



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

Doctorante
Laura Esparza Santiago

Grupo:
DED02SSC1020-A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 28 de noviembre
de 2020.

FORO DE UNIDAD I: CONCEPTO DE CULTURA Y SU APLICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES

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? Ambas tendencias son esenciales para el desarrollo dentro de una empresa, pues una se enfoca en el comportamiento de esta e influye en el desarrollo del clima, el liderazgo o situaciones de conflicto que se generen dentro de ellas; mientras que la segunda facilita la organización, en orden y lógica, favorece la interacción social de sus miembros.
2. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CONOCER EL DESARROLLO DE LA CULTURA A NIVEL INDIVIDUAL, GRUPAL Y ORGANIZACIONAL? Es desarrollo de una empresas es de gran relevancia ya que esta nos permite definir y estructura la identidad de la empresa. Este desarrollo se da a nivel individual en los empleados y es vital saber si ellos la perciben según la misión y visión que se haya definido. También en el ámbito grupal es necesario que compartan los valores de la empresa, se tenga sentido de pertenencia y cohesión entre los miembros para que el rendimiento sea el más óptimo. A nivel organizacional este debe de crear un clima adecuado para que todos los grupos que están inmerso en ella puedan realizar sus funciones. El conocimiento década uno de estos elementos que componen a la organización es fundamental a la hora de la planeaciones estrategias.
3. ¿MENCIONA LAS FUNCIONES, ELEMENTOS Y COMPONENTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL? Sus funciones: epistemológicas. Adaptativas, legitimadoras, instrumentales, reguladora, motivadora y simbólica. Las fuentes de la cultura cambian de acuerdo a como la empresa va dando solución a sus problemas y como esta evoluciona.
Elementos y componentes: son holística y diferenciadoras. La técnica, el código simbólico, el modelo de la realidad y el mundo normativo de Antonio Luis Marín; los valores, héroes, ritos y rituales, redes de trabajo de la comunicación cultural de Kreps; las historias y mitos, tabúes, comunicación y normas de Frieitas.
4. ¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE TENER UNA ESTRATEGIA DEFINIDA, EN CONJUNTO CON LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN? Establecer una estrategia clara, permite que las actividades de una empresa se desarrollen de acuerdo al cumplimiento de los objetivos. Dicha estrategia debe s3er eficaz y eficiente para poder lograr lo anhelado por la empresa. Tanto como la estrategia como la cultura organizacional deben de estar estrechamente relacionadas en la compañía. Esta relación se manifiesta en todos los miembros que la componen, los cuales deberán tener los conocimientos de las estrategias y a su vez se les darán las condiciones, herramientas y políticas necesarias para lograr alcanzarlas.

5. ¿IDENTIFICA Y ANOTA 5 CARACTERÍSTICAS CONSIDERABLES DEL CAMBIO EN LA ORGANIZACIÓN?
 - 1) Analizar e identificar las razones de cambio
 - 2) Crear una visión y desarrollar estrategias
 - 3) Formar un equipo para dirigir y actuar de acuerdo a las estrategias o visión planteada.
 - 4) Comunicar la visión o estrategia a todos los miembros de la empresa
 - 5) Consolidar los cambios, impulsando contrataciones promociones y desarrollo de los empleados. Todo esto bajo un buen liderazgo.

6. MENCIONA EL AUTOR Y MODELO QUE TE DA A ENTENDER DE MANERA MAS CLARA EL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES: Modelo Teleológico, ya que esta corriente se basa en que las organizaciones se mueven por metas, estas son propositivas y adaptativas, el líder tiene una meta especifica que busca cumplir, busca la afectividad organizacional y satisfacción de los trabajadores.

7. INDICA 5 IDEAS RELEVANTES SOBRE LA GESTIÓN DE CAMBIO EN LA ORGANIZACIÓN:
 - 1) La gestión de cambio organizacional busca movilizar la organización la organización de un estado presente a uno más deseable.
 - 2) Gestionar el cambio en una organización es complejo no hay un método único para implementar el cambio, puede ser exitoso en cierto contexto o no serlo en otro.
 - 3) Las organizaciones poseen cuatro subsistemas: funcionamiento organizacional, factores sociales, tecnología y ambiente, estos influyen en la conducta de los miembros y determinan su desempeño en la organización.
 - 4) Generan un cambio en la conducta individual de los miembros de la organización, para que a partir de ella se generen cambios en la organización.
 - 5) Los cambios del entorno, la misión y estrategias, liderazgos y la cultura tendrán mayor impacto en el desempeño organizacional e individual