



**Materia: Cultura Organizacional**

**Nombre del alumno: Ricardo Alberto Cano Vilchis**

**Doctorado en Educación**

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de nuestras vidas hemos visto la evolución de y diversificación de las empresas, las cuáles se han ido reinventando con el paso de los años manteniéndose al margen junto a la evolución y necesidades de la humanidad, es por esto y mucho más que daremos un breve paseo literario adentrándonos en la busca de la perfección de las empresas y conocer algunas herramientas necesarias y poder formar parte de las empresas transnacionales, como se consolida una empresa para ser pionera en las actividades diarias con personal contratado para ejercer cada una de las actividades que se le delega.

La cultura de una organización ha sufrido cambios agigantados posicionándose en lo que ahora vemos en nuestra vida cotidiana, creciendo junto a las nuevas generaciones que nacen, literalmente, con un dispositivo tecnológico en sus manos y como es que, sin darnos cuenta el consumismo de la sociedad hacia los productos que nos ofrece en el cual están poco a poco consumiéndonos a nosotros como sociedad y en el que cada vez somos más dependientes del producto final de estas.

Que se necesita para que las empresas, compañías, organizaciones logren tener más y mejores resultados en tan poco tiempo y que hacer para no caer en el abandono de un proyecto; pero, sobre todo, mantener al personal humano funcionando junto al accionar del mismo, demostrando y puliendo el máximo potencial al desarrollo de sus funciones.

## CULTURA ORGANIZACIONAL

Es bien sabido que, para adentrarnos en el camino de los negocios en pequeña, mediana empresa lo primordial es tener la firmeza y decisión absoluta de querer emprender un negocio, ya que, si esto no existe, difícilmente llegaremos a los resultados que visionariamente se ha planteado.

Sea cual sea el negocio a emprender, debemos tener el conocimiento y las herramientas básicas, el inmueble óptimo y personal calificado con las cuales podremos otorgar un mejor desenvolvimiento de las actividades hacia nuestros clientes. Es por ello la importancia de la cultura organizacional, las normas y reglas que existen dentro de la empresa hacia el empleado para que éste adapte estas condiciones y se vean reflejadas hacia la sociedad (clientes).

La cultura organizacional debe ser fuerte o dominante, de tal manera que integre y sobre pase a la cultura de sus miembros, o dicho de mejor manera, que los miembros de la organización, integren las características de la cultura organizacional a su propia cultura. (Llanos Encalada, Pacheco Rodríguez, Romero Vélez, & Coello Arrata, 2016)

Pero, ¿cómo es posible llegar a la perfección como empresa?, ¿cómo lograr el máximo desempeño de nuestros trabajadores y lograr la venta de nuestros productos?, en teoría resulta ser muy complicado y difícil de ejercer sino tenemos conocimientos básicos de lo que queremos hacer y la cultura organizacional nos ayudará a crear estrategias, crear experiencias, dinámicas y generar lluvia de ideas dentro de los miembros de la organización.

Para ello, es necesario contar con capacitaciones de manera periódica por parte de los dueños de la empresa en la cual deben abordar temas que sean de interés y sean apegados a las funciones que cada trabajador realiza para el mejoramiento y evolución de las capacidades y necesidades que se desarrollan al interior de la organización viéndose reflejados hacia los clientes, los temas que se le brindará a los trabajadores deberán estar enriquecidos con contenidos de motivación interpersonal, liderazgo, valores sociales y estos mismos sean expresadas en el proceso de mejora del producto final que la empresa otorga al mercado local, nacional o internacional.

Otro punto importante a tomar es que, dentro de las capacitaciones brindadas por el gerente, el trabajador también sea capaz de integrarse con interés por aprender, saciarse de

conocimiento ya que, si esto no ocurre por parte del personal, de nada servirán las gestiones (en algunos casos costosos) que se desempeñan a favor del empleado y la empresa.

Aunque difíciles de medir, la confianza y la lealtad de los empleados son vitales para el éxito de un programa de cambio de cultura. En última instancia, el comportamiento está determinado por lo que los individuos sienten por la organización. Si poseen herramientas adecuadas y entusiasmo pueden alcanzar muchas metas. Pero las mejores herramientas son inútiles si las personas son indiferentes. (UDS, 2021)

Es por ello que los gerentes también evolucionan y como ya se ha mencionado, los gerentes toman valor muy importante a su personal, otorgando capacitaciones, reconocimientos, creando un vínculo entre los trabajadores y su empresa a lo que llamamos clima organizacional, pues, todo gira en un ambiente de mutua comunicación donde el empleado se siente completo adoptando las características con las que cuenta la organización.

Para llegar a este clima organizacional el gerente tiende a recurrir a diferentes técnicas de evaluación para su personal por medio de la observación, entrevistas, cuestionarios entre otras, que se realizan a su personal a manera de incognito y en ello sacar las diferentes conclusiones y el pensar de sus empleados rescatando cualidades en cada individuo al desempeño de sus funciones, claro está que cada gerente elegirá la forma en como evaluará y calificará a sus empleados.

Como toda persona que inicia una nueva etapa, ya sea de jefe o empleado, la socialización o no socialización es parte fundamental de la evolución, desde el momento en el que nos presentamos a un nuevo centro de trabajo podemos distinguir si seremos bien o mal recibidos por el personal que ahí convive, pues el clima organizacional ya está adaptado y en ocasiones, la empresa u organización carece de ideas, participación en la construcción de un mejor ambiente en el que muchas veces nos quedamos mermados con lo que ahí se presenta en las decisiones que ahí se toman, no existe un plan de mejora a corto o largo plazo, no existe coherencia y en el peor de los casos no existe un líder quien ayude al desempeño y funja como guía e impulsor de gestiones, que actúe para la toma de decisiones y tenga el carácter que se necesita y motivar a los demás al perfeccionamiento y sacar el máximo provecho de sus capacidades, tomando en cuenta que es una tarea difícil, en el cual por medio de las prácticas efectuadas y sacando provecho de los fallos, se buscará minimizar errores y dar solución a las tareas correspondientes logrando los objetivos que se requieran.

## CONCLUSIÓN

Podemos finalizar mencionando que, toda empresa empezando de cero, tiene que contar con un líder que establezca las reglas del juego para cada trabajador y la empresa, creando un buen ambiente de trabajo y compañerismo entre los trabajadores, que el logro depende de una buena estrategia de trabajo, de contar con una buena misión y visión para la organización y que el trabajo en equipo aunado a las motivaciones, generan confianza y lealtad hacia la empresa las cuales son características que se forjan en el ambiente interno, que cada error en el camino a la perfección, es tomado para ser cada vez mejores en las actividades diarias y que no hay obstáculos para lograr las metas establecidas en un principio.

Debe existir comunicación empleado-trabajador y viceversa para hacer notar las inquietudes que suele existir en cualquier ambiente laboral.

El líder gerencial debe desarrollar mucha comunicación y confianza entre su personal y que se vea reflejada en los resultados del producto, obteniendo trabajos de calidad y sean expuestos al mercado para su venta y distribución. Asimismo, el gerente debe estar consiente que los cambios hacia un mejor futuro empresarial no se dan de la noche a la mañana, pero debemos sacar provecho a las oportunidades que se generan día a día con todos los cambios de vida en los diferentes tipos de sociedad y culturas. Con la ausencia de cualquier aspecto mencionado, será muy difícil alcanzar las metas personales y organizacionales ya que son base para el desarrollo del cambio constante en un mundo cada vez más y más cambiante en todos los contextos que podamos conocer. Por poner un ejemplo, la época actual, donde cada vez más surgen empresas gigantes ofreciendo enormes catálogos de productos con miras hacia un futuro completamente lleno de tecnología anteriormente muy difíciles de imaginar y ahora son llevados hasta la puerta de nuestras casas.

## Bibliografía

- Llanos Encalada, M., Pacheco Rodríguez, M. G., Romero Vélez, E. M., & Coello Arrata, F. (2016). LA CULTURA ORGANIZACIONAL- EJE DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN HUMANA. En *LA CULTURA ORGANIZACIONAL- EJE DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN HUMANA* (pág. 7). Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC.
  
- UDS. (2021). CULTURA ORGANIZACIONAL. En UDS, *CULTURA ORGANIZACIONAL* (pág. 26). Comitán de domínguez.