¿Qué comprende el término cultura? ¿Por qué es importante el estudio de este concepto?

La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos, y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra.  
El estudio de la cultura es indispensable para conocer el Comportamiento organizacional.

¿Qué dimensiones utilizó Hofstede para su investigación sobre la cultura organizacional?  
  
El sociólogo Hofstede realizo una investigación cuya idea principal era observar como influyen los valores básicos de cada país en el comportamiento organizacional.  
Utilizo 5 dimensiones:  
1-Distancia del poder: se refiere a la actitud ante la autoridad. Refleja la medida en que la sociedad acepta una distribución desigual del poder en las instituciones con base en las relaciones jerárquicas entre jefes y subordinados.

2-Aversion a la incertidumbre: se refiere al deseo de estabilidad. Refleja la medida en que las personas de una sociedad se sienten amenazadas por situaciones ambiguas.  
Países con un elevada aversión a la incertidumbre suelen tener leyes estrictas y procedimientos que obligan a las personas respetarlas y a desarrollar un fuerte nacionalismo. En países con poca aversión el nacionalismo es menor, tenemos organizaciones menos estructuradas y son menos formales.

3-El individualismo en comparación con el colectivismo:   
Se refiere al dominio de alguna de las 2 tendencias en la sociedad. El individualismo muestra la tendencia de las personas a concentrarse en sí mismas y en sus familias y pasan por alto las necesidades de la sociedad-Las relaciones de las personas en las organizaciones no tienen que ver con las emociones, sino con el aspecto económico(EEUU, Alemania Inglaterra). El colectivismo permite establecer pautas sociales como la dependencia emocional y el sentido de pertenencia a la organización, así como fuetes creencias en las decisiones grupales (Japón, Pakistán, Panamá).

4-Masculinidad en comparación con la feminidad: Se refiere al predominio masculino en comparación con el femenino en una sociedad. Las sociedades muy masculinizadas (Japón, Austria) consideran prioritarios el desempeño y la independencia, mientras que las sociedades con elevados niveles de feminidad suelen conceder mayor valor a la igualdad de sexos y comparten el poder en aras de la calidad de vida en el trabajo y la interdependencia.

5????

Trompenaar identificó 5 dimensiones culturales, menciónelas y comente brevemente cada una.

1-Universalidad vs particularidad: Los universalistas hacen hincapié en las reglas formales y estrictas y se guían por ellas. Los particularistas se enfocan más en las relaciones personales y en una mayor confianza entre las personas que en las reglas formales y los contratos legales.

2-Individualismo vs Colectivismo: La cultura individualista responde mejor a la remuneración por desempeño y a la toma individual de las decisiones y esquemas tradicionales de trabajos. El colectivismo se habla de reparto de utilidades, solución grupal de problemas, toma consensuada de decisiones y diseño de grupos autónomos de trabajos.

3-Neutralidad contra afectividad: Se refiere a la orientación emocional de las relaciones. La neutralidad se presenta cuando el contacto físico se limita a amigos y familiare, no se expresan abiertamente ni afectan el trabajo. Afectividad se presenta cuando el contacto físico es más abierto y libre con fuerte expresividad y lenguaje corporal.

4-Relaciones especificas vs relaciones difusas: La primera son relaciones directas, abiertas, extravertidas. Los individuos se mueven en un espacio público vasto que comparten y en un espacio privado pequeño que protegen y esconden. La segunda es indirecta las personas son mas cerradas e introvertidas, evitan confrontaciones directas y mezclan la vida privada con el laboral.

5-Realizacion personal contra atribución: En una cultura caracterizada con realización personal los individuos basan su estatus en sus propias competencias y logros, asi como en su desempeño de las funciones. En la de atribución el estatus se deriva de quien es la persona. Se adjudica el estatus a las personas de acuerdo a su edad, sexo, escolaridad, conexiones sociales, etc.

¿Por qué se compara a la cultura organizacional con un iceberg?

En la parte superior, la que está por encima del nivel del agua, están los aspectos visibles y superficiales de las organizaciones, los cuales se derivan de su cultura. Casi siempre son elementos físicos y concretos como el tipo de edificio, oficinas, escritorios, métodos y procedimientos de trabajo, etc.  
En la parte sumergida están los aspectos invisibles y profundos, los cuales son mas difíciles de observar o percibir. En esta parte se encuentran las manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura.

¿Cuáles son las 6 características principales que tiene la cultura organizacional?

1-Regularidad de los comportamientos observados: Las interacciones de los individuos se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia, etc.  
2-Normas: Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglas y lineamientos de como hacer las cosas.  
3-Valores dominantes: Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan.   
4- Filosofía: Las políticas reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes.  
5-Reglas: Guías establecidas referidas al comportamiento de la organización. Los miembros deben aprenderlas.  
6-Clima organizacional: La sensación que transmite el local, cómo interactúan las personas, el trato a clientes y proveedores.

¿Qué relación debe haber entre estabilidad y cambio para que una organización sea exitosa?-🡪Pag 66. Cultura conservadora y cultura adaptable.

EL cambio y la adaptación garantizan la actualización y modernización; mientras que la estabilidad preserva la identidad de la organización. Una organización sobrevive y crece en la medida en que pueda combinar la estabilidad con la adaptación y el cambio. Una organización poco estable y cambiante tiene el riesgo de desaparecer. Cambiar solo por hacerlo genera caos y tensión entre los miembros de la organización.

Fitz-Enz identifica 8 prácticas aplicadas por las organizaciones excepcionales. Comente brevemente.

1-Fijacion de un valor equilibrado: Las organizaciones excepcionales alcanzan al mismo tiempo varios objetivos equilibrados que les permite satisfacer a sus diversos stakeholders.  
2-Compromiso con una estrategia básica y esencial: Desarrollan una estrategia clara y concentran sus esfuerzos en aplicarla.  
3-Intensa vinculación de la estrategia con su sistema cultural.  
4-Comunicación masiva de 2ble via: tienen sistemas de comunicación dinámicos y bien desarrollados.  
5-Asociasion con los grupos de interés.  
6-Colaboracion funcional: Están fundadas en mecanismos de cooperación y colaboración que aumentan sus fuerzas.  
7-Innovacion y riesgo: Están enfocadas en la innovación y creatividad.  
8.Nunca están satisfechas: Siempre se puede mejorar los resultados.

¿Por qué medios trasmite la organización sus valores?-🡪Pag 68

Transmiten por medio de:  
-Todo aquello que recompensan.  
-Todo aquello que sancionan.  
-Todo lo que las personas dicen cuando no admiten responsabilidad de lo que han hecho.  
-Todo lo que las personas callan cuando surgen problemas.  
-Congruencia e hipocresía, cuando las personas no hacen lo que dicen.

¿Con qué aspectos están relacionados los elementos culturales que apoyan y obstruyen el cambio?--🡪PAg 70.

Están relacionados con los siguientes aspectos:

* Poder y visión: Los valores de la organización otorgan poder a las personas para solucionar problemas y hacer cambios en ella. Los individuos tienen claro estos valores y la forma en que impulsan su visión de futuro.
* Identidad y relaciones: Los valores de la organización impulsan el espíritu de equipo y las relaciones entre personas; éstas deben identificarse con sus equipos y verlos como un todo.
* Comunicación, negocio y conflicto: Las organizaciones deben definir cuáles son las conductas que deben observar las personas cuando enfrentan conflictos y como lograr una comunicación abierta y de colaboración.
* Aprendizaje y evolución: Las organizaciones valoran el aprendizaje, amistad entre colegas, evaluación de desempeño.

¿En qué consiste la socialización organizacional?  
¿Cuáles son los valores, las reglas y las normas de comportamiento que se trasmiten por medio de la socialización organizacional?