

Administración de la Información III



www.uneg.edu.ve



jrondonf@yahoo.com



0414 0950342

0416 6860796

Prof. Jesús M. Rondón F



CULTURA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

CULTURA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL



- La cultura organizacional puede ser percibida como un registro histórico de los éxitos y fracasos que obtiene la empresa desde su inicio y durante su desarrollo.
- La cultura organizacional se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que constituyen las raíces del sistema gerencial de una organización.

CULTURA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL



- Según Edgar Scheín (1985) plantea:

Llamaré cultura a: "Un modelo de presunciones básicas - inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hallan ejercido la suficiente influencia como para ser considerados válidos y en consecuencia ser enseñado a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas"

CULTURA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL



OTROS EXPONENTES DEFINEN:

- **Pettigrew (1979)**, la cultura de una empresa se manifiesta por símbolos, lenguajes, ritos, mitos, que son creados y difundidos por ciertos directivos para influir sobre el comportamiento de los miembros de la empresa.
- **Ansoff (1985)**, denomino cultura de un grupo al conjunto de normas y valores de un grupo social que determinan sus preferencias por un tipo concreto de comportamiento estratégico.
- **Barnertt (1990)**, toma como cultura de una empresa el conjunto de las formas de conducirse, es decir, de comportarse y de pensar, que son necesarias en un grupo dado.
- **Katz y Khan (1970)**, definen "toda organización crea su propia cultura o clima, con sus propios tabúes, costumbres y estilos. El clima o cultura del sistema refleja tanto las normas y valores del sistema formal como su reinterpretación en el sistema informal"

JERARQUÍA DE OBJETIVOS DE NEGOCIO



- El entendimiento de las aspiraciones organizacionales, su visión, misión y objetivos, permiten la definición de una jerarquía de objetivos de negocio, donde cada nivel inferior dentro de la jerarquía, contribuye en un determinado grado al logro del objetivo superior.

JERARQUÍA DE OBJETIVOS DE NEGOCIO



A NIVEL ESTRATEGICO:

podrán consolidarse indicadores e implantar sistemas de información gerencial, mediante un tablero de control, donde puedan monitorearse el estado global del desempeño organizacional, utilizando esquemas de alerta temprana, tendencias y simulaciones.

A NIVEL TACTICO:

la disponibilidad de opciones de análisis multidimensional y minería de datos, que permitan explicar el estado de los indicadores generales, son de obligatorio desarrollo.

JERARQUÍA DE PROBLEMAS



- La jerarquización de los problemas del negocio consiste en identificar las posibilidades, restricciones y factores que impiden que la empresa logre su visión y estrategia.
- A Través de este enfoque es posible establecer en el nivel más general, cuáles son los puntos críticos del negocio y qué indicadores se deben asociar para controlar su nivel y evolución.

EVALUACIÓN DE PROCESOS



- La gestión de procesos de negocio es una de las prácticas de mayor importancia para las organizaciones actuales, que buscan entre otros efectos la reducción de costos y variaciones en los resultados, el mejoramiento del servicio, el cumplimiento de regulaciones de la industria y la disminución del manejo del riesgo.
- A través de la gestión de procesos es posible asegurarse de que los mismos se realicen de acuerdo a los estándares y políticas definidos, para garantizar que tienen el nivel de calidad esperado, y que están alineados con los objetivos de la organización.

EVALUACIÓN DE PROCESOS



- Otros enfoques que permiten iniciar procesos de tal naturaleza, incluyen Benchmarking y Análisis de la cadena de suministros (como caso especial del análisis de procesos).
- En conclusión, las actuales condiciones del mercado, competencia y regulación, determinan la importancia del desarrollo de una cultura de medición del desempeño organizacional. Los modelos y sistemas de inteligencia de negocios cumplen una doble función en este ámbito.
 1. Permiten la medición del desempeño organizacional, necesaria para controlar el cumplimiento de las aspiraciones de la entidad.
 2. Contribuyen a establecer una nueva manera de concebir el trabajo y nuevos valores respecto a la organización.

La Cultura Organizacional en el Proceso de Cambios



Si una Empresa se quiere mantener en el mercado, delante o con la competencia, debe adaptarse y para ello tiene necesariamente que conocer las interioridades de su entidad y estas interioridades no son más que la Cultura Organizacional con que cuenta la Empresa.

La Cultura Organizacional en el Proceso de Cambios



Si una Empresa comienza a tener problemas evidentemente que, como hace la mayoría de los directivos, se comienzan a realizar estudios consistentes en su mayor parte en Diagnósticos Empresariales.

- Si el problema es que la entidad está perdiendo terreno en el campo del costo de la producción la solución más fácil es la de la reducción del personal.
- Si el problema es de tecnología sencillamente se realiza el estudio y se adquiere nueva tecnología, la pregunta sería ¿Cómo se queda anímica y psicológicamente el personal que tuvo la suerte de no ser despedido?

La Cultura Organizacional en el Proceso de Cambios



Evidentemente cuando una empresa desea cambiar para mejorar por donde primero se debe comenzar el estudio o diagnostico es por el Capital Humano.

Primero conozca los valores existentes, los tabúes, las leyendas, los “Lideres Populares”, defina los valores deseados, revise las normas periódicamente y modifíquelas o deróguelas si es necesario y sobre todo trabaje muy estrechamente con el principal recurso de las Empresas. Los Hombres.



¡ Muchas Gracias !
Preguntas y Comentarios



jrondonf@yahoo.com



Prof. Jesús M. Rondón F.