



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE  
DOCTORADO EN EDUCACION**

**MATERIA  
CULTURA ORGANIZACIONAL**

**CATEDRATICO  
DR. NAYELI MORALES GOMEZ**

**ALUMNA  
MTR. FAVIOLA RODRIGUEZ HERNANDEZ**

**TRABAJO A ENTREGAR  
ENSAYO  
UNIDAD 3 CULTURA ORGANIZACIONAL**

**FECHA  
20 DE OCTUBRE DE 2022**

## **INTRUDUCCION**

La cultura organizacional está considerada como un sistema que distingue a las organizaciones y está fundamentada en sus valores y principios. En este ensayo mencionaremos todas esas cualidades que las organizaciones tienen y deberían profundizar para crear ambientes laborales diferentes, así como la manera en que se desarrollan muchas empresas. Sin duda la comunicación forma una parte fundamental en el establecimiento de una organización, pues a través de esta se llegan a acuerdos y se toman decisiones para lograr objetivos. Otro de los puntos a tratar en este trabajo es la manera en que un líder forma parte importante de una cultura organizacional, además de los diversos conceptos de esta y los elementos que ayudan al soporte de una organización.

La cultura organizacional también cuenta con diversas funciones, su importancia va más allá de lograr objetivos, busca más que nada mantener un ambiente laboral donde todo el empleado de cualquier institución se sienta a gusto y encuentre la manera de formarse profesionalmente. Es importante conocer siempre la cultura de una organización, porque de ella va a depender el comportamiento de los empleados.

En este ensayo conoceremos las estrategias de cambio en la cultura organizacional, estrategias que dependen de los cambios que deben tener las organizaciones y la manera de como mejorarlas, además de mencionar que todo lo escrito en este ensayo es parte de la antología que nos proporciona el campus y que de ella puede retomar diversos datos que aquí puedo mencionar añadiendo lo que también hoy es parte de mi formación como ejemplo de cultura organizacional.

## **Unidad 3**

### **Cultura organizacional**

#### **Formación y consolidación de la cultura.**

La formación y consolidación de una cultura organizacional es aquella que permite adquirir una personalidad propia y se va recibiendo desde diferentes fuentes tomando en cuenta a todo el personal, desde superiores, compañeros, manuales de procedimiento y hábitos de funcionamiento.

Como experiencia laboral puedo describir mi cultura organizacional como un ejemplo de valores que representa la educación en cada rincón del país, en nuestra formación intensiva que dura un mes, CONAFE representa dentro de la educación una gran cultura. Nuestra misión va más allá de la educación, tiene que llegar a cada rincón de nuestro país donde es imposible recibir esta atención. El vínculo que tenemos como grupo es siempre rotativo, cada ciclo es diferente. Hemos logrado permanecer durante muchos años, las decisiones han logrado que no desaparezca, aunque en un momento parecía caer y desaparecer por falta de dirección, si bien sabemos para que logre consolidarse debe haber una gran fuerza entre toda una organización. Entre nosotros los directivos, ECAR, ECA, EC (Educadores Comunitarios de Acompañamiento Regional, Educadores Comunitarios de Acompañamiento y Educadores comunitarios) cada uno representa un puesto diferente, pero todos vamos con el mismo objetivo impulsando a los demás y logrando nuestra meta que es dar educación en todos los lugares con difícil acceso.

Otro ejemplo claro es el caso de la empresa Coca-Cola empresa que ha logrado el éxito gracias a sus decisiones empresariales. Su misión siempre es refrescar al mundo inspirando momentos de optimismo y felicidad, mientras que su visión es ser una marca que inspire creatividad, pasión, optimismo y diversión. Es una marca que promueve mucho liderazgo, que brinda oportunidades y que está en constantes cambios, su manera de llegar al mercado y que las personas no dejen su consumo es una forma de hacer lograr sus metas y seguir posicionándose en el mercado como la mejor.

Para que una cultura se logre formar dentro de una organización es siempre necesaria la cohesión del grupo, esta permitirá el desarrollo de la cultura. Las culturas no nacen desde el principio de fundación, se van transformando a lo largo del tiempo hasta convertirse en una cultura.

Las culturas en una organización no siempre son fuertes o débiles esto deberá ser cada vez diferente de acuerdo a su organización, esto no garantiza una eficacia en la misma, es por eso que muchas veces las organizaciones tienen cambios constantes que permiten adquirir un aprendizaje por parte de los miembros de la organización.

### **Importancia de la cultura organizacional**

La importancia de la cultura es mantener una relación positiva en las organizaciones que logre un resultado en los individuos. La cultura determinara la forma en que funciona una empresa ya que sus normas y valores deberá influir en los individuos para que esta logre funcionar. El enfoque de una cultura se hace saber a través del comportamiento de las organizaciones estas a su vez dan a conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de una cultura de las organizaciones.

Los valores y las normas van a influir en el comportamiento de los individuos mi lugar de trabajo está caracterizado por ser una organización dedicada a dar un servicio, cada mes tenemos asesorías por parte de compañeros que año con año son capacitados y muestra de ello es los aprendizajes que adquieren y nos transmiten cada fin de mes, si bien el ambiente laboral también es tenso cuando existen otros que debido a no mantener la misma idea logran un lugar poco armonioso, siempre he mencionado que son personas que no les gusta lo que hacen, el estar capacitado lograra que una organización se encuentre dedicado al compromiso que se tiene en la empresa. Cuando esto sucede siempre se logran los objetivos. Hay lugares de difícil acceso, donde jamás ha llegado un maestro y encontramos niños que no conocen nada de la educación. Los valores de nuestra organización se muestran a través del reclutamiento de todos esos niños que también merecen llegar a la escuela y que hace lograr cada día nuestros propósitos

y muchas veces logra motivar al personal a estudiar la licenciatura en educación, CONAFE es ejemplo de formación docente.

### **Características de la cultura organizacional**

Es difícil lograr mantener la cultura organizacional, esta logra estar determinada por factores internos y externos. La cultura organizacional tiene seis características principales:

**Regularidad de los comportamientos observados:** Esta consiste en las interacciones que manejan los individuos de una organización, relacionadas en un lenguaje común es decir todos compartimos ideas respecto a la organización de la cual dependo.

**Normas:** Son las sugerencias o sanciones que tiene una empresa como estatutos necesarios que las organizaciones presentan, para mostrar a sus empleados la manera en que van a trabajar.

**Valores dominantes:** es todo lo que define a una organización y que se espera que a través de sus integrantes sean cumplidas, serán las tareas que tendrá cada miembro de una organización.

**Filosofía:** será la guía en como debes de manejar tu empresa, esta será quien determine como realizar cada tarea. Representa el trato que deben manejar los empleados con los clientes.

**Reglas:** serán las que se establezcan dentro de una organización y las cuales deberás cumplir para formar parte del grupo.

**Clima organizacional:** es una parte de la cultura organizacional, depende de una como perciben las personas por dentro y por fuera la forma en se establecen la colaboración interna. El clima puede ser positivo o negativo. Como tratas a los clientes, a los proveedores, tu manera de interactuar etc.

## **Medición de la cultura organizacional**

Una manera de medir la cultura organizacional es buscar la manera de traer el talento correcto, y si mis colaboradores se encuentran motivados y encuentran el lugar correcto para desarrollarse profesionalmente. Mi caso es algo similar, soy amante de la educación, cuando me vi en desempleo tenía terminada una licenciatura en administración, pero ya tomaba en cuenta la educación y por años me dedique a la docencia no como una profesión si no como un oficio, cuando me vi en la necesidad de pertenecer a CONAFE, me enamoro de la educación y decido estudiar mi maestría, sin duda el ambiente laboral y todos los aprendizajes adquiridos lograron que me involucrara más en este tema. Existen herramientas que permiten evaluar la cultura organizacional; como la observación, cuestionario, entrevista y exámenes. Son muchos autores que consideran que no existe una manera de medir una organización puesto que siempre sufren cambios y comportamientos que se viven de acuerdo al clima y que además las empresas deberían buscar estrategias para mejorar estos ambientes. Considero de manera personal que cada organización depende de una organización el cual, rota de manera precisa y necesaria a sus empleados, motivo por el cual está en constante cambio.

## **Comunicación de la cultura**

La comunicación es la que permite construir cultura a través de espacios social, la comunicación es la base de toda organización, colabora con su divulgación, se hace más metódica y sobre todo genera el compañerismo, ya que a través de la comunicación logramos dialogar en grupos y podemos tomar decisiones.

Comparto la idea de Hall al decir que la comunicación está dividida en tres partes: palabras, cosas materiales y conductas y luego la dividida en principios uno de ellos era el monocrónico, considerado así por tomar en cuenta hablar de una sola cosa y policrónico cuando se puede hablar de muchas cosas a la ves llamados también sistemas de tiempo.

## **Estrategia de cambio y cultura organizacional**

Según

Egan

(<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/de585356a683ace16e1cb0fdb35b525f>.) existen 3 géneros de estrategias para cambiar la cultura:

### 1.- Estrategias basadas en realidades de negocio

Esta puede estar basada en un cambio a través de la estructura de recursos humanos, buscando nuevas estrategias que logren generar cambios en la organización. Podría estar ligada a crear nuevas metas para la organización o llevar capacitaciones con nueva tecnología e incluso incluir nuevo personal.

### 2.- Estrategias ligadas al cambio

El objetivo en esta estrategia es generar cambios más personales, como la manera de interactuar con los demás, así como el vocabulario que se implementa en la organización.

### 3.- Estrategias de ataques frontales

Esta sería la organización de pequeños grupos para que ayuden a fomentar una nueva cultura organizacional, se menciona que los líderes son los impulsores de estas estrategias pues son los que conocen más a las personas involucradas.

#### Impulsores del cambio

Según Price Waterhouse los cambios de una cultura deben efectuarse mediante el cambio de las fuerzas que la moldean.

#### 1.-Correcta apreciación del entorno competitivo

Comprender el entorno y las competencias es el primer paso.

#### 2.- Adoptar una estrategia clara, concisa y bien formulada

Buscar una estrategia que ayude a mejorar la cultura y que sea aceptada por todos los miembros de la organización.

#### 3.- Ser visible y autentico.

En este cambio entra el liderazgo que debería ser quien impulse al cambio en sus directivos y demás personal, además de crear una cultura donde se genere una innovación y sea el líder quien la gestione.

Sin hacer mención de otros estos son solo algunos, también podemos implementar la comunicación, la motivación y hacer cambios relevantes.

### **Desarrollo de una cultura orientada a resultados**

Las organizaciones por lo regular sufren cambios en ocasiones aparecen otras instituciones dedicadas al mismo objetivo, conociendo así las amenazas que suelen aparecer en toda organización, para ello es necesario percibir cuáles son esas acciones que nos llevan a percibir, actuar y decidir orientación. Se menciona que estas acciones son de comunicación, ejecución y orientación.

Considero que no hay nada mejor que trabajar a través del dialogo, el dialogo permite llegar acuerdos y también tomar decisiones. Las personas nos expresamos y podemos lograr todos los objetivos requeridos en una organización, sin duda la comunicación es el paso más importante. Esta las podemos ejecutar con las reuniones que se realizan en las organizaciones para tomar acuerdos y juntos llegar a un solo objetivo.

### **Clima organizacional**

Considerado, así como el ambiente que se genera por las emociones de un grupo u organización, va más allá de la motivación de los empleados. Depende del lugar que creas con tus empleados, o que es lo que pretendes para tener un espacio con armonía, no un lugar tenso donde sea imposible trabajar, donde existan factores que se crean lugares de pleitos o disturbios y que afecten a la organización.

El clima organizacional crea percepciones que el empleado percibe en una organización, lo que se vive en ella, las cosas que se quedan y no se mencionan. Los podemos identificar fácilmente, el clima es una variable que constituye formalmente una organización, se puede decir que por ella se logran los objetivos.



Egan hace mención de las crisis las cuales deben funcionar en el cambio de una cultura organizacional, promoverá nuevos valores y esto hará que los líderes tomen en cuenta algunos aspectos y logren transmitirlo a los demás.

Las empresas u organizaciones necesitan ser medidas a través de escalas que suelen interferir en distintos periodos con la finalidad de saber el desempeño que tienen cada uno de los empleados. La medición siempre va a variar de acuerdo a la organización hay organizaciones que regularmente se presentan en las empresas de manera sorpresa para ver su proceso de labor y así saber cómo poder ayudarlos en cuestión de crecimiento laboral, resultados que deberían llevar a mejorar y poder hacer un plan.

## Bibliografía

ANTOLOGIA UDS. (s.f.).

## **Conclusión**

Para concluir con el tema de la cultura organizacional afirmo completamente que para que una organización tenga buen funcionamiento, es necesario tomar en cuenta elementos como; personal, gerentes, jefes, lideres, grupos, familias, etc. Y que estos a su vez deberán cumplir reglas y valores.

De tal manera que estas normas son consideradas como el pilar fundamental de una organización y que de ella depende el éxito propuesto por la organización.

La importancia de esta muestra que se pueden establecer cambios en las empresas y así pueden ser cambiante y desde luego ser competitivas.

Sin olvidar que la cultura organizacional siempre se fundamentara en el comportamiento de los individuos que la conforman y en sus actitudes no solo individualmente si no también grupales, que en una empresa es importante tener un clima organizacional donde los individuos involucrados no solo se sientan satisfechos con lo que hacen, sino que de una u otra forma logren hacerlo profesionalmente, orientarlos al éxito es lo mejor que promueve la cultura organizacional.

Finalmente dejar en claro que todas las organizaciones buscan generar y posicionarse en el mercado y que esto dependerá siempre de sus empleados. Desde sus directivos hasta el personal, todos son un solo equipo y por ende hacen que cualquier organización logre sus objetivos.