



Nombre del alumno: *Mayra del Rosario Ramos Lázaro.*

Catedrático: *Dra. Nayeli Morales Gómez.*

Tema: *(Ensayo) La Cultura como Transformación..*

Materia: *Cultura Organizacional*

Grado: *Doctorado*

Grupo: *Educación*

Comitán de Domínguez Chiapas a 11 de Diciembre 2020

LA CULTURA COMO TRANSFORMACION.

ENSAYO

Al Inicio de la vida es fundamental la organización tanto para el diario vivir como dentro de una empresa o grupo determinado, ya que si nos damos cuenta para que una organización triunfe se debe transmitir la visión y la misión que tendrá ante el mundo. La cultura organizacional en la actualidad ha dejado de ser un aspecto superficial en las organizaciones para convertirse en un elemento de relevada importancia, la cultura de una organización no está presente desde el inicio de la misma si no que se va formando gradualmente ya que bien sabemos que una empresa u organización no nace siendo una cultura, esta se transforma a lo largo del tiempo, siendo muy importante ya que permite la participación de los fundadores e iniciadores para una mejor consolidación. Nos damos cuenta que la cultura nunca está formada siempre existe un aprendizaje constante por parte de los miembros de una organización. Es así como la importancia de la cultura organizacional está presente en todas las funciones y acciones que realizan los miembros de la sociedad fomentando siempre el desempeño social, de igual forma sabemos que la cultura determina la forma de funcionamiento de una empresa esta se ve reflejada en las estrategias, estructuras y sistemas que al diario evolucionan con nueva experiencias. Siempre es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos para tener propósitos estratégicos de conductas de desarrollo y automotivación. Es por eso que se deben tener en cuenta ciertas características de la cultura organizacional ya que es ahí donde se refleja la forma en como cada organización aprende a lidiar con su entorno cada vez más complejo ya que en estas características se ve la ruralidad de los comportamientos, las normas, los valores dominantes, la filosofía, las reglas y el clima organizacional. Manifiesta Hernández Méndez y Contreras (2014) * Que no existe un modelo perfecto de cultura organizacional pero que debe tener variables cuantitativas y cualitativas que le proporcionen validez*. Para Vargas (2007) dice que las herramientas fundamentales para poder evaluar a la cultura son la observación, cuestionarios, encuestas, entrevistas y exámenes de ideologías, es así como varios autores señalan que no hay modelos, métodos e instrumentos que permitan evaluar y medir con precisión la cultura organizacional, debido a los cambios continuos en el comportamiento de las personas, es por eso que la comunicación de la Cultura debe ser las técnicas, el código simbólico o lenguaje, los modelos de los actos cotidianos y las

normas a los valores del grupo, es por ello que la cultura puede ser transmitida. Para Newstrom and Davies (1993) propone un modelo en donde combinan los diferentes procesos de socialización e individualización para determinar una gama de acciones de comunicación de la cultura a través de una estrategia de cambios y ajustes apreciando los tres géneros importantes a los cuales se refiere Egan: las estrategias basadas en realidad del negocio, estrategias ligadas al cambio, estrategias de ataques frontales, es por eso que las iniciativas del cambio deben ser sostenibles lo cual se consigue a través de la comprensión y aceptación del cambio y de la conciencia del papel que juega cada uno en el proceso. Los impulsores del cambio sostienen que deben efectuarse mediante un programa efectivo velando siempre por el desarrollo de la cultura la cual debe estar orientada a resultados, para poder actuar y alcanzar sus objetivos siempre al cumplimiento de una misión. Es así como diversos autores nos dicen que cuando un grupo u organización está relacionada con la motivación y emoción de los miembros surge el clima organizacional. El sociólogo Kurt Lewin desarrollo un análisis del campo de fuerza como modelo tomando siempre en cuenta las percepciones sobre el ambiente que tienen los empleados sobre la organización, siempre se debe respirar confianza, la amabilidad el compañerismo, integración y la motivación, podemos concluir que la cultura organizacional es de relevada importancia para todas las organizaciones, de este dependerá la eficacia y productividad de las mismas. La cultura reúne todo el ser de la organización, contiene la información sobre los valores, principios, rituales, ceremonias y la responsabilidad laboral teniendo siempre en cuenta el compromiso con sus actividades que desempeñan dentro de la empresa.

HERNANDEZ MENDEZ Y CONTRERAS (2014).

ANTOLOGIA PROPORCIONADA: DOCTORADO EN EDUCACION.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (1999). OCTAVA EDICION, MEXICO.
EDITORIAL THOPSON.