



Nombre del alumno:

Adriana de los Santos Candelaria

Nombre del profesor:

Dra. Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico

Materia: Cultura Organizacional

Doctorado en Educación

Comitán de Domínguez Chiapas a 27 de Noviembre de 2020.

CONCEPTO DE CULTURA Y SU APLICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES.

Cultura Organizacional

Conceptos

Conceptos como, valores, creencias, presunciones básicas y principios.

Ayuda a analizar un diagnóstico cultural de la empresa.

Dos tendencias

Cultura esencial como elemento de la vida.

Variable influyente en el comportamiento empresarial

Cultura como esencia organizativa.

Promueve el sentido del orden y la lógica que simbólicamente constituye la organización.

Desarrollo

Se desarrolla en torno a los problemas que los grupos afrontan en los procesos de adaptación externa e integración interna.

Desde que un grupo tiene un pasado, tiene una cultura.

Grupo: "la unión de dos o más personas entre las cuales ha habido interacción durante cierto tiempo, se ha creado un sentimiento de unidad y existen normas y metas comunes".

Propiedades esenciales: Interacción, cohesión, motivos y metas comunes, normas de conducta, estructura.

Colectivo: es un complejo de individuos que tienen un fin determinado, están organizados y poseen organismos colectivos.

Criterios esenciales: relación orgánica, unidad, posición de órganos de coordinación, comunicación y control.

Funciones

Trelles.- guiar el comportamiento hacia los modos de acción que convienen a la organización y a sus objetivos.

Robbins.- facilitar la creación de un compromiso personal con algo más amplio que los intereses egoístas del individuo e incrementar la estabilidad del sistema social.

Funciones Enrique J. Díaz

Epistemológica: estructura la organización como fenómeno social.

Adaptativa: comprensión sobre su problema de supervivencia

Legitimadora: Justifica el sentido, valora la organización y refuerza la orientación

Instrumental: negociación y consenso sobre objetivos, metas y medios de organización.

Reguladora: indica lo importante y como se hacen las cosas.

Motivadora: Valores motivacionales

Simbólica: resume y expresa valores o ideales sociales.

Elementos

Holística: todo lo adoptado por una sociedad o grupo humano.

Diferenciadora: - diferencia sólo algunos elementos, considerando al resto productos o manifestaciones culturales.

Elementos de Antonio Lucas.- técnicas, código simbólico, modelos de la realidad, mundo normativo.

Kreps.- valores, héroes, ritos y rituales, redes de trabajo.

Freitas.- historias y mitos, tabúes, comunicación, normas.

Niveles de manifestación.

La organización constituiría entonces, un sistema cultural que constaría de tres elementos primordiales: valores, creencias y manifestaciones

Se clasifican en: Recursos simbólicos y mitología, comportamiento no verbal, rituales, políticas, normas y procedimientos, tecnología, instalaciones, mobiliario y equipos.

CONCEPTO DE CULTURA Y SU APLICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES.

Cultura organizacional y estrategia.

Dirección estratégica

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.

Formulación de la estrategia

Creación de una visión y misión, el establecimiento de objetivos a largo plazo, la creación de estrategias alternativas y la elección de estrategias.

Implantación de la estrategia

La empresa deberá tener una forma única de desarrollar sus actividades y/u operaciones a nivel interno y externo.

Evaluación de la estrategia

Manejar políticas operativas.

Cambio en las organizaciones

Necesidad de adaptación para las organizaciones.

Foco de cambio: se puede centrar en la estructura, las tecnologías, la infraestructura, los procesos, el clima, la organización completa, etc., las consecuencias del cambio serían también

Modelos de cambio

Evolucionistas: el cambio es un proceso constante, acumulativo y probabilístico depende del medio que se encuentren.

Teleológico: se basa en la idea de que las organizaciones son propositivas y adaptativas.

Ciclo de vida: cambio seguiría una secuencia unitaria y acumulativa.

Dialectico: la existencia de una idea, valor, norma, etc. en una organización va presentar siempre un polo opuesto, estas fuerzas se influirían recíprocamente, el cambio será producto de esta interacción.

Socio cognitivos: todas las personas en una organización ven las cosas de igual forma, resistencia al cambio.

Culturales: el cambio tendería a ser impredecible, no lineal, irracional, y dinámico, el rol del líder estaría

Gestión del cambio

Busca movilizar la organización desde un estado presente a uno más deseable.

Modelos de gestión del cambio

Modelo de campo de fuerzas de Lewin: oposición de fuerzas, etapas: Descongelamiento (identifica el problema), cambio (genera nuevas prácticas), recongelamiento: (nuevo estado de equilibrio). Teoría de cambio planificado de E. Schein: Descongelamiento (motivación para el cambio) cambio (nuevas contingencias). recongelamiento (nuevos estado organizacional).

Modelo de Ronald Lippitt, Jeanne Watson y Bruce Wesley: desarrollo, relación, diagnostico, planificación, implementación de acciones, estabilización del cambio, finalización cliente con el agente.

Modelo de Jerry Porras: Análisis de flujo, funcionamiento organización, factores sociales, tecnología y ambiente físico.

Modelo Teórico de la dinámica del cambio: cambio en la conducta individual

Modelo de Burke y Litwin: ambiente externo es insumo y rendimiento es la salida.