



**Nombre del alumno: Ana Cecilia
Gutierrez Castellanos**

**Nombre del profesor: Nayeli Morales
Gomez**

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Cultura Organizacional

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 1

Grupo: A

La cultura de una organización no se encuentra presente desde el inicio de la misma pues se forma gradualmente.

Un aspecto importante a considerarse en la cultura es la permanencia de los funcionarios de la organización, una empresa con rotatividad muy excesiva difícilmente llega a tener valores suficientes pues la formación de la cultura se da en las relaciones intrapersonales que conlleva a tener cada organización.

Esto nos lleva a la importancia que tiene la cultura organizacional en una organización, está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. Esta nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un factor activo que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

La cultura determina la forma como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas que presenta la misma y puede ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiada para bien si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje.

El comportamiento individual depende de la interacción entre las características personales y el ambiente que lo rodea, la originalidad de una persona se expresa a través del comportamiento y, la individualidad de las organizaciones puede expresarse en términos de la cultura. La capacitación continua del personal de la empresa es un elemento fundamental para dar apoyo a la creación de un programa orientado al fortalecimiento del sentido de compromiso del personal hacia la empresa

La cultura organizacional tiene seis características principales:

1. Regularidad de los comportamientos observados. Las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias.
2. Normas. Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas.
3. Valores dominantes. Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia.
4. Filosofía. Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes.
5. Reglas. Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo.

6. Clima organizacional. La sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores, etcétera

Toca y Carrillo (2009) afirman que muchos investigadores han concentrado sus estudios, como una fuente de medición, en el diagnóstico de la cultura organizacional a través de la identificación de sus dimensiones. Precisamente estos autores en su trabajo titulado Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional, destacan el uso de herramientas

Se identifican métodos, modelos e instrumentos de índole cualitativo y cuantitativo para medir la cultura organizacional. De igual manera, el uso de técnicas de recopilación de información se basa en cuestionarios, entrevistas, observación y herramientas estadístico-matemáticas y de revisión literaria. Además, en los diversos estudios empíricos se relaciona de una u otra forma la cultura organizacional con factores y variables desde la perspectiva antropológica y de tipo comportamiento

No es necesario hacer una reflexión muy profunda para observar la enorme incidencia de la comunicación en la cultura, siendo determinante para su consolidación en un grupo social, es decir, es la comunicación la que permite construir cultura a través de compartir significados en espacios sociales.

La cultura organizacional puede ser transmitida a través de varias técnicas:

- a.- El relato de historias, casos y eventos de la organización usados para legitimar las acciones presentes.
- b.- El empleo de lenguaje técnico y coloquial que identifica valores y creencias comunes a los miembros de una cultura y ayuda a su preservación.
- c.- El empleo de símbolos y rituales para expresar, "vivenciar" y transmitir los valores.