



**Nombre del alumno: Jorge Uziel Del  
Ángel Vázquez**

**Nombre del profesor: Malaquías  
García Pérez**

**Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnista**

**Materia: Estructura Organizacional**

PASIÓN POR EDUCAR

**Nombre del trabajo: actividad**

Ocosingo, Chiapas a 31 de julio del 2022

CONTENIDOS

NOMBRE DEL PROFESOR : MALAQUIAS GARCIA PEREZ -----1

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD : 4 UNIDAD -----1

INTRODUCCION -----3

CONCLUSION -----4

## INTRODUCCION

### CULTURA ORGANIZACIONAL

EL CON JUNTO DE VALORES NORMAS CREENCIAS ORIENTADORAS Y ENTENDIMIENTOS QUE SE OCUPAN PARA GUIAR Y QUE COMPARTEN LOS INDIVIDUOS DE LA ORGANISACION PARA ASI ENSEÑARLE A LOS NUEVOS DE LA MANERA CORRECTA DE PENSAR NUEVAS IDEAS SENTIR Y COMPORTARSE DE LA ORGANIZACIÓN PARTICIPAN EN LA CULTURA QUE LOS GERENTES SE ENFRENTAN CON EL PODER DE LAS CULTURAS DE LAS NUEVAS TAREAS DE ESTRATEGIA O NUEVAS ORGANIZACIONES CONTRA LAS NORMAS

EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL TIENE DOS NIVELES: LAS SUPERFICIES VISUALES DE LOS ARTEFACTOS Y CONDUCTAS VISIBLES TALES COMO LA VESTIMENTA Y LA FORMA DE ACTUAR DE CADA INDIVIDUO.

EL SISTEMA DE CONTROL Y DE ESTRUCTURA QUE ES EL PODER QUE SE OCUPA DE LA EMPRESA COMO LAS CREENCIAS A LAS HISTORIAS Y SEREMONIAS A LAS CUALES COMPARTEN LAS PERSONAS DE LAS ORGANISACIONES

## DESARROLLO

### SURGIMIENTOS Y DESARROLLOS DE LA CULTURA

SE PRODUCE CON LAS PERSONAS CON EL SENTIDO DE LAS ORGANIZACIONES EN LAS CUALES SE CREAN COMPROMISOS RESPECTO A LAS CREENCIAS Y VALORES MAS SIGNIFICATIVOS . LAS IDEAS Y VALORES SE LLEGAN CON EL ÉXITO SE INSTITUCIONALIZAN Y QUE SURGEN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE DA IMAGEN DE LA VISION Y CON LA ORGANIZACIÓN DEL FUNDADOR O LIDERES.

LAS CULTURAS OCUPAN DOS FUNCIONES CRITICAS EN LAS ORGANIZACIONES .,

1-INTEGRACION DE LOS INDIVIDUOS DE MANERA QUE SE ORGANIZAN DE UNA FORMA HU OTRA.

2- TAMBIEN AYUDA A LAS ORGANIZACIONES DE ADAPTARSE AL ENTORNO EXTERNO

**LA INTEGRIDAD INTERNA :** LOS MIEMBROS DESARROLLAN LA ENTIDAD COLECTIVA Y SABER ORGANIZAR Y ASI TRABAJAR EN EQUIPO CON TAL EFICIENCIA.

**LA ADAPTACION EXTERNA :**SE DIRIGE A LA FORMA EN LA CUAL UNA ORGANIZACIÓN LLEGUE A SUS METAS Y TRATA CON INDIVIDUOS EJENOS A LA EMPRESA O GRUPO LABORAL

### ***RASGOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL .***

LA FORMA DE IDENTIFICAR E INTERPRETAR EL REQUERIMIENTO DE LAS PERSONAS PARA QUE HAGAN INFERENCIAS BASICAS PARA PODER ESTUDIAR

**RITOS Y CEREMONIAS:** SON ACTIVIDADES ELABORADAS Y PLANEADAS OCASIONALMENTE ESPECIALES QUE SE REFUERZAN CON VALORES ESPECIFICOS.

**HISTORIAS Y MITOS:** SON NARRACIONES QUE SE CUENTAN BASADOS EN ECOS REALES QUE SE COMPARTEN ENTRE LOS EMPLEADOS LONGEVOS CON LOS NUEVOS EMPLEADOS ESTO LO HACEN PARA ENTERESARSE DE COMO SE FUNDO LA EMPRESA.

**SIMBOLOS** : SON HERRAMIENTAS QUE SE INTERPRETAN DE LA CULTURA EN LA CUELA SE PRESENTE YA SEA EN UNA ORGANIZACIÓN O UNA HEMPRESA QUE SIRVE PARA LLAMAR LA ATENCION A LOS DEMAS O PARA Q ASI LA EMPRESA SEA RECONOCIDA.

**RELACIONES DE PODER** : PROCESO DE OBSERVAR Y ANALIZAR LAS CAPASIDADES DE LOS INDIVIDUOS DE LAS ACTIVIDADES QUE ORGANIZAN EN LA EMPRESA. MIENTRAS QUE LOS INGENIEROS Y LOS DISEÑADORES LES INFORMAN EL COMO TRABAJARAN.

**SISTEMA DE CONTROL:** SON LAS REGLAS QUE LLEVAN EN LA ORGANIZACIÓN PARA QUE TODO SALGA EN ORDEN LOS PROYECTOS QUE TIENE PLANEADOS POR LO CUAL SE LLEVA UN CONTROL EN LOS TRABAJADORES AL IGUAL QUE EN LOS MATERIALES QUE SE OCUPAN.

### **CONCLUSION**

EN CUALQUIER CULTURA SE SIGEN LOS PATRONES DE LOS VALORES NORMAS Y CREENCIAS ORIENTADORAS PARA ASI TENER UN MEJOR ENTENDIMIENTO TODO ESTO ES UTIL PARA PODER GUIAR A LAS PERSONAS O NUEVOS INTEGRANTES DE UNA EMPRESA, Y ASI PODER LLEGAR A CONTRATAR NUEVOS PRODUCTORES QUE ENTIENDAN CUALES SERAN SUS FUNCIONES Y LABORES DURANTE LA HORA DE PRODUCCION.

TODO ESTO ES PARA LA RAPIDA ADAPTIVILIDAD Y SE RELACIONE CON LOS DEMAS COMPAÑEROS QUE CUENTAN CON MAS TIRMPO DENTRO DE LA EMPRESA Y ASI AYUDAN Y HACEN MAS PRODUCTIVA A LA NUEVA PERSONA QUE SE ENCUENTRA EN ESAAREA LABORAL ASI FABORESE CON MAYOR PRODUCCION A LA EMPRESA Y LA HACE MAS EXITOSA, TOMANDO EN CUENTA EL TRABAJO EN EQUIPO PARA ASI PODER ALCANSAR LAS METAS A CORTO O LARGO PLAZO DEL EQUIPO O EMPRESA.

## **REFERIAN BLBLOGRAFICA**

UNIVERSIDAD DEL SURESTE . CAPITULO 4 CULTURAS ORGANIZACIONALES Y VALORES ETICOS

ESTRUCTURA ORGANIZACIONALES. ANTOLOGIA PAGINAS 84-91