Comunicación Organizacional

**RAUL ENRIQUE MONTES SOLIS**

**7MO CUATRIMESTRE DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**CATEDRATICO: GARDUÑO ORTEGA GERARDO**

**RELACIONES PUBLICAS**

¿Qué es cultura organizacional?

Es un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. El sistema compartido se puede denominar como una evaluación cercana, características claves que la organización valora. Mismas características son:

* Innovación y aceptación de riesgo: Nivel en que se estimula al personal para ser innovadores y correr riesgos
* Atención al detalle: Nivel en el que se espera que el personal muestre precisión, análisis y atención por los detalles
* Orientación a los resultados: Nivel en el que la administración se centra en los resultados o eventos, en lugar de las técnicas y procesos utilizados para lograrlos
* Orientación a la gente: Se toma en cuenta el nivel de afectación de los resultados ante las personas de la organización
* Orientación a los equipos: Nivel en el que las actividades del trabajo están organizadas por equipos en lugar de individuos
* Agresividad: Nivel de agresividad y competitividad de las personas ante buscar lo fácil
* Estabilidad: Grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el statu quo en contraste con el crecimiento.

Cada una de estas características existe en un conjunto de menor a mayor, por lo tanto, la evaluación de la organización con respecto de las características da un panorama completo de la cultura de la organización. Este panorama es la base para los sentimientos de entendimiento compartido que los miembros tienen sobre la organización, el modo de hacer las cosas, y la manera en que se supone deben comportarse los miembros.

# EJEMPLO DE CULTURA ORGANIZACIONAL, MICROSOFT

Desde los inicios de esta compañía tecnológica, adoptó una cultura organizacional basada en la innovación y eficiencia (Como la primera característica vista anteriormente), pilares que se aplicaban a toda su línea de operaciones poniendo especial atención al performance y los resultados.

Ya para el año 2014, su cultura cambio de “saberlo todo” a “aprenderlo todo” misma que se enfocó en el crecimiento, a partir de ahí, el constante aprendizaje de los empleados se convirtió en el principal parámetro de trabajo, por ejemplo, se enfoca en aprender todo de sus clientes, para conocerlos y poder ofrecer servicios que satisfagan sus necesidades, del mismo modo se puso atención en el trabajo en equipo, creando una comunidad llamada One Microsoft.

Por último, un aspecto importante es su esfuerzo por la diversidad e inclusión, como mencionan sus representantes, es mundo es diverso y requieren representarlo dentro de su compañía, esto mismo para nutrirse de sus diferencias.

Microsoft espera que al poder aprender cada uno de estos aspectos logren hacer diferencia en el mundo, dando propósito a su trabajo y empoderando a otras empresas.

Esto es importante debido a que diferencia este concepto del de satisfacción en el trabajo. Las investigaciones sobre cultura organizacional buscan medir el modo que los empleados ven a su organización.

La cultura organizacional es un término descriptivo, ya que tiene que ver con la manera en que los empleados perciben las características de la cultura de una organización, no si les gusta.

# ¿Las organizaciones tienen culturas uniformes?

El reconocimiento de que la cultura organizacional tiene propiedades comunes no significa que no pueda haber subcultura dentro de cualquier cultura dada. Las organizaciones más grandes tienen una cultura dominante y numerosos conjuntos de subculturas.

Si las organizaciones no tuvieran una cultura dominante y sólo estuvieran compuestas por numerosas subculturas, el valor de la cultura organizacional como variable independiente disminuiría mucho porque no habría una interpretación uniforme de lo que representa un comportamiento apropiado o inapropiado.

Cuando la misión y visión corporativa no están bien definidas, los empleados lo perciben. Lo mismo ocurre si estos fundamentos cambian constantemente

Desalienta a los empleados, afecta su desempeño y disminuye su productividad laboral. Le cuesta dinero a la directiva.

En una cultura fuerte los valores nucleares de la organización se comparten con intensidad y en forma extensa. Entre más miembros acepten los valores nucleares y más grande sea su compromiso con ellos, más fuerte es la cultura.

tienen mayor impacto en el comportamiento del empleado y se relacionan más directamente con la menor rotación.

Culturas débiles

Culturas fuertes

# La importancia de aprender sobre otras culturas - Instituto Las Torres  Siglo XXICultura y formalización

Como se mencionó anteriormente una cultura fuerte incrementa la consistencia del comportamiento, en ese sentido, se puede considerar que una cultura fuerte actúa como sustituto de la formalización.

Mientras tanto, la formalización hace a que una organización sea predecible, ordenada y consistente. Pero, una cultura fuerte puede lograr el mismo objetivo sin necesidad de documentos escritos. Entonces, podemos concluir que la formalización y la cultura se pueden ver como dos caminos diferentes hacia un destino común, entre más fuerte sea la cultura, menos necesidad hay de preocuparse de por desarrollar reglas y regulaciones formales para guiar el comportamiento de los empleados.

Dichos lineamientos quedan internalizados en los trabajadores cuando aceptan la cultura de la organización.