

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

DOCTORADO EN EDUCACIÓN



UNIVERSIDAD DEL SURESTE
CINTHYA ELENA GARCÍA GÓMEZ

TAPACHULA, CHIAPAS; A 21 DE OCTUBRE DE
2022.

CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, ideas y las reglas específicas de una organización que comparten las personas y grupos dentro de la empresa, en los cuales se basan todos sus procesos, toma de decisiones, trato con la gente y todo lo que tiene que ver con la gestión, así como se ven reflejados en la interacción entre ellos y con su entorno. La organización al igual que un hogar tiene sus propias normas y aspectos tradicionales a conservar, está llena de diferentes concepciones sobre las cosas, tiene sus propias supersticiones y objetivos, además de las formas en las que se da la motivación a cumplir las reglas, todo eso es cultura y hace que cada vez sea más la unión y el sentido de pertenencia que motiven a que una organización se desempeñe de forma eficaz, se genere y se mantenga un buen clima dentro de la organización. La cultura organizacional permite que una organización sea diferente a las demás, debido a que todas esas prácticas y tradiciones se mantienen particularmente dentro de esa organización y por esta razón se puede crear un sentido de pertenencia, identificar a los trabajadores y que ellos mismos se sientan únicos entre otros.

La cultura organizacional es muy importante ya que define a la organización y a los individuos que trabajan dentro de ella, permitiendo un mejor manejo del personal, relaciones humanas tal como la organización lo necesite para trabajar de una mejor manera, incluso puede llegar a hacer que el trabajo de los empleados sea más productivo, infundiéndoles sentimientos por la organización que los muevan a querer el progreso para esta.

La mayoría de las grandes organizaciones tiene una cultura dominante y numerosos conjuntos de subculturas. La cultura dominante expresa los valores centrales que comparten la mayoría de los miembros de la organización, y cuando se habla de la cultura de una organización se refiere a su cultura dominante; esta es la que le da a la organización su personalidad distintiva. Las subculturas tienden a formarse en las grandes organizaciones para reflejar problemas, situaciones o experiencias comunes que enfrentan los miembros.

Un buen clima organizacional está directamente relacionado con una buena cultura organizacional, por ejemplo si la organización propone como uno de los valores más importantes la amabilidad y ayuda a difundir esta dentro de la organización, crea líderes, algún saludo especial o ritual, una decoración alusiva al valor y unas normas relacionadas

con este, las personas que trabajen allí comenzarán a sentirse motivadas por comportarse de la forma que se desea por parte de los jefes de la organización, ya que los trabajadores estarían siendo responsables con la organización adaptando su vida personal y social a lo que propone culturalmente la organización. Tomando en cuenta que el clima organizacional está ligado con la motivación de los miembros. Si la motivación de estos es elevada, el clima organizacional tiende a ser alto y proporcionara relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los miembros. En tanto el clima organizacional bajo se caracteriza por estados de desinterés, apatía, depresión e insatisfacción, en algunos casos convirtiéndose en inconformidad, agresividad e insubordinación.

La organización de una compañía es el instrumento por medio del cual se cumplen las aspiraciones de sus miembros. Cada compañía formula planes, se compromete a cumplirlos y, después, lleva a cabo las acciones que tal cumplimiento implica. Esta es su estrategia, para desarrollar una organización eficiente, el director general debe tomar en cuenta tanto las aspiraciones que han de alcanzarse como las estrategias que han de realizarse. La misión y las metas establecidas para la organización son las responsabilidades generales y específicas. Los sistemas y las personas proporcionan la información esencial que se utiliza para tomar decisiones.

La cultura puede ser un bien o una obligación. Puede ser una desventaja debido a que las creencias compartidas facilitan y ahorran las comunicaciones. Los valores compartidos facilitan también la motivación, la cooperación y el compromiso. Esto conduce a la eficiencia de la organización. Sin embargo, una cultura fuerte no es apropiada para un medio organizacional y una estrategia básica puede ser ineficiente.

La cultura organizacional, es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito. El funcionamiento eficiente de organizaciones requiere de innovación constante en sus planteamientos operativos y en sus principios de organización. Se debe pensar en buscar en el interior de cada organización soluciones que permitan mejorar el trabajo que se realiza para responder de forma favorable a las necesidades que le presenta su contexto interno y externo.

La cultura organizacional no es sólo para conocer la cultura, sino que este conocimiento favorezca la planeación, la toma de decisiones, el manejo de personal, etcétera. Para finalizar, las empresas deben entender que el mundo sigue cambiando y las organizaciones deben adaptarse a esto, pero la necesidad de darle la importancia debida

al trabajador y generarle opción de bienestar nunca cambia desde la perspectiva de un clima organizacional y un desempeño laboral óptimo.

Bibliografía:

- Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- De Souza, Adriana (1998). Cultura organizacional. Recuperado diciembre de 2011. http://www.eubca.edu.uy/materiales/planteamiento_de_servicios_bibliotecarios/cultura_organizacional.pdf.
- Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.