



Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

El cambio vinculado al liderazgo y la cultura organizacional

Año
2015

Autor
Huanchicay, Silvia Eliana

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Huanchicay, S.E. (2015). *El cambio vinculado al liderazgo y la cultura organizacional*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

**IV CONGRESO DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE
LA REPÚBLICA**

**“INSPIRACIÓN E IDENTIDAD PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS
ORGANIZACIONES”**

VILLA MARIA - 12 Y 13 DE NOVIEMBRE DE 2015

**EL CAMBIO VINCULADO AL LIDERAZGO Y LA CULTURA
ORGANIZACIONAL**

HUANCHICAY, SILVIA ELIANA. AUTORA Y EXPOSITORA

EL CAMBIO VINCULADO AL LIDERAZGO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Introducción

Según la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural de la UNESCO "la cultura debe ser considerada como el conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a un grupo social y que abarca, los modos de vida, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias"

La cultura de una empresa influye en las acciones y enfoques de la organización para dirigir sus negocios, es un sistema operativo automático que se replica a sí mismo. La cultura puede ser Fuerte, cuando tiene sus principios y valores arraigados, o Débil, cuando se observan pocas tradiciones respetadas y en las prácticas operativas se dejan ver pocas normas culturales

Objetivos e Hipótesis

Las características que definen el tipo de cultura de una organización, influyen en el comportamiento de esta ante un cambio y el tipo de liderazgo que se imponga

Este trabajo pretende identificar tipos de cultura que favorecen al cambio y aquellos que requieren un trabajo diferencial. Se podrá obtener también los rasgos del liderazgo y así plantear también si se necesita alguna intervención en el modo en que se opera.

Metodología

Tomando las características de los tipos de cultura, se definirá una clasificación que vincule al estilo de liderazgo y así, distinguir aquellas que favorecen el cambio.

Resultados

Tipo de Cultura	Caracterización	Tipo de Liderazgo	Sensibilidad ante el cambio
Culturas de Alto Desempeño	Espíritu de realización, orgullo por hacer las cosas correctamente, intenso sentido de participación de los empleados, iniciativa y esfuerzo de los individuos	Los administradores recompensan el comportamiento productivo, gestión disciplinada y centrada en el desempeño	Positiva
Culturas Adaptables	Buena disposición de los miembros a aceptar cambios. Se cultiva y premia el espíritu emprendedor de individuos y grupos	Los administradores valoran y financian iniciativas para desarrollar o mejorar productos y corren riesgos para ubicar nuevas oportunidades en el mercado	Positiva
Culturas resistentes al Cambio	El escepticismo sobre nuevos avances y los temores al cambio son la norma.	Los administradores buscan opciones conservadoras y seguras que mantengan el equilibrio y salvaguardar los intereses de los grupos laborales inmediatos	Negativa
Culturas Politizadas	Las luchas políticas consumen mucha energía de la organización. La política interna impregna el ambiente de trabajo	Los administradores tienen sus proyectos personales. Ven con suspicacia la colaboración con otras unidades	Negativa
Culturas Insulares y Ensimismadas	Tendencia a descuidar lo que dicen los clientes. Exceso de confianza que crea arrogancia	Endogamia administrativa, incapacidad de reclutar gente con ideas nuevas	Negativa
Culturas Inmorales o guiadas por la avaricia	Poco respeto por las normas éticas	Los administradores solapan y ejecutan conductas inmorales	Negativa
Subculturas incompatibles	Culturas múltiples que entran en conflicto con filosofías de negocios, apoyan planteamientos inconsistentes en la ejecución de estrategias y fomentan métodos incompatibles para dirigir a la gente	Los administradores tienen dificultad para coordinar acciones para diseñar y ejecutar estrategias	Negativa

Impacto

Luego de determinar si el tipo de cultura bajo análisis es Fuerte o Débil, se identificará el tipo de cultura predominante. Una cultura débil, tendrá menor relevancia ya que mediante a un plan de acción definido, pueden obtenerse los cambios deseados.

Si se está frente a una cultura fuerte, deberá tomarse con atención las características de la misma, para poder plantear un estado futuro deseado que sea factible de conseguir. Cabe recordar que los cambios en la cultura, corresponden a procesos complejos y lentos de llevar a cabo (si se quiere un resultado exitoso)

Conclusiones

Al analizar la cultura de una organización, y plantear un cambio en la misma, se observa que pueden encontrarse dificultades en su implementación, si se está frente a un tipo de cultura Fuerte. En este caso, solo las de Alto Rendimiento y las Adaptables, pueden acompañar un cambio en forma positiva. Si por el contrario, se tratara de otro tipo, implica que se debe prestar mayor atención y esfuerzo al diseñar la transición al estado futuro que se pretende lograr.

Bibliografía

- ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA. THOMPSON A, PETERAF M, GAMBLE J, STRICKLAND A III – 18° EDICIÓN MC GRAW HILL
- RECUENTO DE LOS 5 PRINCIPALES TIPOS DE TEORÍAS DE LIDERAZGO – JOSÉ LOSILLA SORRIBES. [HTTP://MANUELGROSS.BLIGOO.COM/CONTENT/VIEW/783970/RECUENTO-DE-LOS-5-PRINCIPALES-TIPOS-DE-TEORIAS-DEL-LIDERAZGO.HTML](http://MANUELGROSS.BLIGOO.COM/CONTENT/VIEW/783970/RECUENTO-DE-LOS-5-PRINCIPALES-TIPOS-DE-TEORIAS-DEL-LIDERAZGO.HTML)
- LIDERAZGO: CONCEPTOS, TEORÍAS Y HALLAZGOS RELEVANTES- CARLOS A GÓMEZ RADA. CUADERNOS HISPANOAMERICANOS DE PSICOLOGÍA- VOL 2 N° 2 - 61-77