****

**LIC. DE LA HIGUERA QUIYONO**

**ERNESTO ANTONIO**

**MATRICULA: 20150789**

**ACTIVIDAD 3: ASPECTOS DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL**

**MATERIA: DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**ANALISIS**

Una definición de la *cultura* como una pauta manifiesta de conductismo, es que muchas personas usen el término cultura para describir los patrones de coherencia conductual individual. Por ejemplo, cuando la gente dice que la cultura es "La forma en que hacemos las cosas aquí", que se define de manera consistente es en que las personas realizan tareas, resuelven problemas, resuelven conflictos, tratan a los clientes, y tratan a los empleados.

Es necesario incluir procesos dentro de la cultura organizacional, procesos de cambio mismos que se definen como un conjunto de mecanismos que crean cruces de consistencia, conductual individual. En este caso la cultura se define como los valores informales, normas y creencias que controlan cómo los individuos y grupos en una organización interactúan entre sí y con personas fuera de la organización.

FUNCIONES DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Al igual que todos los mecanismos sociales, la cultura de una organización realiza ciertas funciones sociales, o algunos de ellos destinado y algunos de ellos no deseados. Al igual que la estructura organizativa, la cultura es difícil de observar, medir o mapear, en algunos casos, la cultura apoya o refuerza la estructura institucional, en otros está en conflicto con la estructura centralizada. En otras situaciones, las culturas actúan como una alternativa funcional para reducir la variabilidad del comportamiento en las organizaciones. Estas son las funciones más comúnmente discutidas de la cultura organizacional

La mayoría de los sistemas intentan elaborar estructuras de organización social para controlar la variabilidad del comportamiento de los miembros. Ya se trate de una organización empresarial, un club, comunidad o nación, los sistemas sociales necesitan limitar ciertos comportamientos y animar a otros a través de un control de conducta que pueda generar un ambiente de confianza en las personas que conforman dichos entes. En las reglas de configuración de las organizaciones existen niveles, procedimientos y normas, junto con diversas consecuencias para el cumplimiento y el incumplimiento. Este sistema de formalización es parte de la estructura formal de la organización. Sin embargo, a menudo nos encontramos con un alto grado de regularidad del comportamiento en el sistema sin un fuerte sistema formal de reglas y regulaciones. En estos casos, a menudo es la cultura de la organización o grupo que proporciona la dirección informal.

Las personas buscan continuamente una forma para definir sus identidades sociales y roles a desempeñar en el trabajo. A veces, las identidades se definen por los roles o profesiones y en otros casos las personas se definen a través de su pertenencia a la organización. Al tomar en una organización como fuente de identidad, la gente está tomando en los valores y logros de esa organización, lo cual permite un ambiente y clima de confianza por parte de órganos jerárquicos de manera equitativa.

Al mirar las funciones de la cultura, que es fácil de ver estos en términos positivos y suponen que una cultura fuerte llevaría al éxito de una organización. Si bien esto suele ser cierto, a menudo nos encontramos con que una cultura fuerte impide algunas de las acciones tomadas por los gerentes. Esto sucede a menudo en formas inesperadas e impredecibles, recordando que los mecanismos de control culturales comportamiento individual directa, se deben desenvolver de forma consistente con la misión de la organización o los objetivos de gestión. Por ejemplo, los empleados pueden establecer normas de producción y cumplir estos en los miembros del grupo. Estas normas o límites son a menudo inferiores a los estándares de producción deseados por los administradores y lo cual suponen medidas limitativas e impositivas, dejando a los trabajadores sin alternativa para expresarse y por ende, ocasionando un ambiente laboral incómodo, improductivo y descontento. Grupos a menudo pueden ejercer una poderosa influencia sobre sus miembros en un esfuerzo por protegerse mutuamente de acción gerencial.

El mismo hecho de que las normas derivadas culturales, valores y modelos mentales a menudo son internalizados por los miembros, a menudo los hace resistentes al cambio cuando ven estos cambios en conflicto con los valores institucionales. Esto es especialmente cierto cuando el cambio organizacional se implementa a través del cambio estructural. Por ejemplo, mientras que un nuevo sistema de recompensa o incentivo se implementa en apoyo al cambio en la dirección o estrategia, los valores de los empleados y otros mecanismos culturales que apoyan la dirección anterior siguen siendo profundamente incrustados por lo que entran en conflicto con la nueva estructura. Esto se convierte en una batalla sobre la fuerza relativa de la estructura y la cultura. Incluso si la estructura termina siendo una fuerza más poderosa, la implementación del cambio es más lento como múltiples formas de resistencia emergentes.

La segunda manera en que las culturas fuertes actúan como una barrera a la diversidad tiene que ver con la forma en que una cultura fuerte actúa para homogeneizar la fuerza de trabajo. Una de las razones por qué las empresas desean mayor diversidad, se basa en la suposición de que los equipos de toma de decisiones más diversas serán más creativos y toman decisiones más en línea con un universo de acción diverso. Cualquier beneficio logrado a través de la diversidad de contratación se pueden perder como los mecanismos de una cultura fuerte como nuevos empleados tratan de encajar en el equipo.

Culturas fuertes de la compañía crean uniformidad y consistencia del comportamiento entre los empleados, generando consistencia del comportamiento individual. Si bien esto puede ser deseable en muchos sentidos, va en contra de los objetivos de la creación de un lugar de trabajo diverso y utilizar esta diversidad para obtener una ventaja competitiva en al menos dos formas de una empresa. La primera es que una de las forma en que se crean las culturas fuertes es a través de la selección de nuevos empleados basados en persona-organización en forma, es decir los solicitantes son seleccionados que se creen para "encajar" en la organización. Esta práctica tiende a limitar la diversidad de cualquier tipo. A los problemas relacionados es que cuando los empleados potenciales eligen los empleadores, tienden a evitar las empresas con culturas fuertes no alineados con sus valores.