



**Mi Universidad**

**DOCTORADO EN EDUCACION**

Asignatura: **Cultura Organizacional**

Tema: **Ensayo Unidad III. Cultura Organizacional**

Alumno: **Mtro. Raúl Domínguez Coello**

Asesora: **Dra. Nayeli Morales Gómez.**

06 de agosto de 2021.

## Introducción

La cultura organizacional tiene su origen en distintos lugares, influyendo en ella, el personal que trabaja ahí, el tipo de liderazgo de los jefes, los procedimientos y las costumbres del lugar. Esta se va formando con el tiempo y puede ser mejorada en las condiciones propicias, la cultura organizacional es la base y estructura de toda la organización, se manifiesta en todas las acciones y omisiones de sus miembros, da personalidad a una marca o corporación. La cultura organizacional es la base y estructura de toda la organización, se manifiesta en todas las acciones y omisiones de sus miembros, da personalidad a una marca o corporación.

Toda organización va creando su propia cultura conforme a los valores que se van generando en su sistema y refleja, entre otros aspectos, la historia de las personas que la conforman y el tipo de personal que va ingresando a la misma.<sup>1</sup> Se considera que desde que llegan nuevas personas al trabajo en a organización, el personal directivo de cada una de las áreas participa activamente en la promoción de la cultura de la que forma parte, de ahí que constituye un pilar estratégico la noción de liderazgo y su influencia en la cultura organizacional, por la socialización que se va generando al interno de los grupos de trabajo y cómo se adhiere la cultura a este proceso.<sup>1</sup>

Es necesario un compromiso en la actividad de dar capacitación continua en el personal de la empresa, ya que esto es un elemento fundamental para dar fortalecimiento del sentido de compromiso del personal hacia la empresa, cambiar actitudes y fomentar la comunicación, comprensión e integración de las persona, recordemos que no existen modelos, métodos e instrumentos que permiten evaluar y medir con precisión la cultura organizacional, debido a la existencia de limitaciones y cambios continuos en el comportamiento de las personas y del ambiente. Pero cuando una organización no alcance los objetivos tendrá que modificar su cultura a una que sea útil, ajustando sus estrategias, pero para poder realizar un cambio se debe conocer la historia y evolución de la organización, el no hacerlo conlleva a tomar decisiones erróneas, ya que el contexto en el que se encuentran es definitivo en el adoptar estrategias para un cambio verdaderamente exitoso.

Apreciar correctamente el entorno de la organización, así como las fuerzas que lo afectan es un gran principio para entender y moldear la cultura organizacional. Pero hay que tener en cuenta que los cambios culturales son lentos y pensados a largo plazo, de tal manera que se debe trabajar de manera constante y estar preparados para resistencias a los cambios, pues durante el proceso es normal que se presenten barreras organizacionales de diverso origen. La comunicación soporta la cultura porque colabora con su divulgación, en la medida en que más miembros de la organización compartan creencias, más consolidada será la cultura.

Una cultura de resultados consiste en diagnosticar el grado de desarrollo con que cuenta la empresa y una vez identificado el punto de quiebre clave, desarrollar conversaciones, pensamiento grupal y contagio emocional hacia las conductas deseadas de contacto, diálogo, acuerdo o gestión estratégica.

El conocer el clima organizacional es un beneficio para cumplir la visión y misión de la empresa, pues combina el desarrollo de la empresa y la de sus colaboradores. Pero el clima organizacional se basa en las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo; por lo que medir dicho clima es una tarea compleja y meramente de apreciaciones.

Dada la importancia que mantiene la cultura organizacional se debe de conocer perfectamente los elementos que la conforman y lo fundamental que resultan para lograr los objetivos propuestos permitiendo que las organizaciones trabajen de manera óptima para que subsistan a través del tiempo.<sup>2</sup>

Varios autores exponen distintos elementos y algunos de ellos muy similares, demostrando también que todos ayudan a que la organización sea un lugar mejor para trabajar, entendiendo que la cultura organizacional puede presentarse de diferentes formas, en diferentes lugares y con distintas posturas, dependiendo de cada organización y del ambiente que exista dentro de la misma.<sup>2</sup>

## **CONCLUSION**

Ha quedado claro que la cultura es un aspecto vital en las organizaciones, y en las escuelas de educación media superior como lo es el Colegio de Bachilleres de Chiapas, es aún más delicado, dado que todos los procesos tienen el aspecto de interacción entre individuos y el trabajo en equipo, será uno de los factores de su éxito o fracaso.

EL mantener una saludable cultura organizacional, permitirá adaptarse a situaciones como la que se vive actualmente a nivel mundial, y aquellas empresas que no sean capaces de adaptar a sus colaboradores a nuevas circunstancias terminaran desapareciendo. El gran reto que tenemos actualmente es el detener el abandono escolar, ya que en las comunidades indígenas de la entidad, la falta de conectividad, y el desconocimiento del uso de herramientas tecnológicas han provocado una gran deserción que han llevado a muchos planteles a niveles críticos por falta de matrícula, y las acciones para revertirlo no han sido ejecutadas eficientemente por problemas de índoles de cultura dentro de las escuelas, resistencia al cambio. Y no queda más que recordar lo vigente que esta la frase de H. G. Wells: Adaptarse o morir, ahora como nunca es un imperativo inexorable de la naturaleza

Bibliografía:

---

1. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina versión On-line ISSN 2308-0132 Estudios del Desarrollo Social vol.7 no.1 La Habana ene.-abr. 2019 Epub 01-Sep-2019
2. Revista San Gregorio versión On-line ISSN 2528-7907versión impresa ISSN 1390-7247 Revista San Gregorio no.35 Portoviejo oct./dic. 2019 <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>