



Nombre de alumno: Sandra Daniela Guillén Pulido

Nombre del profesor: Dra. Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo: Ensayo “Cultura Organizacional”

Materia: Cultura organizacional

Grado: Primer cuatrimestre

UNIDAD III

CULTURA ORGANIZACIONAL

Indagar sobre un tema para ampliar o desarrollar mi conocimiento, fortalece mi formación como Doctoranda en Administración, examinar y analizar la cultura organizacional permitirá que cree mi propia argumentación desde una perspectiva analítica, crítica y reflexiva.

Es importante mencionar que en este trabajo revisare a groso modo temas relevantes como la formación, consolidación e importancia de la cultura organizacional, así como sus características y formas de medición, además de la comunicación y las diversas estrategias que se pueden utilizar para impulsar el cambio de cultura organizacional lo que influye en un clima laboral positivo.

Comenzare por definir a la cultura organizacional como el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

La cultura organizacional tiene un reto importante dentro de las organizaciones y es concientizar a sus colaboradores de como es el funcionamiento de la organización a través de la cultura empresarial. “La palabra cultura es una matadora que designa el estado de espíritu colectivo, o el “así es como se hacen las cosas aquí” (Abravanel et al., 1992. P. 44).

Una cultura dentro de la organización bien cimentada por los fundadores, socios, dueños o jefes desde el establecimiento de su misión, visión, filosofía y valores, tendrá un impacto sobre el personal que trae beneficios en cuanto a la eficiencia y eficacia de la producción y por lo tanto mejores resultados. El problema es que con el tiempo puede decaer o verse viciada ya que el personal puede ir encontrando diversas formas de conducirse o sentir que tiene la forma de solucionar los problemas o diversas situaciones, por lo que podría desvirtuar los objetivos principales.

La cultura está estrechamente ligada a que tan satisfecho está el personal dentro de la organización, al compromiso que tenga con la misma, a que se sienta parte de ella y sobre todo el equilibrio y estabilidad que sienta para poder tener un desarrollo profesional o tener un plan de carrera laboral dentro de la organización. Además determina la manera de conducirse individual y grupalmente, para la organización es vital ya que la hace única

por que determina la forma en la que debe actuar sus miembros. Las normas y valores son un factor trascendental para determinar la forma de comportarse de los individuos dentro de la organización pero si esta no cuenta con un buen líder se puede generar un ambiente laboral negativo y como consecuencia se afecta la manera de actuar de los empleados y por ende su desempeño.

El comportamiento aprendido es constante y regular por lo que puede seguir la normas, valores y crear un buen ambiente laboral. Si no están bien implementadas estas normas, reglas, valores y filosofía dentro de la organización, los empleados no sabrán como dirigirse y cada quien actuara conforme pueda y entienda lo que ocasionara un clima labora desfavorable.

La cultura organizacional tiene seis características principales: Regularidad de los comportamientos observados, Normas, Valores dominantes, Filosofía, Reglas y Clima organizacional. Las cuales son muy importantes para el funcionamiento correcto en la empresa.

Aunado a esto es importante señalar que existen diversos métodos para poder medir a la cultura organizacional, lo que facilita su estudio para mayor comprensión y entendimiento del comportamiento del personal, con ello tener una brecha de oportunidades para el mejoramiento. Como herramientas para poder evaluar la cultura organizacional tenemos a la observación, encuestas, entrevistas, exámenes ideológicos, etc. Que permiten las organizaciones comprender mejor el ambiente y comportamiento laboral.

Otro factor relevante es la comunicación ya que a través de ella, se puede compartir o transmitir los valores, creencias y todos los demás aspectos relevantes necesario para el desarrollo dentro de la organización ya hemos venidos mencionado. Si no se entabla una buena comunicación, la organización no podrá divulgar de manera correcta su esencia a los trabajadores, y por ende actuaran de acuerdo a lo que cada quien haya entendido.

Las estrategias y técnicas de comunicación se deben aplicar de acuerdo a los objetivos que tenga la empresa, así como su dimensión generando con ello una buena interacción y entendimiento.

Provocar el cambio en la cultura de una empresa de acuerdo a su actual desenvolvimiento permitirá trabajar en concordancia con los objetivos. Realizar adecuaciones en la estructura cultural utilizando diversos métodos como Estrategias basadas en realidades del negocio, estrategias ligadas al cambio y estrategias de ataques

frontales. Para impulsar un verdadero cambio de cultura dentro de la organización, es importante seguir los pasos desde observar el entorno para comprender la cultura, poder elegir una estrategia adecuada, que el líder pueda guiar al grupo, que exista buena comunicación, animar, motivar para conseguir credibilidad y confianza.

Parte importante para poder impulsar un cambio es poder evaluar el desempeño del personal en la organización, para conocer su comportamiento, actuación y desenvolvimiento, lo que permitirá a través de los resultados retroalimentar y mejorar para elevar la competitividad. Se puede medir la efectividad de la cultura, con base a los resultados que obtengan los empleados, se puede saber el nivel de atención, compromiso, lealtad y respeto a los integrantes de la organización.

Ahora bien, el clima organizacional dentro de cualquier organización es un factor importante para una eficaz y eficiente productividad de los trabajadores, el que los trabajadores se sientan motivados, deseen ir a trabajar todos los días, disfruten lo que hacen y estén felices. Considero que generar un buen ambiente laboral depende mucho del líder de la organización, en ocasiones provoca presión, los vigila o somete, lo que provoca que no exista respeto, autonomía, y tampoco reconoce los esfuerzos. Lo que conlleva a una atmósfera negativa y no exista armonía en el equipo de trabajo.

En conclusión considero que la cultura organizacional es de suma importancia ya que impacta todo, desde el rendimiento hasta cómo la empresa se percibe ante los demás. Define la identidad interna y externa; es decir repercute en los empleados pero también como parte de la imagen ante los clientes. Por lo que los empleados deben vivir los valores de la empresa, transformándolos de manera positiva para crear un buen ambiente laboral y por ende mejor producción y éxito.

Bibliografía

Antología Cultura organizacional, Dra. Nayeli Morales Gómez, UDS, 2020.