**ACTIVIDAD INDIVIDUAL**

Samuel Condori Flores

Las teorías de la cultura organizacional pretenden proporcionarnos un horizonte nuevo para comprender y explicar los fenómenos de las organizaciones que no están totalmente cubiertos por las teorías tradicionales de la organización. (Ishtiaq Jamil, pag. 66)

Para explicar se asume una definición de cultura en dos grupos según Wildavsky et al, ; por un lado considera a la cultura como compuesta de valores, creencias, normas, racionalizaciones, símbolos, ideologías, es decir, productos de la mente y la otra referida a la totalidad del modo de vida de las personas, sus relaciones interpersonales y su s actitudes, en consecuencia de estos conceptos se perfilan tres términos: sesgo cultural, se refiere a los valores y creencias compartidos; relaciones sociales, implican las relaciones entre las personas y la combinaciones estos dos termino producen un modo de vida.

Con el fin de mostrar cómo se producen y mantienen en las organizaciones los modos de vida y que en consecuencia explicar el fenómeno de las organizaciones mencionados en el párrafo inicial se parte de dos supuestos principales:

La cultura es lo que la organización tiene.

Aquí el propósito es modificar los valores, normas y actitudes de las personas para que puedan hacer la contribución correcta y necesaria a la organización. Por ejemplo una escuela puede producir un ciudadano modelo si una cultura malsana es sustituida por otra saludable. En este sentido, en el contexto de la organización se produce una combinación viable de valores y significados compartidos y relaciones interpersonales.

La cultura es lo que la organización es.

De acuerdo a este supuesto la cultura esta engarzada en la sociedad, o sea la cultura es el producto de símbolos y significados negociados y compartidos que emerge de la interacción social, en este sentido los valores y creencias compartidas y las relaciones interpersonales en las organizaciones son meros reflejos de la combinación viable que se realiza en la sociedad.

En conclusión se puede ver estos dos enfoques en un continuo que va desde el determinismo hasta el libre albedrio. En el extremo determinista, se ve la cultura como una entidad fija engarzada en la sociedad, que no puede ser manipulada o dirigida conscientemente. Se considera que la cultura es independiente de la organización, que se desarrolla en los individuos dentro de la familia durante la primera infancia, en el vecindario, las escuelas y las organizaciones. Como tal, la cultura de la organización es un mero reflejo de la cultura social.

**Cultura política de Noruega.**

Noruega es un país con una fuerte cultura igualitaria cuyos orígenes están en la religión protestante, en haber sido un país pobre y austero, y con una profunda tradición de cercanía entre el poder político y la sociedad.

Por quinto año consecutivo, Noruega logró posicionarse como el país más democrático del mundo según el Índice de Democracia 2014 publicado por *The Economist Intelligence Unit* el 20 de enero.

Esta democracia está basada en los siguientes factores proceso electoral y pluralismo, libertades civiles, funcionalidad del gobierno, participación política y cultura política.

Por otro lado viendo la organización de la sociedad civil, Olsen (1983) en su estudio de los servidores públicos noruegos muestra una transición en la concepción de la función de los servidores públicos: desde las formas de organización basadas en una conducción jerárquica y la experiencia profesional, a formas que se basan en la negociación y la persuasión, actúan como “negociador/iniciador”.

**Cultura política de Japón.**

Generalmente las Organizaciones tienen la capacidad de motivar a sus miembros por medios distintos de poder punitivo (físico) y del poder remunerador (económico).

 En cambio en Japón las organizaciones suponen el poder condicionado (la creencia) como un instrumento importante de control, motivación y rendimiento de los empleados. Es decir que los empleados recientemente contratados son socializados en forma intensiva para que acepten como propios las ideas y objetivos de las empresas. En estas organizaciones no es necesario medir el rendimiento, controlar o dirigir a los empleados, ya que la inclinación natural de estos es hacer lo que es mejor para la empresa.