



Mtro. Erick Ulises Cruz Domínguez

Dra. Nayeli Morales Gómez

Ensayo: Cultura organizacional.

Cultura Organizacional

1° "A"

Tapachula Chiapas diciembre 2020

Cultura organizacional

En este discurso se visualizará una idea propia y con fundamento de algunos autores respecto a la cultura organizacional, desglosando en este la formación, la importancia de la consolidación de una cultura organizacional está basándose principalmente en las características de la organización o grupo; narrando algunas estrategias con fundamento en algunos autores que ayudan en el desarrollo e impulso en el recurso humano generando en ella un clima organizacional adecuado a las exigencias.

En su publicación (Matamal, Morales, & Sánchez, 2017) con título “Guía fundamental para gestionar la Cultura Organizacional” menciona que cultura organizacional es la forma de pensar, sentir y actuar que distingue a los miembros de una organización (p.3). En efecto la cultura organización se ve influencia por los rasgos y aspectos conductuales del microsistema que en este análisis le llamamos Talento humano, si bien cada uno de estos individuos son el reflejo de los dogmas más profundas, de los valores, normas y tradiciones que, innegable manera, limitan la personalidad de la organización y es la última frontera de las ventajas competitivas que forjan un contraste sostenible y difícil de imitar. Como se lee en los párrafos de la antología titulada “Cultura organizacional” que la “cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros”.

Si bien en el anterior párrafo se culmina con la afirmación de la importancia que tiene la cultura organizacional por los integrantes reflejan los hábitos, sus rasgos observables y en la forma en que se toman las decisiones. En este tenor se aborda el camino de la conexión en las políticas y las decisiones que se toman diariamente, en la capacidad de valer la cultura es por ello se describen 6 características de una cultura organizacional Regularidad del comportamiento, Normas, Valores dominantes, Reglas e Interacción personal. Como resultado se genera una interrogante ¿Por qué Medir la cultura organizacional? Según mi punto de vista es responsabilidad del RRHH situar el trabajo de los empleados para que logren un mejor nivel profesional y humano: esta es la clave para lograr una alta productividad y competitividad. Si bien este punto nos lleva adentrarnos en los factores perjudiciales para la cultura organizacional como lo es falta de motivación, ausencia de competencias, faltas de comunicación, las expectativas de desempeño (Morales, Barrera, & Sánchez , 2018).

Por tanto, Medir la cultura organizacional, nos permite saber de buena tinta la etapa actual de la misma para poder delimitar la cultura requerida (a veces conocida como cultura meta). A partir de la indagación obtenida se pueden definir aspectos positivos y limitantes de la cultura, brechas y procedencias del trabajar, análisis de diferencias internas entre los diferentes contextos y dogmas de los colaboradores o capital humano, cuando se mide con regularidad, se pueden realizar análisis de tendencias. Para ello existen algunas nuevas tendencias para medir la cultura organizacional como el Onboarding, Engagement, los cuáles se centran en talento humano desglosando las variables de los fenómenos que están permitiendo la cultura organizacional aceptable o decadente.

Hablando del Feedback empresarial tenemos que inclinarnos hablar de la comunicación la cual se debe al “latín *communicare*: poner en común, compartir, intercambiar; es un proceso en constante movimiento. Es relacionar un hecho con la causa que lo produce y el efecto que genera” (Avogadro, 2002). La importancia de la comunicación en el ámbito empresarial es de vital importancia si bien la comunicación asertiva implica retroalimentar, realizar retroacción si el receptor no decodificó de manera adecuada el mensaje o código del proceso comunicativo, es por ello que la psicología de la organizacional nos valemos de un pequeño test estandarizado llamado Rathus, en él se desglosan características de los rasgos, comportamiento, liderazgo y nivel de comunicación del individuo. Si bien la comunicación organizacional “es aquello que establecen las instituciones y formas de su cultura o sus normas” (de Castros, 2013).

Igualmente hablar de estrategia de cambios y ajustes en la cultura organizacional, se requiere del estudio y aplicación de una técnica que ofrezca el Comportamiento y el Desarrollo Organizacional, a modo que la Administración de los Recursos Humanos (Talento Humano), ya que sin este esfuerzo cooperativo no lograrán ser alcanzados los objetivos, con sólo el esfuerzo individual (Maldonado, s.f).

Por último, clima organizacional es el conjunto de condiciones, atributos o propiedades respectivamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. Es por ello que al estudiar la cultura organizacional es imprescindible dejar por un lado el clima organizacional ya que esta complementa la otra en el desarrollo empresarial del talento humano conjugando los rasgos y conductas del talento humano que se encuentra en la organización, empresa o grupo de trabajo. También llamado

clima laboral este concepto representa la “suma de las condiciones tanto físicas como emocionales en las que la plantilla realiza su trabajo día a día. Por lo anterior, la calidad de estas condiciones tiene una estrecha relación con la calidad del trabajo y la efectividad que muestran los colaboradores con sus funciones” (Morales, 30 Ideas para crear un clima organizacional excepcional., 2019, p. 4). Por lo que se recomienda medirlo mediante una encuesta de evaluación hoy en día ya se encuentran digitalizadas y al alcance de las empresas en ella se miden aspectos como: Infraestructura, Iluminación, áreas verdes, calidad de mobiliario (ergonómico), evaluación de áreas destinadas al descanso, nivel de ambiente en las oficinas, comunicación directa, la solución de conflictos entre otras por mencionar pero si leemos estas variables se conjugan con las variables sustentables de la cultura organizacional. Si se quiere tener una empresa que constantemente tenga una transformación positiva debemos centrarnos en trabajar, acompañar la inteligencia emocional, como lo menciona Gardner.

Como conclusión cuando los colaboradores no se sienten satisfechos en su entorno de trabajo y domina la desmotivación, principian a surgir conflictos que afectan la productividad de la compañía, por lo que es transcendental gestionar la cultura para formar junto con la estrategia, una cultura única, la cual genere pertinentemente una transparencia en el negocio y atractiva para el talento.

Lista de cotejo

CRITERIOS A EVALUAR	PONDERACIÓN	PUNTOS OBTENIDOS
1. Presentación o portada	1	
2. Originalidad en la redacción y las ideas.	2	
3. Concordancia con los temas de la antología.	2	
4. Introducción: da un panorama general de los temas a tratar.	2	
5. Desarrollo: examina, analiza, argumenta y valora la información y el material trabajado.	3	
6. Conclusión: cierra de manera adecuada los temas tratados.	2	
7. Contenido, 2 cuartilla como mínimo, 4 máximo.	1	
8. Buena ortografía, redacción y presentación.	2	
9. Tipo de letra arial, tamaño: 12 para títulos y 11 para texto.	1	
10. Interlineado: 1.5, *Márgenes: Superior: 2.5, Inferior:2.5, Izquierdo: 3, Derecho: 2.5	1	
11. Incluir citas, fuentes y referencias.	2	
12. *Entregar y subir formato en PDF.	1	
Valor total:	20%	

Referencias

- Avogadro, M. (2002). *COMUNICARTE Diccionario actualizado de comunicación y nuevas tecnologías*. Recuperado el 08 de diciembre de 2020, de Sitio Web: <http://www.razonypalabra.org.mx/comunicarte/2011/diccionario.html>
- de Castros, A. (2013). *La comunicacion oral: Técnicas y estrategias*-. ECOE. Recuperado el 08 de diciembre de 2020, de https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=WyKVBAQAQBAJ&oi=fnd&pg=PR14&dq=chiavenato+comunicacion+organizacional&ots=eekFVRE9K-&sig=yg60yzWUMkvqs6-lafROeWvzJ_l#v=onepage&q&f=true
- Maldonado, J. Á. (s.f). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*. Recuperado el 08 de diciembre de 2020, de Sitio Web: <https://www.gestiopolis.com/comportamiento-desarrollo-y-cambio-organizacional/>
- Matamal, R., Morales, F., & Sánchez, J. (2017). *Guia fundamental para la gestionar la cultura organizacional*. acsendo.
- Morales, F. (2019). *30 Ideas para crear un clima organizacional excepcional*. acsendo.
- Morales, F., Barrera, D., & Sánchez, J. (2018). *Guia para la mejora el desempeño de sus empleados*. acsendo.