



Nombre del alumno: Andrea Pulido Arguello

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

**Nombre del trabajo: Ensayo “Cultura
Organizacional”**

Materia: Cultura Organizacional

Comitán de Domínguez, Chiapas a 11 de diciembre de 2020

Cultura Organizacional

La cultura organizacional es parte del comportamiento de las organizaciones, la cultura por si sola es según la Real Academia Española, el conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico o el conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc. Partiendo de esto, la cultura organizacional es un conjunto de características y formas de ser de una organización, representa la esencia y el compromiso de esta y de todos los que participan como parte de una guía para lograr los objetivos.

Existen diferentes definiciones, que se comenzaron a realizar a partir de los años 70. Entre ellas la de Peter y Waterman nos dice que son los valores compartidos por los miembros de la organización; Edgar Schein define esta como aquel conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí misma y del entorno; Evan la considera como un conjunto de creencias, normas y valores que tienen influencia sobre la conducta, afirmando que estos elementos suponen una amplitud excesiva del término que no permite delimitar el clima organizacional.

La cultura organizacional se caracteriza por ser una cultura que se aprende, es decir, si un integrante de la organización lleva menos tiempo que otros, este con el paso del tiempo podrá ir adquiriendo y viviendo dentro de esta misma cultura; se aprende por medio de la interacción de la organización como un equipo. Se aprenden conocimientos, maneras de hacer, capacidades y habilidades, pero también emociones y sentimientos.

Aunque la cultura organizacional no se puede medir con exactitud debido a que los resultados pueden generar limitaciones y sesgos, esta puede ser evaluada por medio de diferentes herramientas, de métodos cualitativos y cuantitativos, pero los resultados dependen de los factores internos de cada empresa, y esto no es medible en comparación a otras. Entre algunas de las variables que pueden medirse por medio de estudios internacionales esta la satisfacción laboral, el liderazgo, la planificación estratégica, el enfoque al cliente, la gestión de personas, de procesos, la cultura, el financiamiento, los resultados, la estabilidad, la flexibilidad, la responsabilidad social, la organización, el rendimiento, la comunicación, entre otros.

Dentro de la cultura organizacional un punto muy importante es la comunicación, de esta depende lograr transmitir con certeza la información a los integrantes de la organización para el logro de los objetivos, este permitirá la integración de las funciones administrativas con el personal. La comunicación permite consolidar más la cultura, por medio de los miembros en base a las creencias que comparte. Y puede ser transmitida por medio de relatos de historias, de casos y de eventos, con un lenguaje técnico o coloquial, por medio de símbolos o rituales. A pesar de todo esto, debe haber un cuidado al comunicar y tener claro que queremos compartir, debido a que en muchos casos dependiendo el uso de estrategias de comunicación puede genera un aislamiento o rebelión.

Establecer una cultura organizacional no es algo permanente, esta sufre o en muchos caso precisa realizar cambios, para ellos existen diferentes estrategias, entre las cuales de acuerdo a Gerard Egan están las basadas en las realidades del negocio, que incluye los cambios en estructura, recursos humanos, el sistema de gestión y supervisión y el liderazgo; las ligadas al cambio, que representan el enlace de la cultura con los proyectos, programas y los esfuerzos, así como ante las crisis ayuda a enfrentarla ; y las de ataques frontales, las cuales fomentan los cambios a la cultura promoviéndola a adaptarse a los valores e ideales de la organización . Realizar cambios a una cultura organizacional es uno de los retos más difíciles al que se enfrentan los directivos, requiere liderazgo y conlleva una gran responsabilidad. Este proceso debe ser constante, enfocado y apoyado por una buena comunicación, y proporcionando las ventajas de dichos cambios.

Todo cambio que existe dentro de una organización, debe ser influenciado o motivado principalmente por sus líderes, ante lo cual Price Waterhouse menciona que primero de existir una correcta apreciación del entorno competitivo, se debe adoptar una estrategia clara, concisa y bien formulada, la implementación de estas debe ser coherente, visible y autentica, no se debe desistir cuando algo no sale bien desde el inicio sino deben plantearse ideas a largo plazo y realizar un fuerte trabajo, siempre debe haber una comunicación honesta y efectiva, debe animarse y motivarse, así como motivar el corazón y la mente de los integrantes, todo lo planeado debe ser detallado, los cambios que se realicen deben ser innovadores e impactar, nunca deben ponerse limitantes, siempre deberá integrarse al personal y que todo sea compartido, deberán proporcionarse las herramientas y recursos necesarios para el desarrollo efectivo de los cambios, y todo lo que se desarrolle debe existir una base que fundamente y apoye cada cambio.

Desarrollar una cultura organizacional con el fin de lograr resultados efectivos, debe ser por medio del intercambio de perspectivas y el establecimiento de acuerdos, para después ejecutar una estrategia que lleve al logro de los objetivos. La convivencia y los pensamientos desarrollados de forma grupal en la organización, pueden llevar a cumplir con una misión más grande, pero también puede desarrollar un pensamiento nulo, que puede contagiar a todos los demás tanto de alegría como de estrés.

El modelo de una cultura de resultados consta de 7 pasos, contacto, diálogo, fijar acuerdos, cumplir acuerdos, priorizar acuerdos, ejecutar acuerdos y alcanzar objetivos; pero estos a pesar de ser simples no siempre serán fáciles. Esto dependerá del grado de desarrollo de la empresa.

Dentro de la cultura organizacional tenemos también el clima organizacional como parte de la personalidad de la organización, que es formado por una serie de características positivas como el comportamiento de las personas dentro de ella, la forma en que se ejerce la autonomía, la libertad, el poder, el compromiso, la identidad, el liderazgo, el consenso, la motivación, la integración, la productividad. El clima organizacional al ser principalmente dependiente del comportamiento de las personas, puede ser perjudicial si la influencia no parte de los objetivos de la empresa y el comportamiento de las personas perjudica su productividad. Pero si existe un buen clima organizacional, que genera confianza por parte de la empresa, como de sus líderes, existirá una mayor satisfacción entre los integrantes y genera un mayor compromiso.

Para concluir la cultura organizacional es parte de todas las empresas, independientemente de sea tomada como tal y este estipulada e incluso implementada por medio de una filosofía o siendo parte del proceso para el logro de los objetivos, o simplemente por la forma de ser de cada organización. La cultura organizacional es la personalidad de la empresa, su forma de ser y hacer, por medio de esta establecerá los valores y creencias, motivará y dirigirá a la productividad. Esta creará una identidad de los colaboradores con la empresa, proyectará una imagen positiva de forma interna y externa, atraerá talento, mejorará la productividad de todos, y generará un gran compromiso que permitirá el efectivo logro de los objetivos.

Referencias

Cultura Organizacional. Morales Gómez Nayeli, Diciembre 2012.

Gestionar el cambio. Llanos Tarruella Caballero, Universidad de Barcelona

Cultura Organizacional. ¿Por qué es importante? BMA Group

Comportamiento en las organizaciones. México: UNAM. Consultado el 29 de septiembre de 2017 de

http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/20172/administracion/3/apunte/LA_134_3_24056_A_Comportamiento_organizaciones_V1.pdf

Real Academia Española de <https://www.rae.es/>

The ODC Consulting Group de <https://theodcg.com/la-importancia-de-la-cultura-organizacional-para-el-exito-de-tu-empresa/>

Cultura Organizacional. UNAM. Diciembre 2020. De

https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1229/mod_resource/content/1/contenido/index.html

Entrepreneur. 8 tips para construir una gran cultura empresarial. Consultado de

<https://www.entrepreneur.com/article/268346>