



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

DOCTORADO EN EDUCACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL

TRABAJO: ENSAYO (CULTURA ORGANIZACIONAL)

ALUMNO: DARWIN ALFONSO PÉREZ JULIÁN

PROFESORA: NAYELI MORALES

FECHA DE ENTREGA: 20 DE OCTUBRE DE 2022.

ENSAYO (CULTURA ORGANIZACIONAL)

La cultura organizacional es definida como el conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía para los miembros de una organización, sin embargo, cada organización tiene su propia forma de desarrollar entendimientos y reglas implícitas, las cuales controlan el comportamiento cotidiano en el área de trabajo. Las funciones de la cultura son importantes para la organización y el trabajador, ya que mejoran el compromiso que tiene la organización y a su vez mejoran el comportamiento del trabajador. La cultura organizacional puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas.

La formación y consolidación de la cultura se va presentando de forma gradual, también, es importante considerar la permanencia de los trabajadores, porque una organización difícilmente llega a consolidar valores, debido a que la formación de la cultura se da en las relaciones interpersonales ya sean internas o externas. La cultura organizacional es importante porque describe la personalidad de una organización; su forma de ser y de actuar, como tal, es un vínculo social que le da cohesión a una organización. Los que trabajan en ella tienen una serie de prácticas y modos de actuar muy particulares, cada organización tiene una cultura que la define, y agentes externos lo identifican con mayor facilidad. Una organización que se base en valores y normas permite a cada uno de los integrantes de la organización mantener conductas positivas dentro de ellas, incrementando con ello la productividad.

Las características de la cultura organizacional es de alguna manera la forma en que cada organización aprende a lidiar con su entorno, es una mezcla de comportamientos y valores que reflejan el modo particular de cómo funciona una organización, dentro de ella encontramos: La regularidad de los comportamientos observados, normas, valores dominantes, filosofía, reglas, clima organizacional. Donde cada una puede dar lugar a controversias y que la comprensión de las mismas se facilita si entendemos que pueden ubicarse en algún punto de una escala que va desde el estilo tradicional y autocrático; y del participativo al democrático. En la medición de la cultura organizacional no existe un modelo perfecto, sin embargo, debe contener variables cualitativas y cuantitativas que le proporcionen validez, aún así, los resultados pueden generar limitaciones y sesgos. La observación, cuestionarios, etc. Son alguna de las herramientas de evaluación.

La comunicación de la cultura juega un papel determinante para su consolidación en un grupo social, debido a que la comunicación permite construir cultura a través de comparitr

significados en espacio sociales, también, la comunicación es importante en la divulgación en la medida que más miembros de la organización compartan creencias, es así como, el uso eficiente de la comunicación transmite los valores, creencias y demás elementos a todos sus miembros, en ese sentido Mildred y Hall (1990) destacan la importancia de la comunicación de la cultura cuando sostienen que la comunicación puede ser dividida en palabras, cosas materiales y conductas, además, de que resaltan la importancia que adquieren los mensajes subliminales que escapan los niveles de la conciencia humana que dependen de principios que subyacen en el inconsciente, por otra parte, en las estrategias de cambio y ajustes en la cultura organizacional primeramente se debe crear un sentido de urgencia que le permita a los trabajadores desear ese cambio, es muy importante este paso debido a que se debe convencer a toda la organización acerca de las necesidades mediante estadísticas, cifras, testimonios. El verdadero reto es convencer a los directivos ya que tiene el control de la organización, también, se debe crear una visión clara de cambio donde se determinen los nuevos valores por los cuales se regirá la organización, así como, los líderes y nuevos integrantes de la organización sigan apoyando el cambio, todo esto requiere de tiempo, dedicación y compromiso.

Los cambios en las características deben efectuarse mediante el cambio de las fuerzas que la moldean, siendo estos los impulsores de cambio. En la organización influyen muchas fuerzas, internas o externas, que favorecen o impulsan el cambio. Estos objetivos deben destacar en una mayor eficiencia y mejor calidad de los servicios, para lograrlo se requieren cambios en la estructura organizativa, en los métodos y procedimientos de trabajo. El desarrollo de una cultura orientada a resultados se basa en reforzar un entorno de trabajo conducente a los resultados y los logros, fomentando herramientas de gestión que garanticen el cumplimiento de objetivos y contando con la innovación, por otra parte, el clima organizacional es el ambiente generado por las emociones de los miembros de una organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados, refiriéndose tanto a la parte física como la parte emocional. Forehand y Gilmer lo definen como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas la forman, en ese sentido, es importante que podamos conocer a ciencia cierta la calidad del clima organizacional de nuestra organización aplicando algún tipo de herramienta, para lograr que los resultados que esperamos en nuestra intención de medida.

La cultura organizacional es la personalidad de la empresa u organización, su forma de ser y de actuar, cada organización tiene prácticas, creencias, valores, y modos de actuar muy particulares. Una cultura organizacional alineada a una estrategia permite detectar problemas en los grupos de trabajo. Una organización con una adecuada cultura organizacional permite que cada uno de los colaboradores pueden identificarse con ella y mantener conductas positivas, por eso es importante, un liderazgo proactivo que coadyuve con los intereses de la organización, donde todos los integrantes sean partícipes y se sientan identificados con la organización. Ya que la suma de esfuerzo y aunado a los valores, creencias, conocimientos y formas de pensar determinaran el éxito de la organización.