



Nombre de alumno: Gabriela Sánchez Rosas

Nombre del profesor: Dra. Nayeli Morales Gomez .

Nombre del trabajo: CUADRO SINOPTICO «CONCEPTO DE CULTURA Y SU APLICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES»

Materia: Cultura Organizacional

Grado: 1° Cuatrimestre

Grupo: Doctorado

Ocosingo, Chiapas a 28 de Noviembre de 2020

Cultura Organizacional I

Definición

Elemento esencial en la vida organizacional: una variable influyente en el comportamiento empresarial.

Elemento esencial organizativa: conformadora de sentido, con la posibilidad de ofrecer una interpretación compartida de la realidad que facilita la habilidad de organizarse.

CULTURA



ESENCIA DE LA ORGANIZACION

Desarrollo de la cultura organizacional

ELTON MAYO: hizo hincapié en las normas, sentimientos y valores de los grupos que componen una organización y sus repercusiones en el funcionamiento organizacional.

La cultura se desarrolla en torno a los problemas que los grupos afrontan en los procesos de adaptación externa e integración interna durante su gestión y florecimiento.

Funciones:

TRELLES: *la función de la cultura no puede ser otra que el de guiar el comportamiento hacia los modos de acción que convienen a la organización y a sus objetivos.*

ENRIQUE JAVIER DIEZ GUTIERREZ:

- ✓ Función epistemológica.
- ✓ Adaptativa.
- ✓ Legitimadora.
- ✓ Instrumental.
- ✓ Reguladora.
- ✓ Motivadora.
- ✓ simbólica

**Concepto:
CULTURA
Y
SU
APLICACIÓN
EN
LA
ORGANIZACIÓN**

**Cultura
Organizacional II**

**Elementos
y
componentes:**

- ✓ ELEMENTOS CULTURALES, (*HOLISTICA Y DIFERENCIADORA*) el holos aún a todo lo adoptado por una sociedad o un grupo humano (*objetivo y subjetivo, material o inmaterial*).
- ✓ El otro enfoque al que nos adscribimos- *diferencia solo algunos elementos, considerando al resto productos o manifestaciones culturales.*

ANTONIO LUCAS MARIN:

1. Las técnicas
2. El código simbólico.
3. Los modelos de la realidad.
4. El mundo normativo.

ATRIBUTOS DE KREPS

1. Valores.
2. Héroe.
3. Ritos y rituales.
4. Redes de trabajo.

FREITAS:

1. Historias y mitos.
2. Tabúes.
3. Comunicación.
4. Normal.

**Niveles
de
manifestación:**

HORACIO ANDRADE RODRIGUEZ DE SAN MIGUEL:
sistema culturales: «aquel que se integra por el conjunto de valores y creencias que comparten las personas que pertenecen a el.

Manifestaciones culturales pueden clasificarse en:

- ✓ Conceptuales.
- ✓ Conductuales.
- ✓ Estructurales.
- ✓ Materiales.

**Tipologías
culturales:**

CHARLES HANDY 4 TIPOS DE CULTURAS ORGANIZACIONALES:

1. Cultura de poder.
2. Cultura de los roles.
3. Cultura de tareas.
4. Cultura de personas.

SISTEMAS CULTURALES DE ACUERDO A COMO SE MANIFIESTAN:
fuertes o débiles, concentradas o fragmentadas, tendientes al cierre/ hacia la apertura, autónomas o reflejas.

Cultura organizacional y estrategia.

FRED DAVIS

la dirección estratégica se define como el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan a una empresa lograr sus objetivos.

según esta definición, la dirección estratégica se centra en la integración de la gerencia, al mercadotecnia, las finanzas, la contabilidad, la producción, las operaciones, la investigación y desarrollo, y los sistemas de información por computadora para lograr el éxito de la empresa.

ETAPAS DEL PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.



- La formulación de la estrategia.
- Implantación de la estrategia.
- Evaluación de la estrategia.



Un buen clima organizacional sin duda, le comunica al empleado que hacer, y de que manera hacerlo, convirtiéndolo en un generador de valor potencia dentro de la empresa.



La estrategia y la cultura organizacional, son 2 elementos directamente relacionados al interior de una compañía, si todos los miembros de la empresa tienen conocimiento del diseño estratégico de la misma, y se le son otorgadas las condiciones, herramientas y políticas necesarias para el cumplimiento de este, será mucho más fácil trabajar de manera uniforme por el cumplimiento de las metas organizacionales establecidas

El cambio en las organizaciones.

DEFINICIÓN DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

CHIAVENATO: quien define el cambio organizacional como el conjunto de alteraciones tanto en la estructura como en los comportamientos de una organización.

ACOSTA Y KEZAR: este se puede centrar en la estructura , las tecnologías, la infraestructura, los proceso, el clima, la organización completa, etc, las consecuencias del cambio serian también heterogéneas e impredecibles.

TEORIAS Y MODELOS CAMBIO ORGANIZACIONAL

VAN DE VEN Y POOLE: agrupan estas teorías en 4 categorías:

EVOLUCIONISTA: es el cambio es un proceso constante, acumulativo y probabilístico donde se produce una progresión de cambios en la organización.

TELEOLOGIA: se basa en que las organizaciones se mueven por metas, lo que las impulsaría a cambiar, se basa en la idea de que las organizaciones son propositivas y adaptativas.

CICLOS DE VIDA: el cambio seria inmanente , e decir, el desarrollo tendría subyacente cierta lógica, forma o programa que regularía el proceso de cambio, este cambio seguiría una secuencia unitaria y acumulativa.

DIALECTICA: su perspectiva Marxista Hegeliana que postula que la existencia de un idea, valor, norma, en una organización va presentar siempre un polo opuesto.

SOCIOCOGNITIVOS: hace énfasis en la cognición, basado en teorías constructivistas.

CULTURALES: este modelo hace énfasis en el carácter irracional, el espíritu inconsciente y la complejidad de la organizaciones, los procesos de cambio tienden a ser largos y lentos, la historia y valores de una organización son importantes de entender.

LA GESTION DEL CAMBIO

La gestión del cambio organizacional surge de los modelos de cambio planificado.

5 MODELOS Y TEROIAS SOBRE LA GETION DEL CAMBIO:

1. MODELO DE CAMPO DE FUERZA DE LEWIN.
2. LA TEORIA DE CAMBIO PLANIFICADO DE SCHEIN.
3. MODELO DE RONALD LIPPITT, JEANNE WATSON Y BRUCE WESTLEY.
4. MODELO DE JERRY PORRAS.
5. MODELO DE WARNER BURKE Y GEORGE LITWIN