



**Nombre del alumno: Domingo Abel
Jiménez Pérez**

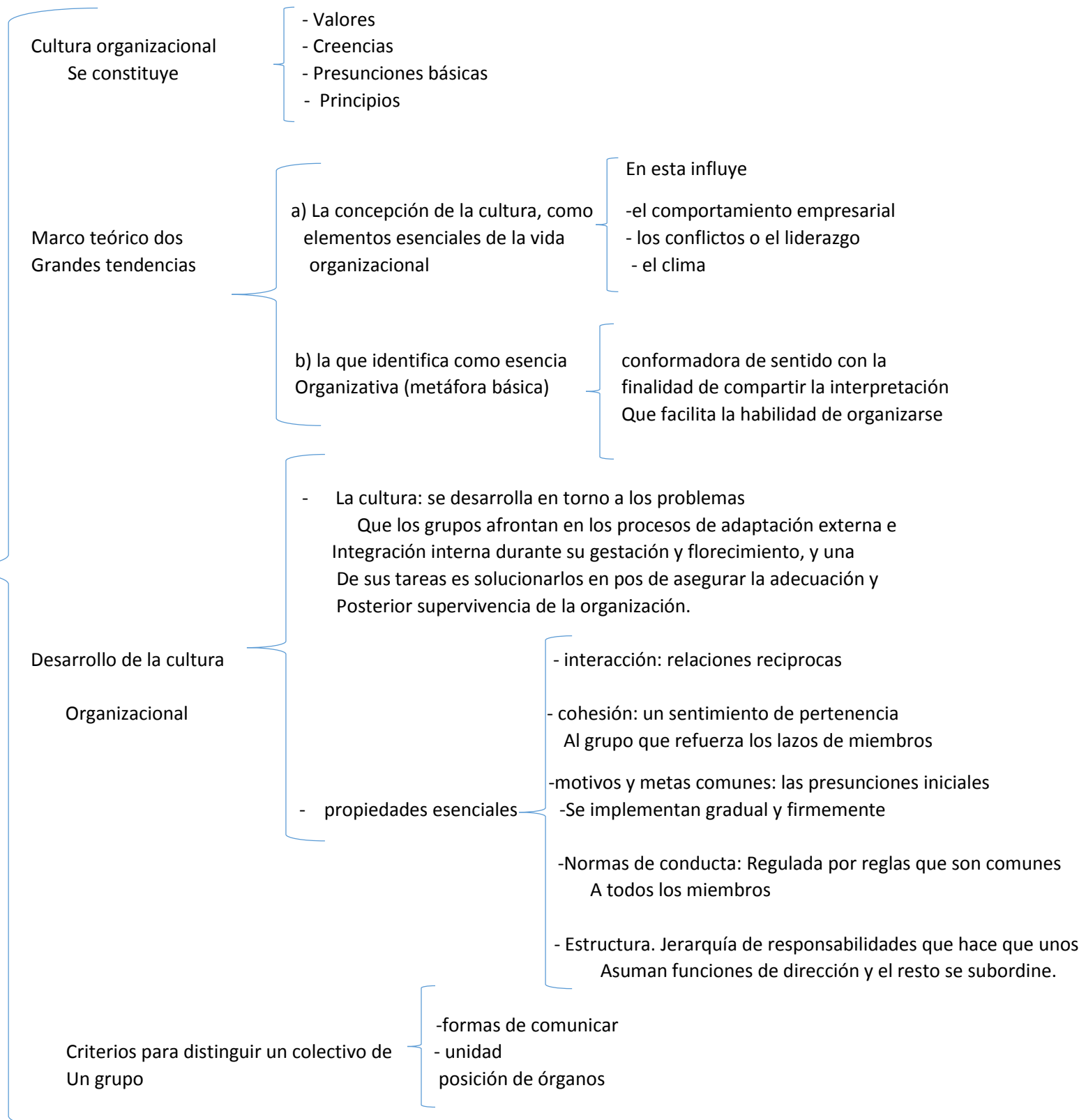
**Nombre del profesor: Dra. Nayeli
Morales Gómez.**

**Nombre del trabajo: CUADRO SINOPTICO
Materia: CULTURA ORGANIZACIONAL.**

Grado: 1º

Grupo: A

1.1 Concepto de culturas y sus Aplicaciones a las organizaciones



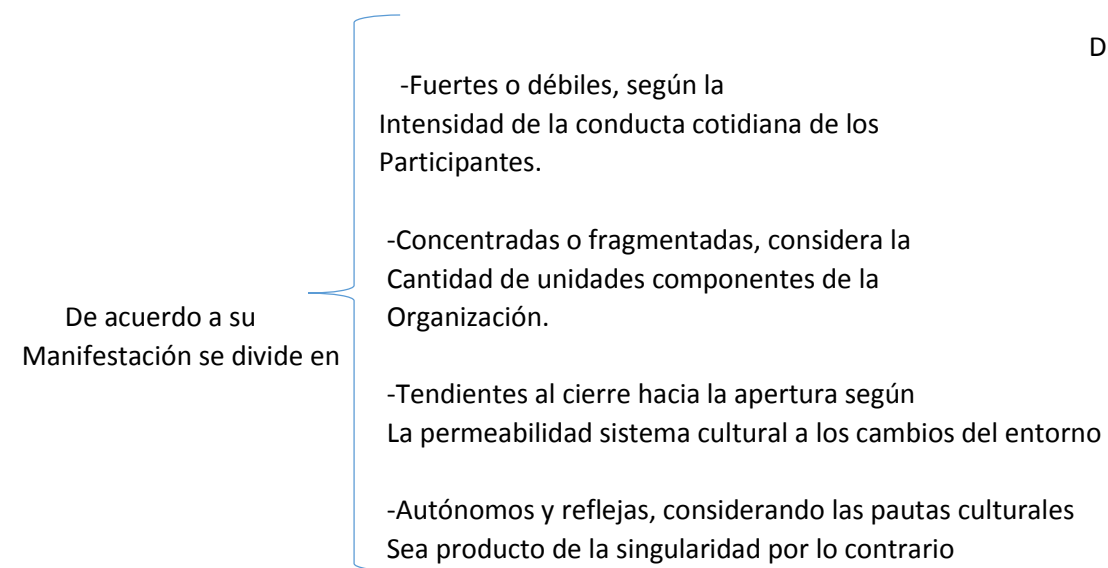
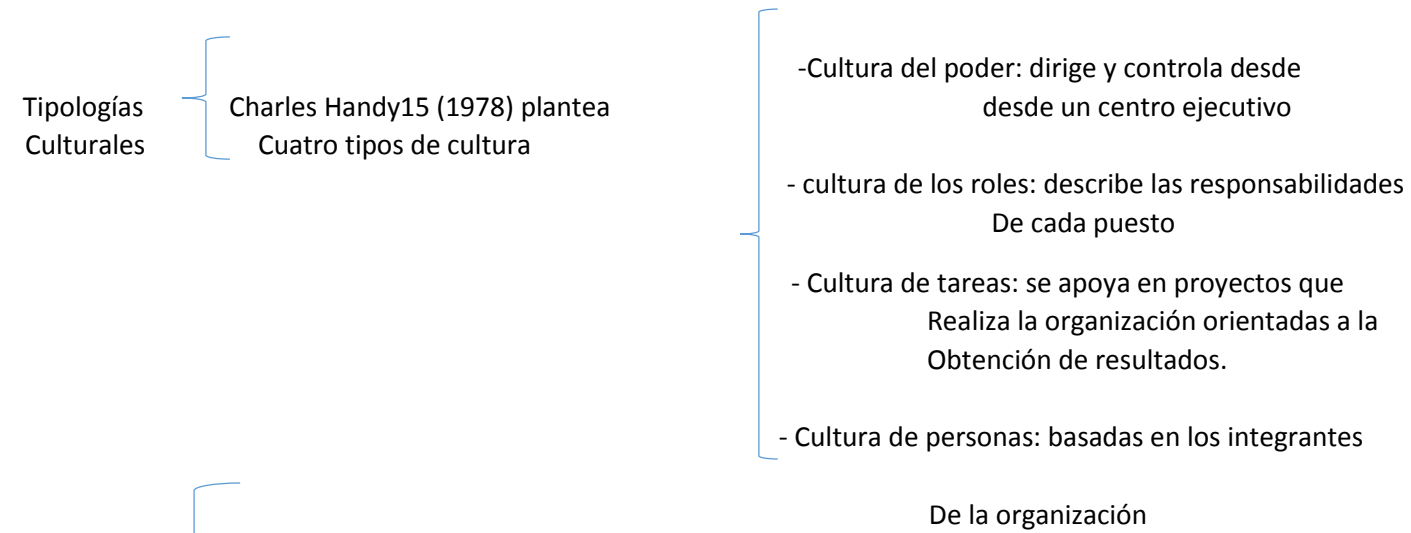
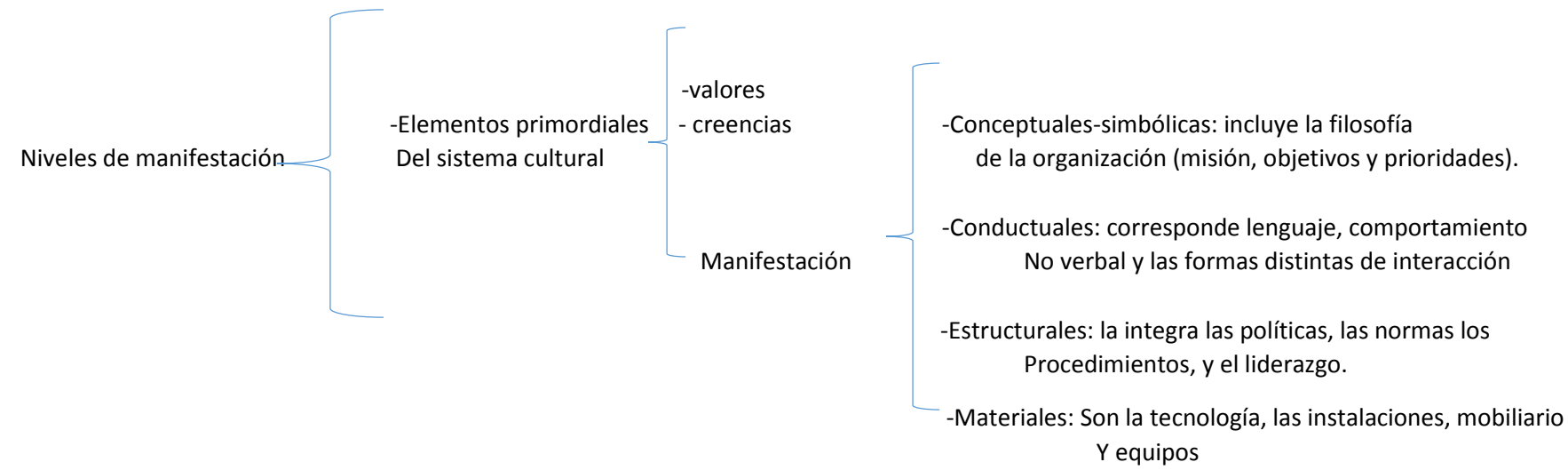
Funciones de la cultura
En una organización

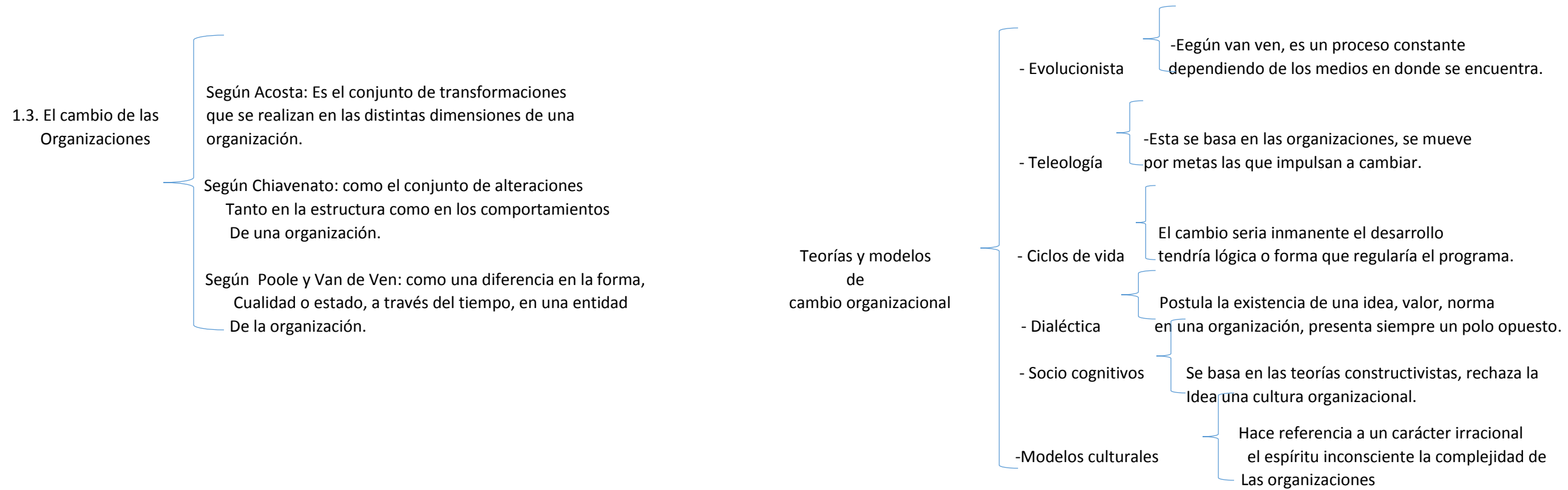
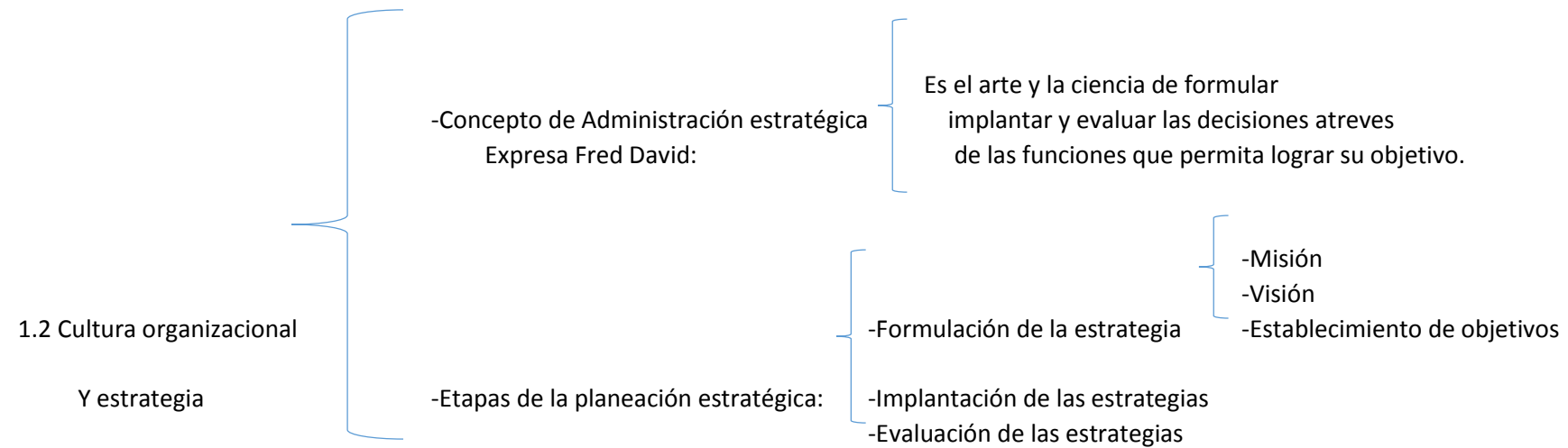
- Función epistemológica: funciona como un mecanismo Epistemológico para estructurar el estudio de la organización como
- Adaptativa: Para lograr una comprensión común sobre su problema de Supervivencia vital, del que se deriva su más esencial sentido sobre su Misión central o "razón de ser".
- Legitimadora: Justifica el sentido y valor de la organización. Refuerza la
- Instrumental: Es el instrumento ideal para conseguir la gestión eficaz de Una organización a través de una manipulación más sutil que las técnicas Jerárquicas de las teorías de la racionalidad eficientista.
- Reguladora (controladora): La cultura se convierte en guía informal de Comportamiento, lo que permitirá aminorar la ambigüedad en la conducta De los miembros de la organización al crear un entorno estable y predecible, Indicándoles lo importante y cómo se hacen las cosas.
- Simbólica: Representación de la vida social de un grupo.

Elementos y componentes

Elementos siguiendo
Al profesor español
Antonio Lucas Marín

- Las técnicas: El uso de instrumentos y Los conocimientos objetivos de la realidad
- El código simbólico: como elemento aparente Más característicos plasmado en el lenguaje.
- Los modelos de la realidad: las ideas generales que Dan explicación de la vida y de los modos de actuar.
- El mundo normativo: conjunto de creencias, valores, normas y Sanción





1.4. La gestión del Cambio

Modelo de campo de fuerzas
De Lewin

-El cambio estaría dado por la oposición
De fuerzas, entre la que mantiene es status
Y los que tratan de cambiarlo; tiene tres etapas

- Descongelamiento:
- Cambio:
- Re congelamiento

Teoría de cambio planificado
De E. Schein:

-Especificando mecanismos psicológicos que se
dan en cada una de las etapas de cambio.

- Descongelamiento
- Cambio
- Recongelamiento

Modelo de Ronald Lippitt, Jeanne Watson
Y Bruce Westley:

Autores ampliaron el modelo de Lewin a siete etapas,
las cuales consisten en lo siguiente

- Fase 1: Desarrollo de una necesidad para el cambio
- Fase 2: Establecer una relación de cambio,
- Fase 3: En esta fase se realiza el diagnóstico del problema
Que tiene que resolver el cliente.
- Fase 4: Se realiza la planificación de acciones y
alternativas para obtener los objetivos establecidos.
- Fase 5: Corresponde a la implementación de las acciones planificadas
Para obtener el cambio organizacional.
- Fase 6: En esta fase el cambio se generaliza a toda la organización
Y comienza la estabilización del cambio.
- Fase 7: Se finaliza la relación sistema cliente con el agente de cambio.

Modelo de Jerry Porras
Sistemas

Este autor creo un modelo llamado
análisis de flujo y se compone de cuatro

- Funcionamiento organizacional: son elementos formales
De una organización que proveen mecanismos de coordinación
Y control
- Factores Sociales: son las características individuales y grupales de
las personas que son parte de una organización.
- Tecnología: se refiere a todo aquello que está directamente relacionado
Con la transformación de insumo a producto.
- Ambiente físico: son las características del espacio físico en el cual se
Encuentra la organización.