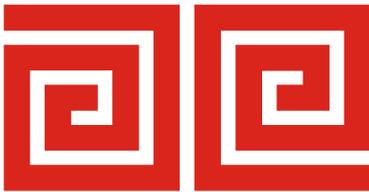


COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Claudia Marcela Arroyave Torres



Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
artesanías de colombia s.a.



AUTORETRATO ABSTRACTO

Les voy a pedir que se dibujen en una hoja sin utilizar formas de figura humana. Piensen en como definir sus cualidades, su personalidad, su estilo, sin utilizar para ello el dibujo de una figura humana.

Este dibujo en un primer momento lo vamos a explicar a otra compañera de la clase. Buscamos conocer sus actitudes, capacidades, intereses y los procesos de comunicación.

PERFIL DEL ARTESANO Y SU ADHESION A LA CADENA PRODUCTIVA

- **EL CASO**

- **“Quien trabajará conmigo?”**

- En un pueblo de Colombia, Efraín pasa el día haciendo cestas de mimbre. Sus hijos le ayudan y van de pueblo en pueblo y de casa en casa arreglando las sillas y butacas, y decoran además algunos rincones con ramos de flores secas que ellos mismos elaboran.

La zona está cada vez más poblada. Efraín y sus hijos son reclamados constantemente. Si quieren complacer a todos, tendrán que contratar personal.

QUE NOS INTERESA?

• ¿Con quién nos vamos a entender?

No es fácil encontrar a alguien en quien confiar y que siga ofreciendo el mismo servicio que Efraín y sus hijos.

Este es un paso muy importante. Al final, son las personas, su forma de hacer, lo que marca el estilo del negocio.

- **Debemos hacer una lista de los que queremos.**
 - **En esta lista deberán aparecer:**

- ❖ Aquellas características que nosotros tenemos y que marcan el estilo y nuestra forma de hacer, es decir, los **aspectos positivos** que queremos mantener.
- ❖ Los aspectos que nosotros no tenemos, pero que consideramos **necesarios**. Alguien de fuera nos puede complementar, ofrecer aquello en lo que nos encontramos más débiles.
- ❖ Aquellos aspectos que de ninguna forma aceptaríamos. Aquello que **no queremos** de las personas que trabajen con nosotros.
- ❖ Por último, pensemos que es importante que tanto nosotros como las personas que se incorporen a nuestro negocio se puedan sentir cómodos, ya que sino existe cohesión, será muy difícil que haya una plena integración y logro de los objetivos o metas propuestas.

QUE VAMOS A BUSCAR?

Efraín y sus hijos han iniciado la búsqueda de alguien que les ayude. Para ello tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

I. CONOCIMIENTOS CONCRETOS:

- Habilidades manuales.
- Conocimientos de la técnica y los insumos.

2. CARACTERISTICAS PERSONALES:

- Trabajador.
- Honesto.
- De trato agradable.
- Sencillo .

3. OTROS

- Que viva en la zona.
- Que sea de x edad.
- Con carnet de conducir.

4. NO QUIEREN:

- Que trabaje para otros (lo quieren sólo para ellos).
- Que sea demasiado ambicioso (siempre pedirá más y al final se irá).



LA ASAMBLEA DE LAS HERRAMIENTAS EN LA CARPINTERIA

CULTURA ORGANIZACIONAL= PERSONALIDAD

- La cultura es un campo magnético que reúne todo el ser de la organización y a todos los que en ella trabajan, lo que las personas hacen en sus actividades organizacionales, contiene la información sobre los valores, principios, rituales, ceremonias y los mismos líderes de la organización.
- Ej. Los Japoneses, Disney

La cultura es el vinculo social que ayuda a mantener unida a la organización al proporcionarle normas adecuadas de como deben comportarse y expresarse los empleados.

“En algunas ocasiones la cultura es tan evidente que se puede ver que la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa.”



FUNCIONES

- Sentido de identidad
- Establecer límites
- Estabilidad social
- Compromiso personal con los intereses colectivos

TIPOS DE CULTURA ORG

- **ACADEMIA:** Escaladores. Coca Cola, IBM.
- **CLUB:** Lealtad, compromiso y antigüedad. Delta Airlines y FFMM
- **EQUIPO DE BEISBOL:** Innovadores, creatividad e incentivos. Bolsa de valores, Publicistas e Investigaciones.

¿Cómo se aprende la Cultura?

- Historias: Anécdotas o relevantes.
- Rituales: Premiación anual de Mary Kay.
- Símbolos materiales: Trabajar en Nike.
- Lenguaje: Terminología propia de una organización (algunas veces propia de la actividad).

Reflexión

- Si realizáramos una encuesta acerca de cómo ve la cultura organizacional del grupo, cual sería su apreciación y Porque?
- Que aspectos hay que mejorar o cambiar?