



**Nombre del alumno: Mariza Trujillo  
Gómez**

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

**Nombre del trabajo: Cuadro  
sinóptico**

**Materia: Cultura organizacional**

**Grado: Primer cuatrimestre**

**Grupo: DED02SSC1020-A**

**CONCEPTO DE CULTURA Y SU  
APLICACIÓN A LAS  
ORGANIZACIONES**

-CULTURA ORGANIZACIONAL

-Las primeras obras al respecto popularizaron términos como valores, creencias, presunciones básicas, principios. La cultura tiene que ver con el proceso de socialización que se da dentro de una empresa, a través de una objetivación social

-CULTURA ORGANIZACIONAL  
Y ESTRATEGIA

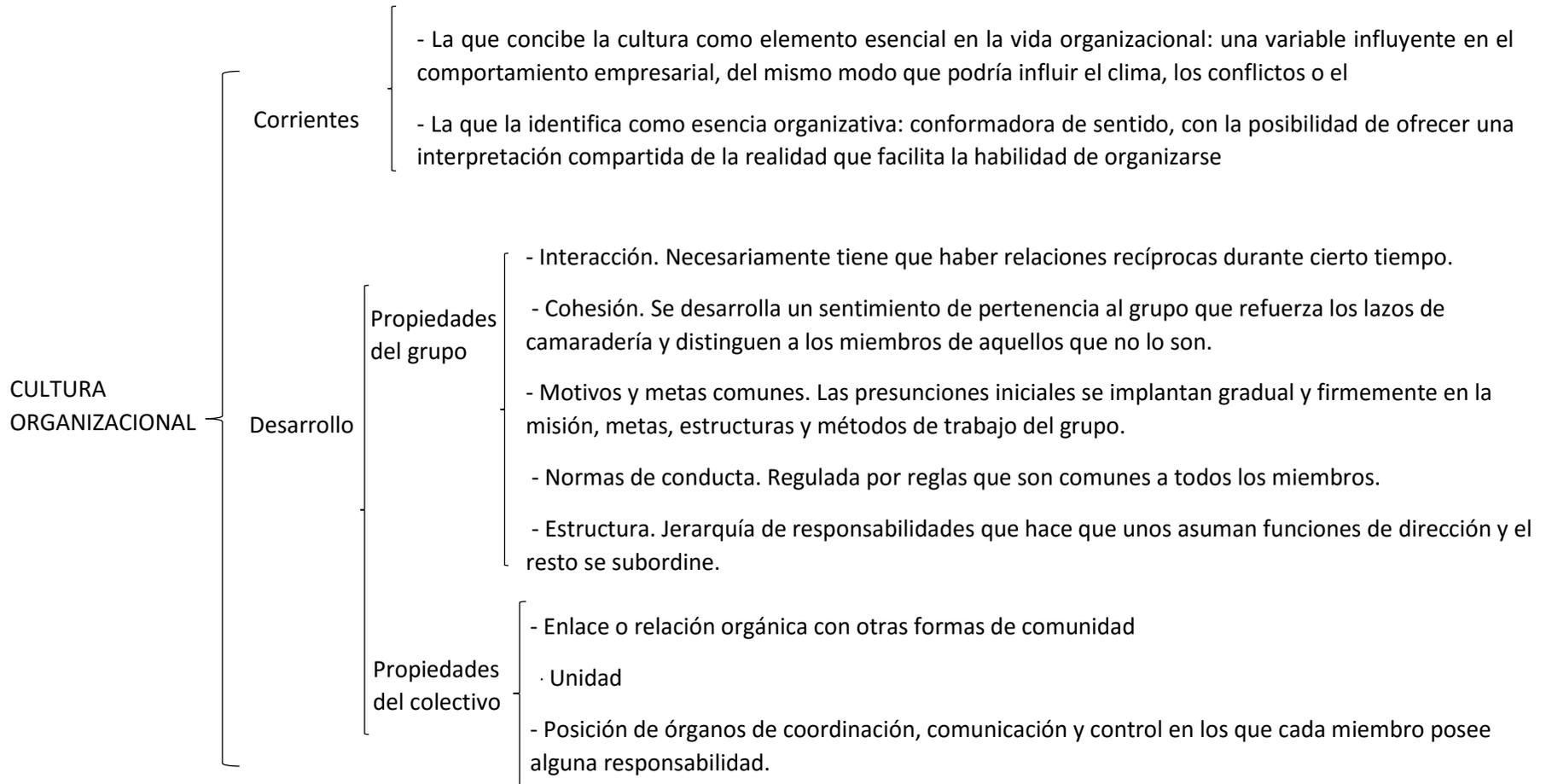
-arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan a una empresa lograr sus objetivos, se centra en la integración de la gerencia, la mercadotecnia, las finanzas, la contabilidad, la producción, las operaciones, la investigación y desarrollo, y los sistemas de información por computadora para lograr el éxito de la empresa.

-EL CAMPO EN LAS  
ORGANIZACIONES

-Las modificaciones que se dan en una realidad concreta podemos calificarlas de cambio, en la medida en que alteran la situación y generan respuestas distintas a las existentes

-LA GESTIÓN DEL CAMBIO

-construir una nueva realidad para la organización, Gestionar el cambio en una organización sería una labor sumamente compleja, no existiría un método único para implementar el cambio, y lo que puede ser exitoso en un contexto podría no serlo en otro



CULTURA ORGANIZACIONAL

Funciones

- Función epistemológica: Se convierte en una vía para la comprensión de la vida organizativa.
- Adaptativa: Para lograr una comprensión común sobre su problema de supervivencia vital
- Legitimadora: Justifica el sentido y valor de la organización
- 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
- Motivadora: Los valores compartidos generan cooperación, motivan al personal, facilitan el compromiso con metas relevantes, facilitan el compromiso con algo mayor que los intereses propios del individuo.
- Simbólica: Representación de la vida social de un grupo.

Elementos y componentes

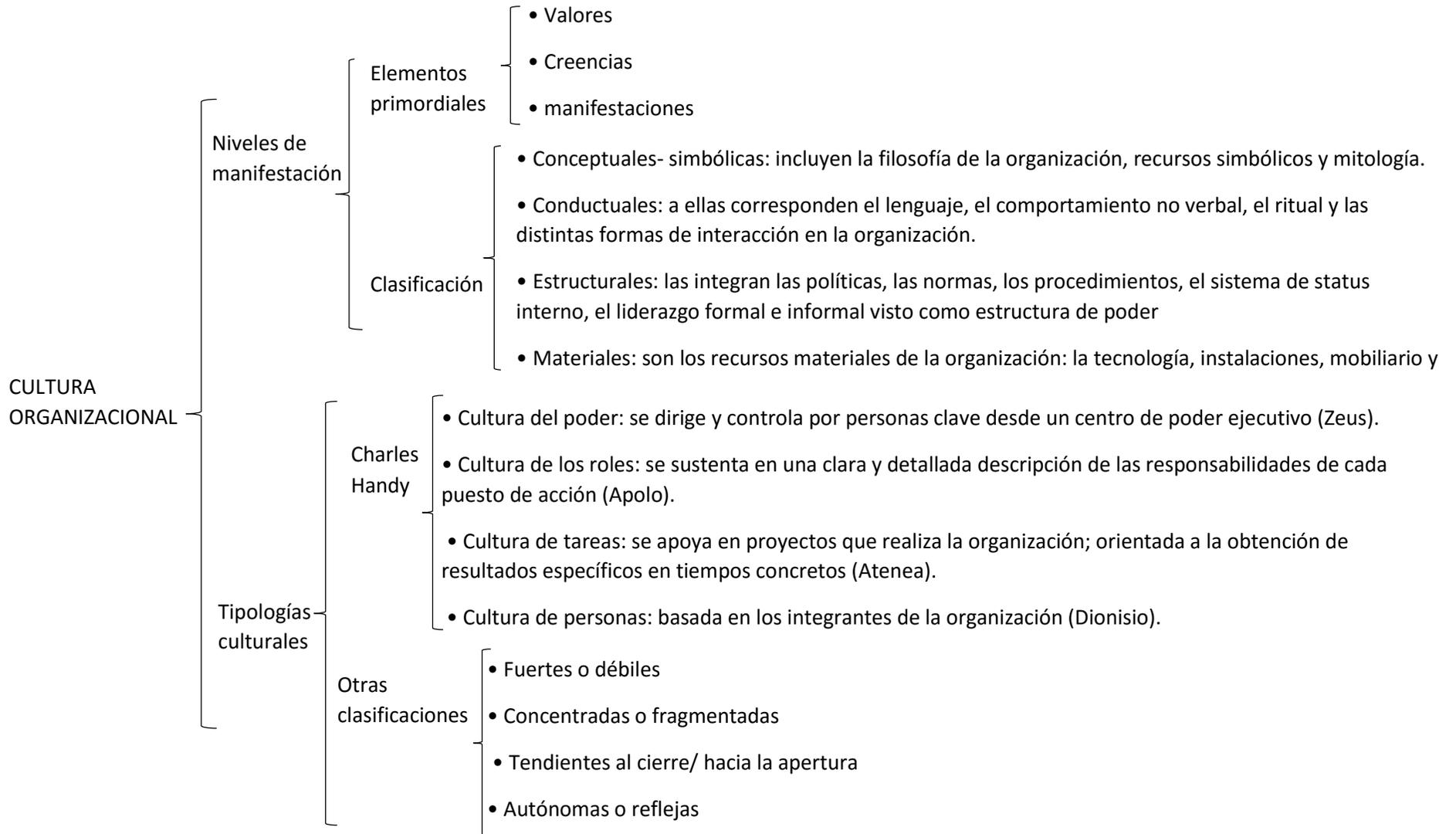
Antonio Lucas Marín

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

Kreps

- Valores: filosofía y creencias
- Héroe: miembros de la organización que mejor personifican los valores
- Ritos y rituales: ceremonias que los miembros de la organización realizan
- Redes de trabajo de la comunicación cultural: canales informales de interacción

Freitas agrega: • Historias y Mitos. • Tabúes • Comunicación



CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA

Dirección estrategia

- integración de la gerencia
- la mercadotecnia
- las finanzas
- la contabilidad
- la producción
- las operaciones
- la investigación y desarrollo
- los sistemas de información por computadora

Etapas

- formulación de la estrategia
- implantación de la estrategia
- evaluación de la estrategia.

## EL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES

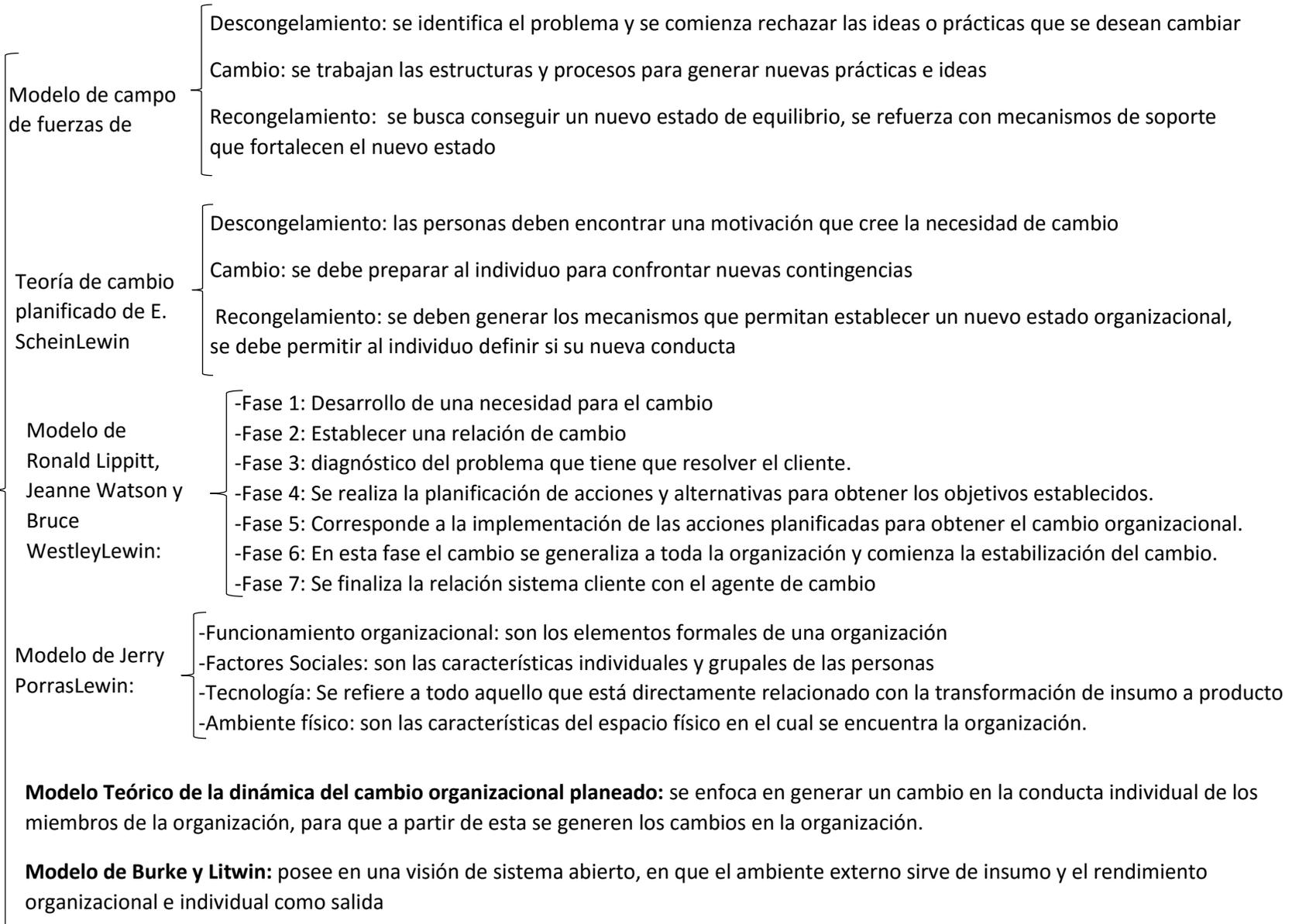
### Definiciones

- Según Gordon: etapa normal del ciclo de vida de las organizaciones
- El mismo Acosta: conjunto de transformaciones que se realizan en las distintas dimensiones de una organización producido tanto por fuerzas naturales como impulsado por la voluntad de quienes las crean e impulsan.
- Chiavenato: conjunto de alteraciones tanto en la estructura como en los comportamientos de una organización
- Poole y Van de Ven: diferencia en la forma, cualidad o estado, a través del tiempo, en una entidad de la organización.
- Burke: las organizaciones deben ser entendidas como sistemas abiertos pues reciben la influencia del entorno en el cual residen

### Teorías y modelo

- Modelos Evolucionistas: el cambio es un proceso constante, acumulativo y probabilístico, se produce una progresión de cambios en la organización
- Modelo Teleológico: las organizaciones se mueven por metas, lo que las impulsaría a cambiar, son propositivas y adaptativas
- Modelos de Ciclo de Vida: el cambio es algo natural del funcionamiento organizacional.
- Modelo Dialectico: postula que la existencia de una idea, valor, norma, etc. Las interacciones humanas siempre tienen inherentes el conflicto, y desde el conflicto va nacer el cambio, para este tipo de teorías el cambio no siempre va tener una connotación de progreso y beneficio organizacional
- Modelos Socio cognitivos: hace énfasis en la cognición, basado en teorías constructivistas, en este modelo se rechaza la idea de una cultura organizacional, ya que cada persona le daría un significado distinto a la realidad
- Modelos Culturales: hace énfasis en el carácter irracional, el espíritu inconsciente y la complejidad de las organizaciones, los procesos de cambio tienden a ser largos y lentos

LA GESTION DEL CAMBIO (MODELOS)



## BIBLIOGRAFÍA

Nayeli Morales Gómez (2020). *Cultura organizacional* [Antología del doctorado en educación] parte 1. Universidad del Sureste