

**Nombre del alumno:**  
**Teresa Maldonado Córdoba**

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

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: Cultura Organizacional**

PASIÓN POR EDUCAR

**Grupo: Doctorado en administración**



## CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional nace a partir de la formación de una organización, en la que los fundadores deberán tener clara su visión para después transmitirla de manera adecuada y que sea aceptada por determinados grupos que conformaran la organización, la cultura organizacional se forma y consolida de acuerdo a la visión, personalidad y comportamiento de los directivos, líderes y colaboradores, cuando la cultura está bien fundamentada es transmitida correctamente de ahí su importancia dentro de toda organización, de acuerdo al tipo de cultura será el comportamiento de los integrantes, una cultura organizacional es identificada de acuerdo a su filosofía, sus normas, valores, reglas y clima organizacional que regulan el comportamiento y es percibido por el entorno en el que se encuentra.

Una vez reconocida la cultura dentro de la empresa es necesario que exista una comunicación constante en la que la socialización organizacional en la que se transmite elementos fundamentales, el personal pasa por tres procesos: a su llegada el individuo tiene su propia cultura, el encuentro donde entra en contacto con la cultura de la organización y la metamorfosis donde el individuo acepta o rechaza la cultura de la organización, existen estrategias de comunicación en mi opinión la del individualismo creativo aporta y contribuye a la motivación además de los beneficios que genera para la organización y personal. Como podemos notar una vez establecida la cultura no siempre quedara fija existen cambios y ajustes de acuerdo al entorno, tiempos actuales dependerá de la situación las estrategias de cambio basadas en las realidades de negocios, ligadas al cambio y ataques frontales, en conjunto con las estrategias los altos directivos y líderes son impulsores del cambio que a través de la comunicación efectiva transmitan y contagien de manera positiva al resto de los colaboradores para aceptar el cambio de cultura en el tiempo que este lleve todo cambio tiene un proceso a largo plazo es aquí donde se pone a prueba la fidelidad de los empleados.



En conclusión la cultura organizacional se considera la atmosfera que se respira dentro de ella, es inicialmente creada por los fundadores a través de una visión clara, transmitida a los colaboradores por medio de normas, valores, filosofía y objetivos que regulan el comportamiento de los colaboradores, la cultura organizacional es un elemento fundamental para el buen desempeño del personal, se considera que la cultura organizacional tiene cambios de acuerdo a el entorno donde se encuentre y los retos actuales, si los colaboradores están identificados con esta cultura y el cambio es bien transmitido se contribuye al desarrollo de una cultura enfocada a la obtención de resultados por lo que resulta importante medir y evaluar el clima organizacional, aplicando el método más adecuado y dar a conocer la calificación de tal forma que el impacto sea positivo en los colaboradores. Finalmente concluyo que toda organización debe construir una cultura de acuerdo al interés y la visión primeramente de la empresa y tomar en consideración la personalidad de cada individuo formando una cultura que aporte al entorno y ambiente interno y externo.



## **Referencias Bibliográfica:**

Cultura organizacional. Edit. UDS, México 2020.