



**Nombre del alumno: Mariza Trujillo  
Gómez**

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

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: Cultura organizacional**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: Primer cuatrimestre**

**Grupo: DED02SSC1020-A**

Ocosingo Chiapas a 11 de diciembre de 2020.

## INTRODUCCIÓN

La cultura en las organizaciones es un fenómeno bastante complejo, ya que existen muchos parámetros y aspectos que la determinan; si bien puede ser moldeable conforme a los valores y objetivos de la empresa es necesario tener buenas estrategias para lograrlo.

La cultura organizacional es de vital importancia ya que puede orientarse a la obtención de resultados a través de impulsores de cambios que tengan los métodos precisos para comunicar e implicar en la cultura deseada.

La cultura organizacional es medible, pero cabe señalar que esta es cambiante a lo largo del tiempo, uno de los factores más importantes es el clima organizacional que también es medible y moldeable.

## CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es un parámetro que define a la empresa, cuando es una empresa de nueva creación esta no tiene una cultura definida, si no que se va adquiriendo a lo largo del tiempo, durante que esta se consolida.

Es preciso saber comunicar la cultura acorde a los objetivos, valores, misión, visión de la empresa para de esta forma ir moldeando la forma de pensar y actuar de los empleados y clientes todo en pro del desarrollo de la organización.

Cuando se es nuevo en una organización muchas veces interactuamos poco debido al desconocimiento que se tiene, pero conforme nos involucramos con más personas vamos adquiriendo la cultura de la organización y de esta forma se va moldeando la conducta y forma de actuar.

Existen muchas formas de las cuales podemos ir adquiriendo la cultura de la organización a la que estamos perteneciendo: La cultura se recibe de diferentes fuentes: superiores, compañeros, manuales de procedimiento, hábitos de funcionamiento. (Morales, 2020, Pg. 8)

Cuando acudimos a distintos lugares nuestra conducta es diferente ya que nos adaptamos al tipo de organización, por ejemplo, si vamos a un banco tratamos de guardar silencio, no usamos celulares, gorras, lentes y respetamos las reglas de cordialidad; nuestra apariencia es limpia y tratamos de guardar la mayor compostura posible, ahora otro panorama cuando vamos a casa de un amigo podemos reír a carcajadas, quitarnos los zapatos e incluso caer en un lenguaje vulgar. Todo esto lo determina la organización en la que interactuamos.

Esta cultura la vamos adquiriendo a través de la interacción con personas que se encuentran más involucradas en la organización, es por ello que la cultura organizacional puede ser moldeable a través de una comunicación efectiva.

A lo largo de la interacción entre personas se van formando relaciones sociales que van sumando o restando valor y que a su vez se van transmitiendo a otros integrantes de la organización : Es la comunicación la que permite construir la cultura a través de compartir significados en espacios sociales. (Morales, 2020, Pg. 16)

Es importante saber comunicar la cultura porque de ello depende el funcionamiento de la organización, dentro de las características más importantes a comunicar destacan las normas, valores, reglas, filosofía y el clima organizacional.

Es importante tomar en cuenta todos estos parámetros al momento de implementar estrategias para la comunicación de la cultura, primeramente, es necesario hacer una medición a través de las distintas herramientas para de esta forma encontrar la pauta para fomentar la cultura que se requiere.

Es de vital importancia elegir bien los impulsores del cambio que tengan bien claros los objetivos y que sobretodo dominen las técnicas y estrategias que logren la transformación de la cultura de la organización.

El desarrollo de la cultura puede ser orientada hacia los resultados, para ello existen 7 pasos a seguir que facilitan la labor, estos son el contacto, dialogo, firmar acuerdos, cumplir acuerdos, priorizar acuerdos, ejecutar la estrategia y alcanzar los objetivos.

Otro factor importante al momento de orientarse hacia resultados es el clima organizacional ya que de él depende en gran medida la satisfacción de las personas involucradas.

Existen muchas definiciones para clima organizacional: Clima organizacional es el nombre dado por diversos autores, al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización. (Morales, 2020, Pg. 31)

El clima laboral también puede ser medido a través de cuestionarios, entrevistas, observación, o análisis de indicadores, pero todo va a depender de las necesidades y recursos con las que la organización cuente.

Dentro de la evaluación del clima laboral existen sencillos pasos que se pueden seguir, que son: organización general y planeación del trabajo a seguir, determinación y ajuste del método o métodos a emplear, aplicación del método seleccionado, análisis y evaluación de los resultados y confección de las medidas a partir de los primeros y reevaluación del clima organizacional en el periodo acordado o determinado

## CONCLUSIÓN

La cultura organizacional juega un papel importante en el desarrollo de una organización, es por ello que es importante conocer los factores implicados, para de esta forma usarla a nuestro favor optimizando tiempo, recursos y potenciando las capacidades personales que nos lleven a alcanzar nuestros objetivos de una forma eficaz.

Es importante darse cuenta que la cultura organizacional es un proceso constante que va cambiando a lo largo del tiempo, es por ello que este aspecto no debe ser descuidado, por el contrario, se requiere constancia así como la evaluación constante que nos de los parámetros para estas en una constante mejoría.

## BIBLIOGRAFÍA

Nayeli Morales Gómez (2020). *Cultura organizacional* [Antología del doctorado en educación] parte 3. Universidad del Sureste