



DOCTORADO EN EDUCACION

**NOMBRE DE ALUMNA:** PAOLA AGUSTIN WONG

**NOMBRE DEL PROFESOR:** MTRA. NAYELI MORALES GOMEZ

**NOMBRE DEL TRABAJO:** UNIDAD III CULTURA ORGANIZACIONAL

**MATERIA:** CULTURA ORGANIZACIONAL

**CUATRIMESTRE:** PRIMER CUATRIMESTRE (SEGUNDA MATERIA)

TAPACHULA CHIAPAS; A 21 DE OCTUBRE DE 2022

## INTRODUCCION

Dentro de este trabajo se hablara parte de las estructuras de las culturas las cuales se formando cada una de ellas nos explican las situaciones, como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas que presenta la misma y puede ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiada para bien si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje afirman que muchos investigadores han concentrado sus estudios, como una fuente de medición, en el diagnóstico de la cultura organizacional a través de la identificación de sus dimensiones. Precisamente estos autores en su trabajo titulado Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional, destacan el uso de herramientas la cultura organizacional es un sistema complejo compuesto de varios sistemas también complejos, es necesario que las empresas determinen y utilicen instrumentos de medida de cultura organizacional y que la gerencia disponga de esta herramienta en la toma de decisiones. Se identifican métodos, modelos e instrumentos de índole cualitativo y cuantitativo para medir Las organizaciones que crean y fomentan una cultura propia, requieren de un uso eficaz de instrumentos de comunicación para transmitir los valores, creencias y demás elementos a todos sus miembros y a la comunidad en general son necesarias en los procesos de comunicación intercultural, en donde tienen una especial importancia no sólo las diferencias del idioma, sino también los aspectos de la semántica y la comunicación no verbal, donde además la diferencia de los valores y creencias dificulta aún más el entendimiento en ambientes internacionales. También se puede emplear los enfoques modernos, como calidad total en donde se provoca cambios culturales los principios básicos es ligar los cambios de la cultura a cada proyecto, programa o esfuerzos de cambios en la cual se debe existen principios básicos se debe actuar siempre de acuerdo en la nueva manera de pensar, reforzando la idea de cuando hablamos de cambios de la realidad hablamos de acción también se señala la posibilidad de usar la crisis para tener un mayor apoyo en los cambios hablan incluso crear minis crisis para tener mayor apoyo afirmando que muchos cambios

culturales con éxito han sido han sido resultados de crisis empresariales en las cuales con éxito han sido el resultado de crisis empresariales

## **CULTURA ORGANIZACIONAL**

Es importante saber parte de la importancia dentro de la cultura va hacer la cohesión del grupo ya que una cohesión alta permite el desarrollo de la cultura facilitando la apropiación de características comunes de actuación y valores como menciona el autor la formación de la cultura exige que la organización tenga una misma básica derivado de organizaciones de estructuras, la importancia de la cultura se pone en manifiesto en las relaciones positivas de la cultura de las organizaciones y los resultados afectivos es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. Esta nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un factor activo que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad. Determina la forma como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas que presenta la misma y puede ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiada para bien si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje. La referida cultura tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización, las cuales facilitan el comportamiento en la misma y, se identifican a través de un conjunto de prácticas gerenciales y supervisar las, como elementos de la dinámica organizacional cultura organizacional que la cultura es apreciada como una visión general para comprender el comportamiento de las organizaciones, por otro lado, como una forma de conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de la cultura de las organizaciones Hernández, Méndez y Contreras (2014) manifiestan que no existe un modelo perfecto de cultura organizacional, sin embargo, este debe contener variables cuantitativas y cualitativas que le proporcionen validez. De igual forma, Vargas (2007) en su obra la Cultura Organizacional en México señala que no se puede medir la cultura con exactitud ya que; los resultados pueden generar limitaciones y sesgos. En las cuales el sistema es más abierto, permeable y susceptibles más receptivos a los cambios

implica la constitución de pequeños grupos que vayan formando la nueva cultura con fuertes campañas programáticas para promover los nuevos valores y actos simbólicos coherentes en las nuevas culturas

Se identifican métodos, modelos e instrumentos de índole cualitativo y cuantitativo para medir la cultura organizacional. De igual manera, el uso de técnicas de recopilación de información se basa en cuestionarios, entrevistas, observación y herramientas estadístico-matemáticas y de revisión literaria. Además, en los diversos estudios empíricos se relaciona de una u otra forma la cultura organizacional con factores y variables desde la perspectiva antropológica y de tipo comportamental. Igualmente, se debe destacar el uso de tecnología para tratamiento de datos y comprobación estadística de las hipótesis, como es el caso del paquete estadístico. Las organizaciones que crean y fomentan una cultura propia, requieren de un uso eficaz de instrumentos de comunicación para transmitir los valores, creencias y demás elementos a todos sus miembros y a la comunidad en general. El tiempo es monocrónico cuando sólo se fija la atención en una sola cosa a la vez. En la cultura monocrónica, el tiempo se concibe linealmente, en forma segmentada y comportamentalizada, en donde el programa puede tomar prioridad más que ninguna otra cosa y tratado como sagrado e inalterable. El proceso de socialización organizacional consiste en transmitir constantemente a los empleados los elementos fundamentales de la cultura de una organización. La socialización es, por tanto, un proceso de adaptación usado para los que los nuevos miembros de una organización. Es también un proceso usado en la transmisión y conservación de una cultura son necesarias en los procesos de comunicación intercultural, en donde tienen una especial importancia no sólo las diferencias del idioma, sino también los aspectos de la semántica y la comunicación no verbal, donde además la diferencia de los valores y creencias dificulta aún más el entendimiento en ambientes internacionales. La cultura organizacional se traduce en un modo compartido de percibir, actuar y alcanzar sus objetivos. Los lentes culturales tiñen los hechos con perspectiva propia, prejuzgándolos como amenazas u oportunidades y con ello predisponiéndose hacia la resistencia o a la adopción las identidades grupales pueden orientarse hacia el cumplimiento de una Misión valiosa

socialmente o hacia la autogratisación y el egoísmo grupal. Por ello necesitamos identificar qué acciones específicas nos llevan a percibir, actuar y decidir orientación

Los diálogos recurrentes pueden transmitir retroalimentación hacia el éxito, como mensajes de los pensamientos colectivos son capaces de mantener foco en una misión superior o crear ceguera de taller, el contagio emocional puede ser de alegría, estrés, vigilancia o auto derrota. Por ello, además de revisar los elementos que habilitan gradualmente una cultura de resultados, es necesario revisarlas posturas subyacentes que la merman o incapacitan. Como podemos observar, el desarrollo de una cultura de resultados consta de siete pasos simples, más no siempre fáciles, pues diversos supuestos erróneos de comunicación, ejecución y liderazgo nos suelen dificultar el logro consistente de resultados. El concepto se asimila al de dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio. Fue el sociólogo Kurt Lewin quien desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento. El enfoque más reciente sobre la descripción del término de clima es desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer, para ellos el clima organizacional son: Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada Cada paso puede medirse tanto en cantidad como en cualidades. Por ejemplo, en paso de diálogo, son identificables tanto el número y ritmo de reuniones de seguimiento para un proyecto, como el nivel de atención, compromiso y respeto que muestran sus participantes en las mismas. Por último, es también relevante considerar que la cultura corporativa es una realidad viva en la convivencia de los colaboradores de la empresa son aquellas normas y valores por los que se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona la plantilla. Se trata, en Román paladino, de la psicología de la organización, de su núcleo. Al nivel externo de la cultura organizacional tiene que

ver con el comportamiento de la entidad de cara al exterior, de su actitud social. Es la sumatoria de sus empleados y de la imagen corporativa

## **CONCLUSION**

Al finalizar puedo comentar que la cultura organizacional se reúne todo el ser de la organización y a todos aquellos en lo que ellas trabajan valores, creencias compartidas, lo que las personas hacen en sus actividades organizacionales principios ceremonias y los mismos líderes de la organizaciones si las personas se comprometen y son responsables en ciertas actividades laborales Se puede concluir diciendo que la cultura organizacional es dinámica, evolutiva y se crea mediante la interacción de los elementos como individuos, grupos, equipos, lideres, normas, estructura de los roles, relaciones con el contexto, aprendizajes organizacionales de éxitos y fracasos. Un profesional egresado de la carrera de administración de empresas en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, debe saber que la cultura organizacional, es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, el éxito y que cada empresa es única 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 mismo se sientan únicos. De esta manera se puede ver que los cambios del panorama mundial las organizaciones que hoy enfrentan el reto de adoptar una cultura organizacional que no solo sea flexible, si no también sensible a las muchas diferencias culturales que enfrentan los miembros de la organización dentro de las sociedades y entre ellas.

## BIBLIOGRAFIA

1. Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill. UNIVERSIDAD DEL SURESTE 116
2. Lourdes Munch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.
3. Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.
4. Ingrid Rodríguez Guerra, guerra@cubaenergia.cu, Licenciada en Comunicación Social de la Universidad de La Habana, Cuba. Especialista de Comunicación del Centro de Gestión y Desarrollo de la Energía (CUBAENERGIA). Trabajo realizado en octubre del 2004.
5. Amaya, M. (1996). Dinámica de liderazgo en Las Organizaciones. Tesis: Universidad Santo Tomás. Bennis, W. (1990). Como llegar a ser Uder. Colombia: Editorial Norma