



PERÚ

Ministerio de Agricultura

Dirección General
Forestal y de
Fauna Silvestre



RED-PD 033/11 REV.3 (F)
"PUESTA EN VALOR DE LOS SERVICIOS AMBIENTALES EN BOSQUES MANEJADOS DE SIETE COMUNIDADES
NATIVAS DE LA REGIÓN UCAYALI"

GUIA DE APRENDIZAJE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL



TEMA I CULTURA ORGANIZACIONAL

Pucallpa - 2012

Presentación

Estimados amigos y amigas de las comunidades nativas (shipibo-conibo y cacataibo); el ser humano desde que nace siempre esta relacionandose con diferentes personas.

Estas personas a medida que van desarrollandose fisica y emocionalmente forman grupos, organizaciones e instituciones y van construyendo trabajo en equipo, esta interrelación nace de iniciativas personales y gradualmente lo hacen colectiva de acuerdo a los intereses compartidos que tengan; el fin es lograr el bienestar de todos los participantes de la organización.

Es importante que para lograr el fin todos y todas puedan compartir los mismos valores, costumbres y normas.

Objetivo de la sesión. Conocer la importancia de una cultura organizacional a nivel comunal y de las diferentes organizaciones internas.

¿Qué es una organización?



Son grupos sociales integrado por varones y mujeres, comparten objetivos y metas en común.

¿Qué es cultura?

Es un conjunto organizado de reacciones que se genera por construmbres valores, símbolos, se atribuye significados y es característico de una sociedad en particular.



¿Qué es la cultura organizacional?



Es la conciencia colectiva de una organización, en donde todas las personas de forma participativa establecen normas y valores que termina expresada en el comportamiento de todos los integrantes, busca sentido de pertenencia e identidad.

¿Tipos de cultura organizacional?

Según HELLRIEGEL (2005) existen cuatro tipos de cultura organizacional.

CULTURA DE CLAN	CULTURA EMPRENDEDORA
El comportamiento de los socios, o empleados están moldeados por la tradición, lealtad y compromiso personal. Las personas trabajan más allá de un salario, los más antiguos apoyan a los nuevos, comparten una historia.	Esta cultura es flexibilidad, crea un ambiente que impulsa a correr riesgos, dinamismo y creatividad. En esta cultura los socios o empleados están comprometidos con la experimentación, innovación y están siempre informados.
CULTURA BUROCRÁTICA	CULTURA DE MERCADEO
Esta cultura valora las reglas formales y procedimientos estandarizados. Las personas se rigen por manuales, describen sus responsabilidades y su autoridad según el puesto que ocupan.	Sus objetivos están orientados a la generación de ganancias lo importante es lograr metas medibles. Existe mucha competencia individual que grupal.
Interna	Externa

¿Cuáles son las características de una organización?

- a. **Innovación;** somos creativos, tenemos la capacidad de correr riesgos como GIFF, OEP...
- b. **Atención del entorno;** todos los integrantes de la organización se interesan por identificar sus debilidades y fortalezas y, lo superan.
- c. **Orientación a los resultados;** la organización no solo se fija en las técnicas o eventos sino se centra en el efecto logrado.
- d. **Orientación a los equipos;** Considera que las actividades deben desarrollarse en torno a equipos en lugar de individuos.
- e. **Competividad;** Capacidad para resolver problemas en situaciones difíciles y proseguir.
- f. **Estabilidad;** permanencia en el tiempo.

¿Cómo funciona una cultura organizacional

- a. **Define sus fronteras;** ubica su espacio y territorio.
- b. **Construye su propia identidad;** busca diferenciarse de otras organizaciones, construye su marca.
- c. **Genera compromisos colectivos y no solo individuales.**



- d. **Busca el mejoramiento máximo de la mayoría de las personas.**
- e. **Ayuda a mejorar la actitud y el comportamiento de los socios o comuneros en base a valores establecidos.**

¿Qué son los valores?



Son convicciones que nos motiva a comportarnos de determinada manera porque nos produce satisfacción hacerlo y nos producen beneficio individuales y colectivos. Los valores en la organización son nuestra (razón de ser) ayuda a formar al personal y caminar a la visión

¿Cómo formamos los valores a nivel organizacional?

Para formar y transmitir valores es necesario identificar que **actitudes tenemos como familia u organización y como se reflejan en nuestro comportamiento.** Los valores



requieren de convicción y eso depende de nuestra decisión, que valores podemos tener en nuestra organización: respeto, solidaridad, transparencia.

organización.

¿Cómo formar una cultura organizacional?

Algunas culturas organizacionales se forman considerando los siguientes elementos:

- a. **Debe tener una filosofía;** La filosofía se refleja en declaraciones formales (Visión, misión, organigramas, código de éticas, a través de ellos sabemos hacia donde dirige la organización y cual es su fin.
- b. **Existencia de personas comprometidas;** Los comuneros o integrantes deben compartir la filosofía de la organización, por ello es importante que los líderes, gerentes o autoridades capaciten
- c. **Presencia de una alta administración;** Estos líderes, gerentes o autoridades comunales deben ayudar a establecer normas de comportamiento y ejecución de funciones para la organización.
- d. **Hay que socializar;** Todo integrante nuevo o antiguo debe saber que espera la organización de su presencia. Es importante también conocer que espera el nuevo o antiguo integrante de la



Graficando la formación de una cultura organizacional

