



Ensayo

De Fuente Gris Verónica Patricia

Cultura Organizacional

Dr. Nayeli Morales Gómez

Doctorado en Administración

Comitán de Domínguez, Chiapas a 10 de noviembre de 2020

Cultura Organizacional

Introducción

Realiza un ensayo de un tema tan prioritario e importante dentro de las organizaciones administrativas como lo es la cultura organizacional, da como resultado una experiencia gratificante ya que como emprendedores o colaboradores nos permite centrar su importancia y conocer cuál es el objetivo, sus alcances, la razón de ser y por lo que debemos de aplicarla e implementarla a nuestra vida laborar o empresarial.

Al hablar de cultura organizacional podemos encontrar un sinfín de autores y de definiciones que de acuerdo a la postura de cada uno son válidas e interpretables.

Desde mi percepción la definición de Cultura organizacional es la que se expresa a través de las estrategias, de la estructura organizacional, de los valores, de las normas y políticas que influyen en el personal de forma positiva.

Desarrollo

Se sabe que la cultura organizacional es la medula de toda organización y que va de la mano con la misión y visión, es decir con toda la filosofía institucional, es el accionante para que una empresa y sus colaboradores funcionen de acuerdo a los ideales, objetivos y planes de sus fundadores. Es necesario mencionar que la cultura organización se forma gradualmente, como lo menciona Tavares (1993) “Una empresa o una organización, no nace siendo una cultura, ella se transforma a lo largo del tiempo en un cultura, siendo esta transformación procesal”. Este proceso de transformación y establecimiento no solo es responsabilidad de los fundadores sino también del personal con mayor antigüedad y apego ellos, ya que se involucran los manuales de funcionamiento de áreas, manuales operativos, reglamentos institucionales por mencionar algunos.

La consolidación de la cultura organizaciones es de vital importancia en las impresas u organismos ya que determina una atmosfera cultural, en donde la sinergia entre fundadores y colaboradores se desarrolle a través de los tiempos y permita el desarrollo así como facilite la apropiación de las características dispuestas en la cultura organizacional, para

esto es necesario que el índice de rotación de personal sea mínimo, el personal se encuentre con la disposición de adquirir nuevos hábitos y prácticas que se darán por medio de la observación, de predicar con el ejemplo y de la congruencia de lo establecido y lo ejecutado por los fundadores.

Podemos enlistar un sin número de puntos de vista de la importancia que tiene la cultura organizacional dentro de una empresa; considerando que está presente en todas las acciones, comportamientos y funciones de los colaboradores. Una de las singularidades que tiene la cultura organizacional es que es diferente de una organización a otra, no es posible encontrar dos empresas que tengan establecido los mismos ideales ya que evolucionan y se transforman a la par de su filosofía y estrategias. Algo que llamo mi atención es que también la cultura organizacional dentro de su proceso de transformación y evolución puede llegar a perder la esencia que los fundadores establecieron, ya que con las nuevas tendencias administrativas es requisito obligatorio la constante adaptación sin embargo es recomendable que estas modificaciones se apeguen lo más posible a lo establecido, así como también cuidar del comportamiento de los nuevos colaboradores.

Cuando hacemos referencia a que la cultura organizacional debe influir en cada uno de los miembros de la organización, es responsabilidad de los líderes o puestos jerárquicos de mayor antigüedad cuidar la correcta comunicación y que los canales para transmitirla sean los adecuados para que llegue a cada uno de los colaboradores. La correcta comunicación es la que permitirá construir a la cultura en donde se transmitirán los valores, creencias, normas, reglas y demás elementos que se ven reflejados en el comportamiento de los colaboradores.

Ahora bien como saber que nuestra cultura organizacional está siendo bien aceptada y adoptada por los colaboradores, como todo proceso y como lo mencione con anterioridad, la adaptación se da forma gradual pero se puede regular o medir de diferentes formas, muchos autores mencionan que puede o no ser medida de forma cuantitativa o cualitativa y proporcionan diferentes métodos para realizarla y es aquí en donde surge el clima laboral. Considerado como el ambiente generado por las prácticas de los trabajadores de una empresa y que se materializan en las actitudes que tienen para relacionarse entre sí. El famoso clima laboral puede ser evaluado a través de cuestionarios, encuestas, entrevistas, exámenes y desde la misma observación.

Con los resultados obtenidos en el clima laboral nos permite entender el impacto de la cultura organizacional sobre las conductas de las personas, las percepciones de la empresa, el desempeño laboral y la exigencia de cada colaborador en lograr los objetivos establecidos dentro de su área.

Otra de las características de la Cultura organizacional es que se puede ajustar y para esto existen estrategias de cambio. Egan determino 3 géneros para poder implementar el cambio en las organizaciones de una forma en la que no se pierda la esencia principal y la razón de ser de la cultura; la primera la denomino “Estrategias basadas en realidades del negocio” que básicamente consiste en abordar el cambio a través de las estructuras y de sistemas establecidos, dando un ejemplo sería la incorporación de un sistema de calidad con una estructura adaptable a cada empresa y organismo . La Segunda la denomino “Estrategias ligadas al cambio”, este género habla de que si se genera un cambio se realice de una forma casi imperceptible es decir que el personal cambie sin haberlo notado, sin comparaciones, sin traumas. Y por último “Estrategia de ataques frontales”. Dentro de esta estrategia es necesario que se incluyan a las estrategias de cambio grupos de colaboradores o líderes que hagan saber al resto los nuevos cambios de una forma directa.

Conclusión

Podemos concluir que la cultura organizacional es un proceso que parte de la administración y del comportamiento humano, que se regula por medio de principios básicos enfocados a la razón de ser de cada empresa y que tiene la única prioridad de garantizar que cada uno de los colaboradores se desarrolle mediante a los estándares establecidos por cada organismo.

El cambio o la transformación de la cultura organizacional no es mala, todo en nuestro entorno evoluciona y a medida de que la empresa y los colaboradores se encuentren inmersos en este cambio, más sencillo será para la organización, recordemos que cada colaborador como individuo tiene una cultura propia que se ira adaptando a la de la empresa donde labora y que en conjunto y trabajando en sinergia con la capacitación y comunicación adecuada será más fácil su integración.

Ahora bien si no eres colaborador de una empresa y eres emprendedor el compromiso de formar tu propia cultura organizacional es aún mayor, ya que la responsabilidad de influir en el personal a tu cargo incrementa, una de las ventajas de crear una cultura organizacional es la experiencia y la observación, el famoso benchmarking que te permitirá comparar lo que a las grandes empresas les ha funcionado y dado resultados para incorporarlo a tu empresa.

Referencias

Nayeli Morales Gómez (2020). Cultura Organizacional. Libro-Antología. Universidad del Sureste.