



UNIVERSIDAD DEL SURESTE.

CAMPUS VIRTUAL.

DOCTORADO EN EDUCACIÓN.

ASIGNATURA: SISTEMAS ADMINISTRATIVOS.

TAREA: ENSAYO DE LA UNIDAD III. CULTURA
ORGANIZACIONAL.

PROFESOR: DOCTORA NAYELI MORALES

ALUMNO: MTRO. VÍCTOR ANTONIO GONZALEZ
SALAS.

FECHA: 10/12/2020.

CULTURA ORGANIZACIONAL.

Como administrador, sabemos que es importante tener estrategias de cambio planeado, orientado sobre todo a la transformación de maneras de actuar, hábitos, comportamientos y formas de trabajar en una empresa, rediseñar el comportamiento grupal en las organizaciones con la revisión de valores, creencias normas, mentalidad de las personas y costumbres, es la función de una correcta cultura organizacional.

Desde su nacimiento, cada persona va interiorizando y acumulando gradualmente elementos de la cultura por medio de procesos de educación y socialización, la cultura se fundamenta en la comunicación compartida, las normas, los códigos de conducta y las expectativas, por lo que en los inicios de una organización es muy importante que los fundadores de esta, transmitan su visión del mundo, al que tendrá la organización.

Por otra parte, así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas, el primer paso para conocer a una organización es conocer su cultura, derivada del compromiso de los empleados con la organización y las actividades cotidianas de las personas.

Cada sociedad tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones, creando atmosferas que presionan a los miembros a ver las cosas de forma determinada; esta cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra.

Un elemento generador y transformador de la cultura organizacional es la comunicación, que forma parte de las herramientas de la etapa de la dirección dentro de las organizaciones, esta no es propia de un grupo de personas como directores o supervisores, si no es de toda persona que se encuentre involucrada en el trabajo en equipo de la empresa, esta puede llegar a ser tan simple pero eficaz, hasta compleja y complicada, por lo que es importante conocer este proceso y todos sus elementos que la conforman, para usarla en beneficio de lograr un excelente clima organizacional.

Este asunto de creación de la cultura es una transformación procesal, ya que las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero éstas se resisten y reaccionan, lo que produce transformaciones graduales, en circunstancias que rodean el surgimiento de la organización y el tiempo que permanecen los empleados, provocando el sentido de pertenencia de estos hacia la institución.

Estas actitudes comunes, códigos de conducta y expectativas compartidos definen subconscientemente ciertas normas de comportamiento, buscando la cohesión del grupo, ya que ella permite el desarrollo de la cultura, facilitando la apropiación de características comunes de actuación y valores para alcanzar una misión básica.

Aunque esta cultura con el paso del tiempo, decaerá a medida que los diversos grupos ocupacionales adquieran experiencia y encuentren sus soluciones, por lo que estas actitudes tienen un efecto sobre la motivación y las expectativas de las personas en relación con el trabajo y las relaciones grupales, y determinan los resultados que se pueden esperar de cada persona y de la organización; además, la cultura influye y condiciona las interacciones entre personas y el proceso de comunicación, como veremos más adelante.

La cultura organizacional nunca está formada por completo, por lo que siempre debe existir un aprendizaje constante, así que aunque sea fuerte y homogénea, no son aspectos que garanticen la eficacia de la misma, si no que tendrá que seguir consolidándose mediante estrategias de cambio y ajuste en la cultura.

Formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa, la forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización.

Por lo que, después de haber analizado la información, podemos concluir que, aunque las organizaciones esta conformadas de diversos y variados elementos, el más importante siempre será el humano, pero que este, como a cualquier otro elemento se le tiene que cuidar y motivar; Y aunque en esta tarea no se tomó en cuenta el tema del

liderazgo, sabemos que es de suma importancia para la correcta gestión de la cultura organizacional dentro de las organizaciones.