



**Nombre de alumno: Rosa Pacheco
Ballinas**

**Nombre del profesor: Nayeli Morales
Gómez**

**Nombre del trabajo: Ensayo “Cultura
organizacional”**

Materia: Cultura organizacional

Cultura organizacional

La cultura organizacional es conocida como el conjunto de creencias, valores, hábitos, actitudes y tradiciones de los miembros que integran a una organización, es decir, a una empresa. La cultura organizacional se expresa a través de las estrategias y estructuras que se manejen dentro del sistema, una organización con valores, hábitos y normas bien establecidos promoverán comportamientos y conductas positivos para generar una mayor producción dentro de la empresa, lo que generara que los objetivos sean alcanzados con mayor claridad, es por eso que es de vital importancia conocer que es, como se genera y el cómo se conduce la cultura organizacional.

La cultura es un concepto analizado y estudiado desde hace muchos años por los antropólogos culturales, que han desarrollado diversas teorías de variada complejidad. Algunas consideran la cultura como parte integrante del sistema sociocultural. Otros la ven como un sistema de ideas, mental y subconsciente (Allaire y Firsirotu, 1992, p. 5). Lo que nos da a entender que la cultura se genera tanto de una forma individual como colectiva.

La cultura es así una variable o un medio que podría ser administrado para mejorar el desempeño y el logro de los objetivos (Smircich, 1983). Una estrategia de socialización, adoctrinamiento o "culturización" de los integrantes, debe verse como parte de "la praxiología, que abarca todos los métodos para relacionar medios con fines" y realizar valores (Frischknecht, 1983, pp 289-306). Ya que la cultura es variable, por consiguiente la cultura organizacional también lo es, lo cual podría ser tanto un recurso como un impedimento (esto dependiendo del como sea tomada y los cambios que esta genere) para alcanzar los objetivos.

El conocer la formación de la cultura es de vital importancia para comprender como es que esta se ve implicada dentro de la organización. El estudio del origen de los elementos culturales y su dinámica de cambio, ha sido abordado por distintas teorías del campo del liderazgo, la teoría del aprendizaje y la dinámica de grupos, enmarcados en factores sociológicos e históricos. Su consideración en profundidad, excede los propósitos de este trabajo y puede consultarse en desarrollos específicos (Schein, 1988, cap. 7). Lo anterior se puede simplificar en que el origen de las culturas se basa en tres factores fundamentales que son los sistemas (estrategias políticas, normas, valores declarados), referencias (nacional, regional, profesional, sectorial) y las creencias (supuestos, convicciones, valores compartidos)

Por naturaleza los seres humanos somos entes sociales, es decir, tenemos la necesidad de socializar y con ello formamos grupos sociales, y con la creación de estos grupos adquirimos nuevas pautas culturales. La cultura organizacional es así producto de la interacción de las personas y se construye todos los días. Sin embargo cabe destacar que el factor humano individual es de gran relevancia para la creación de dicha cultura ya que todos y cada uno de nosotros tenemos una cultura individual diferente. Maturana y Varela (1980), que destaca la capacidad de los organismos vivos de auto referenciarse, auto crearse, auto producirse y auto conservarse a través de un sistema de interrelaciones más o menos cerradas, para mantener una identidad. La identidad cultural es también una auto identidad que se forma de manera evolutiva. Se necesita por lo tanto, estudiar y crear conciencia de las ideas, planificaciones, medidas, metodología, en función de lograr una cultura entre todos los miembros de la organización y un desarrollo en espiral para obtener mejores resultados.

Para que la funcionalidad de la organización sea más eficaz se debe de tomar en cuenta la funcionalidad de la cultura organizacional y el cómo esta interviene.

Schein (1988, p. 64) considera funcional una cultura organizacional que contribuya a la “integración interna” mediante la cohesión de sus miembros o a la “adaptación externa” a los cambios contextuales. Su acercamiento funcionalista permite comprender lo que la cultura hace para “resolver los problemas básicos de un grupo social”.

Consta en tomar en cuenta la construcción de relaciones externas para la supervivencia y adaptación del medio que lo rodea, y la integración de sus procesos internos para afianzar su capacidad de supervivencia y adaptación.

Las empresas no son estáticas y por consiguiente la cultura organizacional tampoco lo es, se necesita un cambio de cultura organizacional de vez en cuando, adaptándose a las necesidades de la organización.

Las razones para cambiar una cultura organizacional pueden ser diversas (García y Dolan, 1997, p. 86): Razones estratégicas. Razones organizadoras de los sistemas organizativos, razones normativo-legales y razones ético-sociales.

Pensar acerca de la cultura organizacional combina aspectos racionales y lógicos con creativos y emocionales; enfoques descriptivos objetivos con interpretaciones valorativas subjetivas. Pero no por eso es un tema que deba de pasar desapercibido ya que esa misma subjetividad hace que ejerzan una gran influencia dentro de la organización.

Referencias

<https://www.significados.com/cultura-organizacional/>

Charón Durive, Leonardo (2007). IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD. Ciencia en su PC, (5), 87-95. [Fecha de Consulta 11 de Diciembre de 2020]. ISSN: 1027-2887. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1813/181315033009>

Rodríguez Garay, Rubén (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. Invenio, 12 (22), 67-92. [Fecha de Consulta 11 de Diciembre de 2020]. ISSN: 0329-3475. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=877/87722106>