



# Mi Universidad

## Ensayo

**Nombre del Alumno:**

*Jessica Abigail Alejo Cruz*

**Nombre del tema:**

*Cultura organizacional*

**Parcial:**

*|*

**Nombre de la Materia:**

*Cultura organizacional*

**Nombre del profesor:**

*Dra Nayeli Morales Gómez*

**Nombre de la Licenciatura:**

*Doctorado en educación*

**Cuatrimestre:**

*Primero*

## **CULTURA ORGANIZACIONAL**

En la actualidad podemos contar con distintos conceptos sobre la cultura organizacional, de los cuales considero que son válidos, ya que existen diferentes autores que emplean conceptos distintos en base a sus perspectivas y experiencias en los distintos contextos en los que pueden o pudieron encontrarse y aplicarse, ya que la misma sociedad tiende a estar en constantes cambios y dependen de la misión, visión y objetivos de la organización.

Es por ello que el estudio de la cultura organizacional es un fenómeno relativamente nuevo a nivel mundial; antes de 1980, eran pocos los autores que se ocupaban de este tema. Las primeras obras al respecto popularizaron términos como valores, creencias, presunciones básicas, principios; y otros que inmediatamente se vincularon como constitutivos de un concepto que comenzaba a enraizarse en el campo empresarial.

Por otro lado, es importante mencionar que la cultura organizacional debe ser coherente y permitir al trabajador identificarse con lo que se transmite socialmente. En esta misma puede contemplarse la imagen corporativa y el cómo se relacionan dentro de la organización. Es por ello que la cultura se desarrolla en torno a los problemas que los grupos afrontan en los procesos de adaptación externa e integración interna durante su estancia.

Es importante recalcar que la cultura se conforma sobre si misma de acuerdo a la organización, es decir, que en base a los lineamientos con la que esta se conforme es la manera en la que esta “afectara” o “adaptara” a los individuos que la integren ya que estas características serán relevantes y notorias para quienes laboren dentro de esa organización, ya que intervienen e influyen en el comportamiento de la los individuos.

La misma organización en base a su visión destaca los pasos a seguir que pretende de sus colaboradores, ya que será la forma en la que funcionara la empresa y con la que los

clientes (externos) visualizara e identificaran a la organización, lo que hace que esta refleje los valores y normas de esta para que se encamine hacia el cumplimiento de sus objetivos.

Por otro lado es relevante mencionar que la capacitación continua del personal que conforma la empresa será de gran ayuda para fortalecer el compromiso de los colaboradores hacia la empresa, desde el cambio de actitud, fomentar la comunicación, comprensión e integración de las personas, ya que esta misma capacitación hará que el personal no olvide los objetivos y funciones que la misma empresa quiere que se tenga, en este punto puedo anexar la frase, sobre que el cuerpo colaborador “se ponga la camiseta” realmente en la que será acorde y coherente con sus decisiones y acciones.

A su vez la cultura organizacional refleja la forma en que cada organización aprende a lidiar con su entorno. Es una compleja mezcla de supuestos, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, en conjunto, reflejan el modo particular de funcionar de una organización. La cultura organizacional tiene seis características principales como son la regularidad, normas, valores, filosofía reglas y clima organizacional.

Uno de los autores de la cultura organizacional menciona que la observación, el cuestionario, la encuesta, la entrevista y los exámenes de ideologías son algunas herramientas de evaluación de la cultura organizacional. (Vargas (2007))

El autor Lucas Marín, plantea 4 soportes de la cultura organizacional, como lo es las técnicas (Instrumentos y conocimientos), el código simbólico o lenguaje, los modelos que dan explicación a los actos cotidianos y las normas y sanciones asociadas a los valores del grupo. Sin embargo, compara sus planteamientos con los de Kreps quien también plantea 4 atributos, pero los establece de la siguiente forma: Valores y creencias compartidas, héroes a seguir como personificación de los valores, ritos y ceremonias que refuerzan los valores y redes de comunicación para el adoctrinamiento de los miembros.

Ambos autores nos dan a comprender que la cultura puede ser evaluada y con ello poder obtener resultados confiables que permitan mejorar y adaptarse diferentes posturas de la organización en base al contexto ya que estos cambios mejoraran la calidad de socialización dentro de la organización, sin perder de vista lo importante de la organización como los son sus valores y sus objetivos. Este mismo proceso de socialización en la organización permite que los elementos fundamentales sean adaptados por los nuevos ingresantes a la misma y que su postura poco a poco vaya adaptándose a la cultura de esa organización, puedo resaltar que parte de ello es la normatividad que esta aplique con sus colaboradores ya que con ello se van formando y especializando a quienes la integran.

Es importante que en base a los procesos de evaluación se mejore y se adapte lo mejor posible los elementos de la CO (Cultura organizacional) ya que si esta no es funcional o acatada por quienes es aplicada lógicamente no transmitirá ni se obtendrán los resultados esperados para el crecimiento de la misma organización, de la cual la coherencia de lo que se realice y lo que se plantea sea coherente para alcanzar los objetivos.

Otro de los puntos importantes es el clima organizacional del cual hace referencia al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional. El concepto se asimila al de dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio. Fue el sociólogo Kurt Lewin quien desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento.

En este punto podemos recalcar que independiente de los objetivos y la estructura administrativa que se genera para la organización en cuanto al alcance de sus objetivos, quienes son los colaboradores deben encontrarse satisfechos en cuanto a las actividades que realizan y en como las realizan ya que la motivación es una parte importante para que los colaboradores continúen con la actitudes y comportamientos adecuados para la organización ya que en caso de que este no se generara o fuese complicado el desarrollo de ambos

conceptos dentro de la organización no sería funcional, dando resultados negativos que afecten el desarrollo de la misma.

Para finalizar puedo argumentar que el clima organizacional y la cultura organizacional van de la mano ya que debe de existir un equilibrio para que los objetivos de la organización se cumplan a través de sus colaboradores y que la institución como los colaboradores crezcan en conjunto, si bien es importante estructurar los elementos de la organización para que estos moldeen de la mejor manera posible los comportamientos, actitudes valores entre lo que más se pueda desarrollar pero siempre respetando la individualidad los colaboradores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libro de consulta, Universidad del Sureste, para el Doctorado en Educación (primer cuatrimestre del periodo Septiembre Diciembre), Cultura organizacional. Págs.838. México, 2021.

[https://www.bizneo.com/blog/culturaorganizacional/#La\\_importancia\\_de\\_la\\_cultura\\_organizational](https://www.bizneo.com/blog/culturaorganizacional/#La_importancia_de_la_cultura_organizational)