



Nombre del alumno: Angel Gabriel Gómez
guillén

Nombre del maestro: Malaquías

Licenciatura: Medicina Veterinaria Y Zootecnia

Materia: Estructuras Organizacionales

PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del trabajo: Actividad 1 4 Unidad

Ocosingo, Chiapas a 20 de julio de 2

Contenido

Tabla de contenido

Escribir el título del capítulo (nivel 1)	1
Escribir el título del capítulo (nivel 2)	2
Escribir el título del capítulo (nivel 3)	3
Escribir el título del capítulo (nivel 1)	4
Escribir el título del capítulo (nivel 2)	5
Escribir el título del capítulo (nivel 3)	6

INTRODUCCION

4.1 Cultura organizacional

En la cultura de conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que ocupan para la guía y compartir con los individuos de la organización, para enseñarle a los nuevos individuos con 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 la cultura con nuevas ideas de estrategia o nueva organización de contra las normas.

En la cultura organizacional tiene dos niveles: la superficie visible de los artefactos y conductas observadas, como la vestimenta y actuación de los individuos, el sistema de control y de estructura que son el poder que se ocupan de la empresa como las creencias, la historia y las ceremonias que comparten las personas de la organización

DESARROLLO

Surgimiento y propósitos de la cultura

Se proporciona con los individuos con el sentido de la organización donde crean compromiso con las creencias y con valores grandes. Las ideas y valores se llegan con el éxito, se institucionalizan y que surge con la cultura organización que de imagen de la visión y con la organización del fundador o el líder. Las culturas ocupan en dos funciones críticas en las organizaciones:

- 1) integrar con los individuos de manera que se organizan de uno al otro.**
- 2) También ayuda de la organización de adaptarse al entorno externo.**

La integridad interna: los miembros desarrollan la entidad colectiva y saben organizar y trabajar juntos con eficiencia.

La adaptación externa: se refiere a la forma como una organización llegue a sus metas y trata con individuos ajenas de la empresa.

4.2 Rasgos de la cultura organizacional

Identificar e interpretar en la cultura que requiere con las personas hagan inferencias basadas que pueden estudiar.

Ritos y ceremonias: son actividades elaborados y planeados ocasiones especiales que refuerzan con valores específicos

Historias y mitos: Son narraciones que se cuentan puede ser hechos reales que comparten entre los empleados con los nuevos individuos de la empresa para enterarse de como se fundó la empresa.

Símbolos: son una herramienta que se interpreta de la cultura que presenta ya se en una organización o una empresa, que sirve para llamar la atención a los demás o también para que la empresa sea reconocida.

Estructuras organizacionales: Es una imagen representada en la cultura que están diseñada en las organizaciones y de la empresa para identificar.

Relaciones de poder: procesos de observar y analizar la capacidad de los individuos de la actividad que lo realizan en la empresa. Mientras que los ingenieros y los diseñadores le informan sobre cómo van a trabajar.

Sistemas de control: reglas que llevan en la organización para que todo salga en orden los proyectos que tienen planeados por eso llevan un control en los trabajadores tanto en los materiales que se ocupan.

CONCLUSION

En las organizaciones los nuevos individuos que se integró en la organización se adaptan a relacionarse con los trabajadores que ya llevan tiempos trabajando en la empresa, y que ayudan a organizar crecer la organización para que se haga grande y tenga éxito, lo más importante con que sepan trabajar todo junto para que lleguen a los planes que tienen y lleguen a la meta de la empresa.

REFERENCIA BIBLOGRAFIA

Universidad del sureste. Capítulo 4 “Cultura organizacional y valores éticos”.
Estructuras organizacionales. Antología. Pag, 84-91 antología uds