



**Nombre del alumno: Domingo Abel
Jiménez Pérez**

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

**Nombre del trabajo: ENSAYO
Materia: CULTURA ORGANIZACIONAL.**

Grado: 1°

PASIÓN POR EDUCAR

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 11 de Diciembre de 2020.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Formación y consolidación de la cultura

Como bien se ha venido estudiando la cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones, esta cultura se va dando o consolidando con cada uno de los integrantes de una organización, por lo que podemos decir la cultura nace con el tiempo, la estabilidad y la permanencia de cada uno en un grupo, de lo contrario una empresa con excesiva rotación de empleados siempre carecerá de cultura organizacional.

En mi punto de vista considero, para que exista una cultura organizacional en una empresa, antes debe haber una estrecha relación o unión y un buen ambiente laboral, siempre trabajando por el mismo objetivo de esta forma la estructura de la organización o empresa se sostendrá sólida, y como ya lo había mencionado antes, habrá estabilidad y permanencia. (schein 1985)

Importancia de la cultura organizacional

Se dice que la cultura organizacional es de suma importancia, pues, se considera el centro o el origen de las organizaciones y empresas recordemos que sin esta cultura no hay vida para una sociedad, ya que se forma a través las aportaciones y de los recursos que los integrantes aportan. Edgar Shein, nos hablan de que al entender los esfuerzos de la comunicación corporativa, el trabajador comprenderá el valor de su aportación y por consecuencia mejorará su desempeño para lograr cumplir sus objetivos de manera efectiva.

Entre los puntos a destacar señalamos la siguiente lista de la importancia de incultura organizacional:

- Creas una identidad para tu empresa
- Proyectas una imagen positiva
- Atraes talento
- Mejoras la productividad
- Retienes empleados

Características de la cultura organizacional

La cultura organizacional se caracteriza de diferente forma, de acuerdo al entorno en el que se desarrolla, a la situación y a las circunstancias para entender mejor, a continuación señalaremos los aspectos importantes en la que se caracteriza:

1.-Regularidad de los comportamientos observados. Considero que esto se refiere a la diferencia que existe en los integrantes de una organización como son la conducta, las costumbres y la forma de expresar de cada uno de los integrantes.

2.- Normas. Cada empresa se rige por sus propias normas, reglas y políticas y su forma de trabajar.

3.- Valores dominantes. Este punto es muy importante pues, consiste en el desempeño y el buen servicio que se pretende vender y la calidad del producto esto depende mucho de los empleados y su desempeño para que una empresa alcance sus objetivos.

En cuanto a la filosofía y las reglas son aspectos que considero que van dentro de las normas, y valores dominantes, el primero que los empleados se deben acatar al colaborar con una empresa, y la filosofía debe ser el buen trato que debe recibir el cliente en cuanto a la atención, pues el cliente es el principal elemento y depende de ello el progreso de una empresa.

La ultima característica es el clima organizacional esto da mucho que decir en las empresas y refleja el buen ambiente laboral en lo particular va desde el trato que recibes como empleado es el mismo que se le da al cliente en cuanto a la atención, pasa a veces que el empleado no se siente a gusto con sus compañeros o jefe.

Medición de la cultura organizacional

Varios autores señalan que no existen modelos, métodos e instrumentos que permiten evaluar y medir con precisión la cultura organizacional, debido a la existencia de limitaciones y cambios continuos en el comportamiento de las personas y del ambiente. Tomando en cuenta que la cultura organizacional es un sistema complejo compuesto de varios sistemas también complejos, es necesario que las empresas determinen y utilicen instrumentos de medida de cultura

organizacional y que la gerencia disponga de esta herramienta en la toma de decisiones.

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 comportamental. Igualmente, se debe destacar el uso de tecnología para tratamiento de datos y comprobación estadística de las hipótesis, como es el caso del paquete estadístico SPSS.

Comunicación de la cultura

Lucas Marín, plantea 4 soportes de la cultura organizacional, son ellos se consideran bases para consolidar una buena cultura organizacional: s planteamientos con los de Kreps quien también plantea 4 atributos, todas las técnicas y tributos son de mucha importancia por mencionar algunas, los valores y creencias compartidas, como se ha venido estudiando dentro de la organización debe existir una buena comunicación para alcanzar el objetivo en conjunto, de esta forma se compartirán conocimientos , estrategias y porque no, posibles soluciones a problemas que se puedan presentar.

En la comunicación de la cultura me parece muy interesante, siguiendo la lectura porque nos explica las técnicas de cómo se transmite la cultura organizacional con sus integrantes, desde su llegada, como se socializa el individuo en el grupo y como lo hace.

Newstrom and Davies (1993) proponen un modelo en donde combinan los diferentes procesos de socialización e individualización, para determinar una gama de acciones de comunicación de la cultura. Esto es muy interesante, como personas tenemos nuestra propia cultura; en este modelo nos explica las diferentes fases de cómo se comporta un individuo al ingresar a un grupo, organización o empresa.

Como lo mencione anteriormente te todos como persona llevamos una cultura personal, de eso dependerá las reacciones o comportamiento que demuestra dentro de la organización, la metamorfosis es una fase donde el individuo experimenta si está dispuesto y arriesgarse a aceptar a la nueva cultura o bien rechazarla.

En conclusión la cultura organización consiste precisamente en compartir, con los integrantes de una empresa, estar en constate comunicación, de lo contrario no se cimienta una buena cultura.

De lo anterior las combinaciones de la socialización y la individualización de Newstrom y Davies. Adaptado de Newstrom and Davies (1993).

Los diferentes niveles de involucramiento de estos procesos dan por resultado cuatro estrategias

AISLAMIENTO: El individuo desarrolla poca socialización. Como estrategia resulta muy raramente ser productiva.

REBELION: La persona rechaza totalmente el sistema de valores y creencias. Por los niveles de agresividad involucrados, la mayor parte de las veces, este tipo de estrategia resulta ser disfuncional para la organización y para el desarrollo del individuo.

CONFORMIDAD. La persona acepta totalmente el sistema de valores y creencias de la organización. Algunas veces es disfuncional tanto para la organización como para el individuo, e **INDIVIDUALISMO CREATIVO:**

Bajo esta estrategia, el individuo desarrolla todo su potencial, realizando nuevas aportaciones para la organización.

Las organizaciones tienden a promover este tipo de estrategia, donde tanto ellas como los individuos obtienen beneficios.

Estrategia de cambio y ajuste en la cultura organizacional.

Para dar mi punto de vista en este subtema, considero que los cambios y ajuste de la cultura, se dan por diferentes razones, como por ejemplo el rendimiento de los empleados que afectaría el progreso de la empresa, la circunstancia y medios en que se desarrolla la empresa entre otras, dependiendo de la situación en la que se dé, se aplicara la estrategia adecuada, que a continuación se menciona:

Estrategias para cambiar la cultura según Egan:

1.- Estrategias basadas en realidades del negocio. Entiendo que en esta estrategia consiste en cambiar el personal o bien reorganizar para crear nuevas ideas y esperar mejores resultados.

2.-Estrategias ligadas al cambio. En esta estrategia es aplicar las nuevas ideas a los nuevos proyectos, el objetivo es que los cambios se den de manera que no tenga nada que ver con los anteriores.

3.- Estrategias de ataques frontales: Estrategia que consiste en que una compañía dedica todos sus recursos a atacar directamente los puntos fuertes de una o varias marcas de la competencia. Estrategias de competencias se le puede decir.

Impulsores del cambio

Price waterhouse, propone paso para impulsar el cambio, los cuales mencionare algunos.

- a) Correcta apreciación del entorno competitivo. Este cambio señala el tipo de cambio que se plantean para estar dentro de la competencia en el mercado un ejemplo de esto podríamos aplicar un estudio de mercado y así impulsar las nuevas ideas.
- b) Adoptar una estrategia clara, concisa y bien formulada: el objetivo de aplicar nuevas estrategias es progresar, en este cambio, se pretende plantear nuevas ideas y que sean aceptadas para ello, se busca buenas y nuevas opciones.
- c) Ser visible y autentico. Este cambio depende mucho de los gestores y de qué forma realice sus planteamientos, de allí, dependerá el impacto que de una empresa.
- d) No desistir. Todos sabemos que los resultados de un negocio no se obtienen de la noche a la mañana, por esta razón no se debe desistir cuando la estrategia en un principio no resulte lo que esperaba.

Desarrollo de una cultura orientada a resultados

Una cultura orientada a resultados se basa en reforzar un entorno de trabajo conducente a los resultados y los logros, fomentando herramientas de gestión que garanticen el cumplimiento de objetivos y contando con la innovación que viene de las personas como fuente para conseguir resultados en el medio plazo. Para conseguir una cultura orientada a resultados, es clave entender el desempeño como un proceso continuo en el tiempo, que permite dirigir la contribución de las personas.

Por ello necesitamos identificar qué acciones específicas nos llevan a percibir, actuar y decidir orientación. Esas acciones son de comunicación, ejecución y orientación estratégica. Estas acciones son de mucha importancia en especial la comunicación si existe una buena comunicación en el grupo se llegaran a acuerdos y así orientarse para ejecutar la mejor estrategia.

Clima organizacional y escalas de medición

Clima organizacional

En unidades anteriores se ha venido estudiando un poco sobre este tema que es el clima organizacional; clima organizacional es el nombre dado por diversos autores; al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

De acuerdo a esta definición y a la que hace Litwin y Stringer, para ellos el clima organizacional son: “Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada.”

Considero que es un tema que como líderes o gerentes de una empresa debemos siempre estar al pendiente del ambiente laboral o clima organizacional, ya que de esto depende mucho el desempeño y el rendimiento de los empleados.

La falta de un buen ambiente laboral puede traer consecuencias para el desarrollo de las empresas, como rotación de personal o muchas veces se pierde la comunicación, por lo tanto no existiría una organización mucho menos una buena ejecución y aplicación de proyectos o estrategias; como bien lo dice Goncalves (1997) sustenta que el clima organizacional “es un fenómeno interviniente que media entre los factores de la organización y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”

Escalas de medición

En mi punto de vista la escala de medición es una forma de evaluar o una evaluación que se les hace a los empleados de una empresa para conocer el estado del clima organizacional, esto nos permitirá conocer cómo se relacionan o como se encuentra la organización, de tener respuestas negativas puede ser la diferencia de los resultados de los objetivos que se tienen previstos.

Existen muchos métodos o técnicas para medir el clima organizacional se utilizan varias técnicas entre las que se encuentran: cuestionarios, entrevistas, observaciones directas, análisis de indicadores de la organización. Estos métodos son aplicados en la práctica de acuerdo a las características de la organización y de los objetivos que se persigan. Considero que algunos de los métodos que se

menciono puede ser como para la confirmación de un mal ambiente laboral, pues, a veces con tan el comportamiento, el desempeño, los desacuerdo en planes de trabajo, la rotación del personal es suficiente predecir la existencia de una mal ambiente laboral.