



PASIÓN POR EDUCAR

NOMBRE DEL ALUMNO: ANA CECILIA GUTIERREZ CASTELLANOS

NOMBRE DEL PROFESOR: NAYELI MORALES GOMEZ

NOMBRE DEL TRABAJO: CUADRO SINOPTICO

MATERIA: CULTURA ORGANIZACIONAL

GRADO: 1^ª

GRUPO: A

PASIÓN POR EDUCAR

TAPACHULA, CHIAPAS A 27 DE NOVIEMBRE DEL 2020

CULTURA ORGANIZACIONAL

Desarrollo de la cultura organizacional

La cultura tiene que ver con el proceso de socialización que se da dentro de una empresa, a través de una objetivación social. No existe organización sin una cultura inherente, que la identifique, la distinga y oriente su accionar y modos de hacer

El concepto en sí podría remontarse a Elton Mayo y sus colaboradores, por los años 20; cuando frente al management científico de Taylor, hicieron hincapié en las normas, sentimientos y valores de los grupos que componen una organización y sus repercusiones en el funcionamiento organizacional.

Toda organización comienza siendo un pequeño grupo y en su evolución continúa funcionando alrededor de la interacción de otros pequeños grupos que se gestan posteriormente en su seno.

Elementos y componentes

Existen, en general, dos posiciones respecto de los elementos culturales, que llamaremos holística y diferenciadora. El holos aúna todo lo adoptado por una sociedad o grupo humano (objetivo y subjetivo, material o inmaterial); el otro enfoque- al que nos adscribimos- diferencia sólo algunos elementos

Cultura Organizacional y estrategia.

para lograr lo anhelado por la compañía, es necesario no solo una estrategia ejemplar, eficiente y eficaz, sino también las condiciones y parámetros determinados para aquellos quienes materializarán a través de sus esfuerzos y aportes diarios
Hay tres etapas determinantes en el proceso de la planeación estratégica:
formulación de la estrategia, implantación de la estrategia y evaluación de la estrategia.

El cambio en las organizaciones.

La aplicación de una nueva metodología en los diferentes contextos, utilizar materiales distintos de los habituales u organizar de otra manera los grupos o instituciones son cambios habituales en todas partes. Hablaremos de mejora cuando el cambio promovido incorpora unas respuestas más aceptables que las existentes respecto a los valores o prioridades que se hayan establecido.

Cultura Organizacional y estrategia.

La gestión del cambio organizacional surge de los modelos de cambio planificado, básicamente la gestión busca movilizar la organización desde un estado presente a uno más deseable. La idea que ha dominado sobre la gestión del cambio es la de un enfoque lineal, en que el gerente rediseña y cambia la organización, con una lógica de causalidad, los modelos en etapa siguen esta lógica