



PASIÓN POR EDUCAR

Universidad del Sureste
Doctorado en Pedagogía de la Educación

Asignatura

Cultura Organizacional

Foro I

Concepto de cultura y su aplicación a las organizaciones

Asesora

Nayeli Morales Gómez

PASIÓN POR EDUCAR

Doctorante

Diego Antonio Hernández Mendoza

Grupo:

DED02SSC1020-A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 28 de noviembre
de 2020

- 1) DE ACUERDO CON LA LECTURA Y CON FUNDAMENTO A LAS DOS TENDENCIAS ENTRE LAS ESCUELAS DE PENSAMIENTO ¿POR QUÉ CONSIDERAS QUE AMBAS SON IMPORTANTES DESARROLLAR EN UNA INSTITUCIÓN O EMPRESA? Es conveniente conocer el desarrollo de cada una de los dos pensamientos y cómo influye en las empresas o instituciones ya que conocerlas permite tener más claro los objetivos, metas, valores, jerarquías etc. Por un lado la escuela que lo mira como un elemento esencial en la vida organizacional esta se da por la interacción los miembros que la componen y en esta convivencia se van generando ciertas normas o reglas que al irse manifestando de manera cotidiana en la vida de la empresa, es cuando toma su lugar como cultura de la empresa; esta genera cohesión y normas de conducta por parte de los integrantes. Por su parte la que lo identifica como Esencia Organizativa en esta los líderes deben definir la cultura de la organización a nivel estructural y debe estar prescrito para que todos los miembros conozcan los objetivos, metas, valores, misión, visión, jerarquía y el comportamiento que se espera dentro de la empresa; es importante que toda empresa lo establezca para que todos los integrantes busquen un fin en común. Las dos corrientes de pensamientos son fundamentales para que la empresa funcione, la primera genera un clima de compañerismo, pertenencia y cohesión en los miembros y la segunda define la función de los miembros y el fin de la empresa, las dos ayudan que la empresa funcione eficientemente.

- 2) ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CONOCER EL DESARROLLO DE LA CULTURA A NIVEL INDIVIDUAL, GRUPAL Y ORGANIZACIONAL? Porque cada uno de estos influye en el proceso y buen funcionamiento de la organización. Por su parte saber la cultura del individuo es sumamente importante porque cada integrante da significado a lo que concibe como organización y su función dentro de la misma. La convivencia entre los individuos y el compartir las ideas e interpretaciones van dando lugar a reglas y tradiciones dentro de los grupos, que a su vez, al tener aceptación entre los miembros pasa a formar parte de la cultura del grupo esta genera cohesión, pertenencias, creencias y normas de conducta. Por su parte conocer la cultura de la organización es fundamental ya que en ella deben estar inmersas la misión, visión valores, metas, objetivos, etc. que logran que la organización cumpla con el fin por el cual fue creada. Todas estas en armonía generaran que una organización funcione eficientemente.

- 3) ¿MENCIONA LAS FUNCIONES, ELEMENTOS Y COMPONENTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL? Funciones: epistemológicas. Adaptativas, legitimadoras, instrumentales, reguladora, motivadora y simbólica. Elementos y componentes: holística y diferenciadoras. Antonio Luis Marín las clasifica como la técnica, el código simbólico, el modelo de la realidad y el mundo normativo; Kreps las divide en valores, héroes, ritos y rituales, redes de trabajo de la comunicación cultural; Frieitas agrega historias y mitos, tabúes, comunicación y normas.
- 4) ¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE TENER UNA ESTRATEGIA DEFINIDA, EN CONJUNTO CON LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN? Es de vital importancia para el funcionamiento de una compañía sea eficiente tanto la estrategia y la cultura de la organización debe ser compatible ya que si esta no es así puede generar que las metas no se cumplan en el tiempo determinado o su buen funcionamiento sea mucho más tardado que lo previsto. Por un lado la estrategia debe estar acorde con el ambiente, contexto, clima organizacional y esta debe de ser conocida por los miembros y apropiarse de los objetivos y metas. Por otro lado la cultura de la organización debe de ser conocida por los líderes para que esta no se contraponga u oponga resistencia a las estrategias, también es importante que la cultura sea moldeada dentro de la organización para que los cambios se logren de manera sustancial y con beneficios para la organización.
- 5) ¿IDENTIFICA Y ANOTA 5 CARACTERÍSTICAS CONSIDERABLES DEL CAMBIO EN LA ORGANIZACIÓN?
- 1) Definir el motivo del cambio.
 - 2) Planear una estrategia.
 - 3) Hacer del liderazgo como motor de cambio.
 - 4) Hacer de amplio conocimiento a los miembros la estrategia.
 - 5) Su apropiamiento y a los empleados prepararlos, motivarlos y capacitarlos.
- 6) MENCIONA EL AUTOR Y MODELO QUE TE DA A ENTENDER DE MANERA MAS CLARA EL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES: el Modelo Cultural, ya que retoma las variables de tipos de cambio, contempla que este puede ser planeado o de tipo emergente, considera al cambio como dinámico, retoma al líder como transmisión del cambio y la cultura como elemento fundamental para que se genere el cambio.

- 7) INDICA 5 IDEAS RELEVANTES SOBRE LA GESTIÓN DE CAMBIO EN LA ORGANIZACIÓN:
- 1) La gestión busca movilizar la organización desde un estado presente a uno deseable.
 - 2) No existe un modelo único para implementar el cambio y lo que podría ser exitoso en un contexto podría no serlo en otro.
 - 3) El cambio está dado por la oposición de fuerza, entre los que mantienen el estatus quo y los que tratan de cambiarlo.
 - 4) Generar un cambio de la conducta del individuo de la organización, para que a partir de esta se generen los cambios en la organización.
 - 5) Los cambios en el entorno, la misión y estrategia, el liderazgo y la cultura son los aspectos que tendrán mayor impacto en el desempeño antinacional del individuo.