de los miembros.

Las subculturas pueden definirse por designaciones departamentales y separación geográfica.

¿En que se caracterizan las **CULTURAS FUERTES**?

Las culturas fuertes se caracterizan porque los valores centrales de la organización se sostienen con intensidad y se hallan muy difundidos. En este sentido, ejercen mayor influencia en el comportamiento de los empleados, a la vez que promueven la cohesión, lealtad y compromiso con la empresa

Cuando la cultura organizacional es fuerte, la gerencia puede dejar de preocuparse por el establecimiento de reglas formales que conduzcan a los empleados en el ejercicio de sus tareas, dado que éstos ya han conseguido internalizar y aceptar las normas.

De allí que una fuerte cultura pueda operar como sustituto de la formalización.

¿Que rol cumple la CULTURA en la Organización?

- Define los límites, distinguiendo a una empresa de la otra.
- Transmite a los miembros un sentimiento de identidad.
- Facilita el establecimiento de un compromiso con algo más que los intereses individuales.
- Aumenta la estabilidad del sistema social.
- Opera como mecanismo de significado y control que conduce y moldea las actitudes y comportamiento de los trabajadores.



La cultura fortalece el compromiso con la organización, aumenta la congruencia del comportamiento de los empleados a la vez que reduce la ambigüedad. Sin embargo, resulta un inconveniente cuando los valores compartidos no fomentan la eficacia de la empresa.

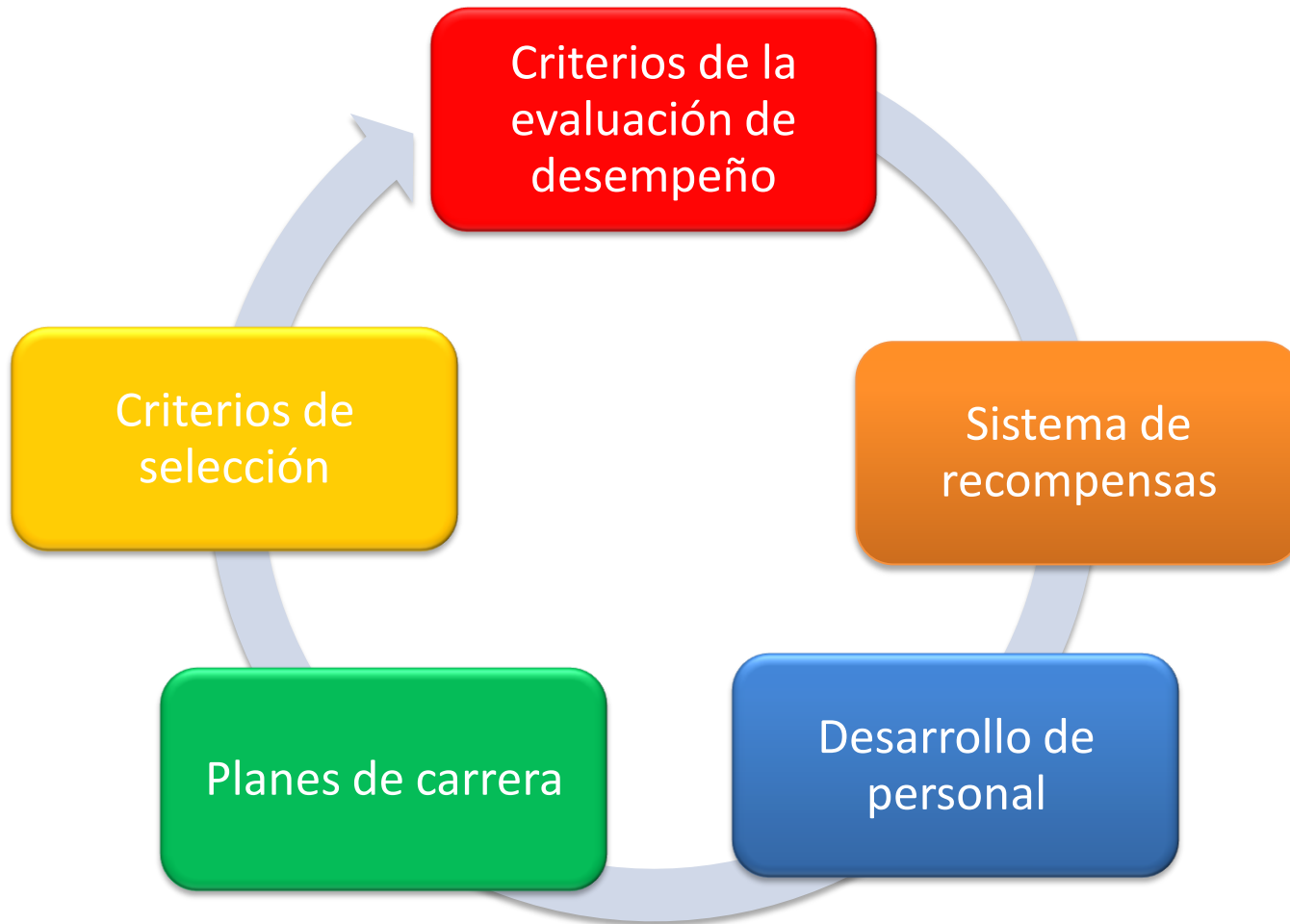
¿Cómo mantener la CULTURA?

La cultura procede de la interacción de los prejuicios y supuestos de los fundadores y de lo que los primeros miembros aprenden por experiencia propia.

Ya establecida, las **prácticas en la organización** sirven para mantenerla. Así, el proceso de selección, los criterios para la evaluación del desempeño, los sistemas de recompensa, las actividades de capacitación y desarrollo de carrera, etc; garantizan que los miembros se ajusten a la cultura.

Fortalecimiento de la cultura organizacional

El mantenimiento de la cultura depende de las practicas de recursos humanos que se siga en la organización



Fortalecimiento de la cultura organizacional

Selección:

La CO establece un filtro al descartar a los individuos que puedan ir en contra de sus valores centrales. También ofrece información sobre la empresa, de modo que quienes perciban una incompatibilidad con sus valores, podrán retirarse.

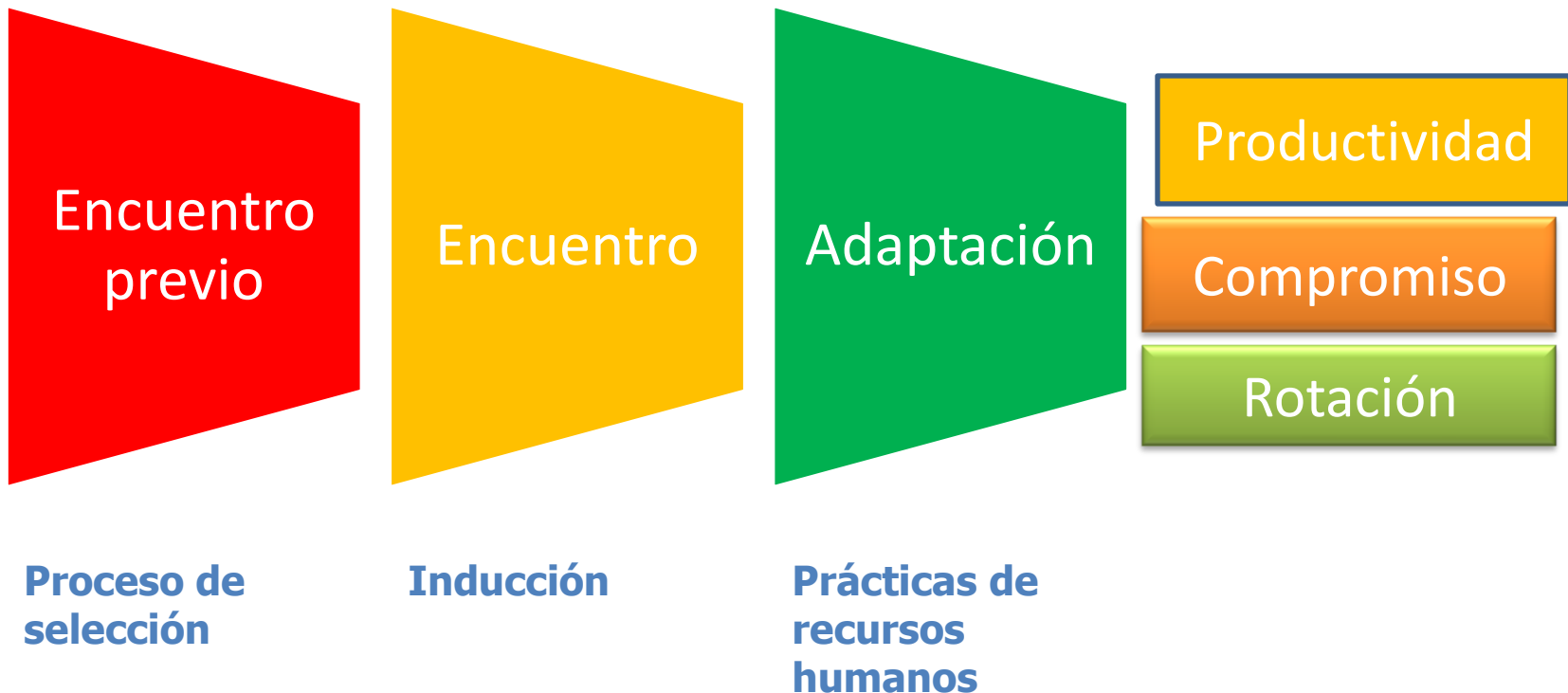
Dirección:

Los directivos establecen normas que se filtran a toda la organización y determinan el estándar aceptable de conducta de la organización

Socialización

El nuevo empleado experimenta un proceso de adaptación a la cultura organizacional. Puede ser formal o informal, individual o colectivo, fijo o variable, en serie o al azar

Proceso de socialización



ENCUENTRO PREVIO

Ocurre antes de que el empleado se una a la organización.

Dado que el proceso de selección informa al candidato acerca de la empresa, el éxito depende del grado en que el aspirante haya anticipado correctamente las expectativas de los encargados de la selección.

Proceso de socialización

- La **etapa de encuentro** se inicia con el ingreso del empleado a la organización y la reafirmación de las percepciones formadas anteriormente. Cuando las expectativas y la realidad difieren, el nuevo empleado debe pasar por un proceso de socialización.
- La **ADAPTACIÓN** se inicia cuando el nuevo empleado puede resolver todos los problemas surgidos en la etapa de encuentro y finaliza cuando el nuevo miembro ha internalizado las normas, procedimientos y usos informales aceptados por la empresa

APRENDIZAJE DE LA CULTURA

Anécdotas

Afirman el presente en el pasado, legitimando los usos actuales. Los miembros aprenden de los sucesos de los fundadores de la empresa, de los casos de reglas rotas, de los logros y enriquecimiento inmediato, de los recortes en la fuerza laboral, de la reubicación de empleados, etc.

Ritos

Son secuencias de actividades que repetidas, refuerzan los valores fundamentales de la organización, las metas más relevantes y personal prescindible.

Símbolos materiales

El tamaño de las oficinas, las características del mobiliario, las gratificaciones, etc; transmiten mensajes en relación a lo que es importante y a las conductas que resultan apropiadas.



Lenguaje

Los miembros adquieren términos exclusivos para describir equipos, oficinas, personal, proveedores, clientes o productos relacionados con la organización. De esta manera, el lenguaje no sólo identifica a los miembros de una cultura o subcultura sino que actúa como un denominador común que los une.