



**Nombre del alumno: Adriana Maricela Morales Sol.**

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

**Nombre del trabajo: Ensayo sobre cultura organizacional.**

**Materia: Cultura organizacional.**

**Grado: Primer cuatrimestre.**

**Grupo: Único.**

Abstrac.

A continuación presentaremos un pequeño análisis y reflexión sobre un aspecto central dentro de las organizaciones, el cual junto con otros temas constituyen la integralidad de la dinámica organizacional en general. Es apenas un breve acercamiento al tema de la cultura dentro de las organizaciones teniendo como apoyo algunos ejes de análisis revisados en la antología de la materia de cultura organizacional, en la unidad III correspondiente a este tema.

Aspectos como la formación y consolidación de la cultura, su importancia, características, la comunicación dentro de la cultura, su medición, estrategias de cambio y ajustes dentro de la cultura, impulsores del cambio cultural, desarrollo de la cultura orientada a resultados, clima organizacional y medición del clima organizacional.

Como podemos observar y aunque pudiera parecer muy amplio, en realidad es un pequeño acercamiento a estos temas que sin duda son importantes de conocer y en su momento considerar como base para actuar dentro de una organización.

A lo largo de la materia de cultura organizacional hemos revisado varios aspectos importantes de la dinámica y la estructura de las organizaciones en relación a su cultura, cada vez más queda clara la importancia que reviste tener un dominio en este tema ya que al final de cuentas todos y cada uno de nosotros estamos o hemos sido parte de una organización de diversas formas, algunas veces formamos parte estructural de ella, incluso dentro de un organigrama, o bien como usuarios de los productos o servicios que estas ofrecen, es más, muchas veces desde ambos lados al mismo tiempo.

Esta vez reflexionaremos como ya lo mencionamos desde antes, en algunos aspectos relevantes de la cultura organizacional.

¿Cómo se forma la cultura organizacional?, ¿a quién corresponde formarla?, ¿se forma sola?, ¿se promueve su formación?, ¿cómo consolidarla?, ¿cómo saber si es adecuada para promover su consolidación?, éstas y muchas interrogantes guiarán nuestras reflexiones.

“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”. (Tavares, 1993).

Como podemos observar en la cita anterior, Tavares menciona que una organización no nace siendo una cultura, sino que se transforma a lo largo del tiempo, lo que me hace pensar y me lleva a realizar un ejercicio de comparación con alguna comunidad (sobre todo una colonia o barrio) de reciente creación donde confluyen personas de diversas culturas donde poco a poco se forma una nueva cultura, ya no son culturas separadas sino una sola compartida. Es decir, la formación de la cultura organizacional se va creando igual con el paso del tiempo. Lo cual no quiere decir que sea fácil su creación, ya que es un proceso permanente, como lo iremos viendo más adelante.

La cultura de una organización puede ser fuerte y homogénea pero aún así seguirá cambiando permanentemente. Sin duda que es importante que no se dé por sentado que la cultura debe ser la misma por siempre, ya que la sociedad, el ambiente, la tecnología va cambiando y la organización debe seguirse actualizando y replanteando sus valores y comportamientos.

Cuando en una empresa hay mucha rotación de personal es más difícil consolidar la cultura de la misma. Cuando hay entradas y salidas de personal recurrentemente en una empresa no es posible la consolidación de su cultura debido a que no se fortalece un compromiso con la misma. Por supuesto que hay muchas razones por las cuales puede darse esta rotatividad de personal y quizá las mismas pautas culturales estén conduciendo a ello.

Si queremos que las organizaciones consoliden su cultura, es importante que tengan bien sustentados sus valores y a partir de esto buscar la identificación de éstos valores con los valores y principios de los empleados para que pueda generarse una sincronía y mantenerse satisfechos y automotivados. La congruencia entre la personalidad de los empleados y la percepción de la cultura de la organización supone mayor satisfacción en el trabajo. Coincidir con la filosofía de una organización me parece que no solo produce satisfacción sino amplias oportunidades de gestión, creatividad e innovación dentro de la empresa, lo cual favorece el crecimiento de ambas partes. Cuando la cultura de una organización no se ha consolidado, ésta puede provocar que el comportamiento de los empleados no sea el adecuado debido a que ésta cultura influye en ese comportamiento y si es débil y ambigua perjudicará a la empresa. Las normas y reglas muchas ocasiones son o quizá deben ser muy cerradas, cuadradas e inflexibles, lo que genera en algunos momentos roces entre el personal de menor y mayor rango.

“Hernández, Méndez y Contreras (2014) manifiestan que no existe un modelo perfecto de cultura, sin embargo, este debe contener variables cuantitativas y cualitativas que le proporcionen validez”.

Desde un punto de vista de mejora continua el hecho de medir la cultura organizacional, como ya mencioné un poco antes, busca mejorar la empresa en su totalidad. El uso del término “medición” de la cultura organizacional me genera ruido respecto a que la cultura me parece un poco compleja de medir, sin embargo entiendo que es necesario contar con algunos indicadores que permitan tener más claridad de lo que implica y de cómo esta cultura dentro de un proceso intencionado de reorientación hacia la mejora permite tener cada vez más, organizaciones más exitosas pero a la vez humanizadas. El hecho de que existan diversas técnicas e instrumentos para realizar mediciones de la cultura organizacional me parece que contribuye a alcanzar sus propósitos de mejora.

Dentro de las organizaciones no podemos hacer a un lado la comunicación, ya que es a través de ella que se puede generar y consolidar la cultura, mediante la generación de significados, divulgación y retroalimentación. Por lo mismo también hay que considerar el llamado “lenguaje silencioso”, es decir, el lenguaje no verbal y los mensajes subliminales los que ocupan un mayor porcentaje en lo que queremos expresar, más que el lenguaje verbal, por lo que en las empresas también es importante considerarlo de esta manera y tomarlo en cuenta.

Aunque no hay una cultura perfecta, sí es posible mejorarla a través de unas estrategias de cambio, las cuales deben ser aplicadas en función de un análisis riguroso de las características de la empresa y su cultura. Desplegar una estrategia de ataques frontales me parece positiva, es decir, contar con grupos explícitamente encargados de promover la cultura de la organización porque no solo se espera a que se den las cosas, sino que se producen a través precisamente de una estrategia.

Si queremos generar cambios importantes en la cultura organizacional, implicar a los usuarios para generar una visión compartida es importante, porque al sentirse involucrados son partícipes del proceso de cambio de la cultura desde un principio, por lo que pueden entonces “ponerse la camiseta de la empresa”.

Finalmente y no menos importante, hablar del clima organizacional dentro de la empresa implica pensar de manera positiva en un escenario deseado para todo equipo y usuarios de la organización, ya que a nadie nos gusta o queremos ser parte o ir por un servicio a una empresa donde nos reciban y nos traten mal, lo cual desafortunadamente muchas veces sucede. Que las organizaciones se preocupen por promover mejores condiciones al interior de ellas para que de esta manera se genere un mejor clima organizacional es algo que debe propiciarse en todo momento.

Aún queda mucho por reflexionar en este tema, pero sin duda que igual que la formación de la cultura organizacional, todo requiere de tiempos y procesos, pero además del interés y la consciencia de mejora cuando formamos parte de una organización...recordando que siempre somos parte de por lo menos una de ellas.

### **Referencias bibliográficas.**

Morales, Gómez N. (2020). Antología Cultura Organizacional. Doctorado en Educación. Universidad del Sureste.