

ENSAYO PRESENTADO POR:

ENRIQUE MONTEJO PEREZ

CULTURA ORGANIZACIONAL

MATERIA: CULTURA ORGANIZACIONAL

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

11 DE DICIEMBRE DE 2020, VILLAHERMOSA, TABASCO.

CULTURA ORGANIZACIONAL

(Tavares, 1993:58) "La cultura de una organización no está presente desde el principio de la misma, si no que se va formando gradualmente. Una empresa o una organización, no nace siendo una cultura, ella se transforma a lo largo del tiempo en una cultura, siendo esta transformación procesal"

La aportación de este autor nos da a entender que todo parte de la experiencia, de la trayectoria, de un caminar, en el cual se integran diversas formas de vivir, pensar, y actuar.

Según (Edgar Schein, 1984, Pag.56) "Cultura organizacional es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo invento, descubrió o desarrollo en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas "

Es considerada una de las más acertadas definiciones sobre cultura organizacional, que nos refiere al punto de dar solución a problemas que se nos pueden presentar en las diferentes situaciones y que nos enseña a implementar una serie de posibilidades para una mejora en el ámbito laboral.

La cultura no se consolida, siempre estará en constante cambio para beneficio de cualquier empresa u organización. El tema de rotatividad de personal causa debilidad en la consolidación de los valores en la empresa, la cohesión de grupo es fundamental para el logro de objetivos, ya que permite el desarrollo de la cultura y la fijación de una misión y visión.

Refiriéndome a la medula como punto central de un todo, ya que está presente en todos los quehaceres de las diferentes áreas, influye la dinámica de proceso, por otra parte puede ser copiada por la competencia, ya que de acuerdo a como se desenvuelve en cuanto a estrategias implementadas en un proyecto rápidamente se ve reflejada. La capacitación continua es punto focal para el crecimiento de la empresa y desde luego

ayuda a fomentar una buena cultura dentro de la misma, como también la cohesión brinda su aporte para fortalecer la estructura del grupo.

De acuerdo a lo establecido existen seis características, regularidad de los comportamientos observados, normas, valores dominantes, filosofía, reglas, clima organizacional. Se presta a controversias si no es bien ubicada de acuerdo lo estipulado por la empresa, ya que se conjuga por un cúmulo de aspectos emocionales, tradicionales y gustos. El resultado es positivo siempre y cuando sean bien empleadas estas características, en el ámbito laboral tendremos mayor efectividad en el desarrollo de cada proyecto efectuado dentro de la organización.

Diferentes son los métodos para la medición de cultura organizacional, cuantitativo, para medir normas de conducta y expectativa, combinación de cualitativos-cuantitativos, o entrevistas discusión de grupos, dinámica organizacional, cuestionario para medir lenguajes, símbolos y conceptos etc. No existe un método, herramienta o instrumento que nos dé medida exacta de cultura, ya que esto va dependiendo principalmente de los hábitos, valores, conocimiento, experiencias de las personas al ser parte de una empresa. Estas implementaciones mencionadas anteriormente son clave para el buen funcionamiento de la empresa, ya que se toman en cuenta los valores de las personas y mediante éste, saber los rasgos de cada uno de ellos y de esta manera tener una medición o control sobre su desempeño, tomando en cuenta los aspectos emocionales principalmente para detectar esa sensibilidad que cada empleado pueda poseer.

En conclusión la cultura organizacional, es fundamental para toda empresa u organización, afortunadamente se va transformando de acuerdo la misión y visión de los fundadores, de la cual hacen participe a sus empleados para crear identidad, compromiso, responsabilidad, innovación y sobretodo el sentido de pertenencia. Por lo que toda empresa debería tomar en cuenta todos estos procesos o pasos para desempeñarse de la mejor manera y tener siempre en cuenta la participación de los empleados, para acuarpar esa cultura y si es necesario modificar la parte esencial o sentido de la empresa. Los recursos humanos, tecnológicos y económicos a utilizar son claves para el buen funcionamiento de una organización, un buen clima laboral cobija una cultura organizacional de excelencia.

Referencia bibliográfica

Cultura organizacional. Edit. UDS, México 2020.