



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Braulio Santiago Saldaña

Nombre del tema: Cultura Organizacional

Parcial: III

Nombre de la Materia: Cultura Organizacional

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez

Nombre del Doctorado: Doctorado en Educación

Cuatrimestre: I o

CULTURA ORGANIZACIONAL

En el presente ensayo conoceremos la importancia de la cultura organizacional, y su aplicación en el ámbito no solo empresarial sino también educativo que es el área que nos compete, de igual forma conoceremos cómo ésta cultura a la cual nos referimos se forma y se consolida, sus características y el porqué es importante medirla, además profundizaremos como ésta cultura es comunicada y percibida por todos sus miembros y la forma en la que ésta impacta en la misma organización.

Cuando oímos el termino por primera vez Cultura Organizacional, parecería que este concepto es aplicado únicamente en el ámbito empresarial, sin embargo a este concepto lo percibo como proceso que toda organización vive y posee, sea cual sea el ámbito del que se hable; en este sentido en el ámbito educativo puedo asegurar después de haber leído el texto que contamos una cultura organizacional, y es que esta cultura la podemos recibir de diversas fuentes: directivos, compañeros de trabajo, hábitos laborales, etc.

En el texto se señala que la cultura de una organización, no está presente desde el principio de la misma ya que ésta, se va formando gradualmente, para que ésta se consolide es necesaria la participación de los fundadores e iniciadores. En nuestra práctica docente es palpable ésta cultura organizacional de la cual se habla, muchas veces pasada desapercibida quizá, ya que es un modo de vivir un hacer y qué hacer el cual nos define como institución (organización), ya que es comunicable quizá en mensajes subliminales, en algunas ocasiones para poder percibirla es necesario verla “con otros ojos”; como docentes cuando llegamos por primera vez a un nuevo centro de trabajo de manera inconsciente percibimos y se nos es comunicada por medio de los miembros la cultura que se vive en la nueva institución. Ya sea como menciona Mildred y Hall (1990) por medio de palabras, cosas materiales y conductas.

Ésta cultura organizacional de la cual se habla es medula de la organización, nace en la sociedad, ya que ésta determina la forma en cómo funciona una institución (empresa), como se hace visible en las estrategias que utiliza para resolver y dar respuesta diversas problemáticas o situaciones que se viven dentro de la institución, de igual forma a través de las conductas de los miembros.

Es importante conocer el tipo de cultura que tiene una organización para identificar los valores y las normas que la rigen para que de ésta forma poder modificar o perfeccionar las estrategias para el logro de los objetivos propuestos como colectivo. La capacitación continua del personal es un elemento fundamental para crear un proyecto orientado al fortalecimiento del sentido de compromiso personal y de esta forma cambiar actitudes y

fomentar habilidades comunicativas que permitan el logro de los objetivos. Pero ¿cómo conocer o cómo medir la cultura organizacional en la cual nos encontramos? Hernández Méndez y Contreras (2014) menciona que no existe un modelo perfecto de cultura organizacional, además Vargas (2007) señala que no se puede medir la cultura con exactitud ya que los resultados obtenidos pueden generar limitaciones y sesgos, debido a cambios continuos en el comportamiento de las personas y del ambiente. Por otra parte, Vargas menciona que la observación, los cuestionarios, encuestas, entrevistas y exámenes de ideología son algunas herramientas de evaluación de la cultura organizacional. Cújar et al. (2013) identifica que la medición se realiza a través de modelos y métodos de tipo cualitativo y cuantitativo. Considero sea cual sea la estrategia a utilizar o el método a emplear es importante conocer la cultura organizacional en la que nos ubicamos como institución; ya que al identificarla podríamos encausar mejor los propósitos que se pretender lograr.

Existen diversas estrategias para cambiar la cultura según Egan, aquellas basadas en realidades del negocio, ligadas al cambio y de ataques frontales, la idea consiste en establecer una cultura que sirva a la organización (institución), Philip E. Atkinson propone que las iniciativas de cambio deben ser sostenibles, reconocer que el conocimiento no es suficiente, se debe aprender y modificar a medida que se avanza, además se necesita de compromiso de alta dirección para demostrar que el objetivo de cambio es prioritario, y por ultimo aplicar la ley de repetición como en las prácticas deportivas para lograr llegar al éxito.

Toda organización debe orientarse hacia el cumplimiento de una Misión valiosa socialmente, ya sea como gratificación personal o grupal, debido a esto necesitamos identificar qué acciones nos llevan a percibir, actuar y decidir una orientación. Estas pueden ser de comunicación, de ejecución y orientación estratégica.

Por otra parte, el clima organizacional juega un papel trascendental para el logro de los objetivos propuestos en el proyecto. Éste está íntimamente relacionado con la motivación de los trabajadores, evidentemente influye en el comportamiento de las personas, cuando nosotros como docentes adecuamos el espacio físico permitimos o delimitamos según sea el caso la participación activa, el desenvolvimiento de las formas de pensar y actuar, en la mayoría de los casos se ve afectado de manera positiva o negativa, el clima que generemos dentro del aula, o dentro de la institución, de igual forma no solo el espacio físico sino también el clima de confianza y de libertades que generemos impactan grandemente en el desarrollo y logro de los objetivos.

Partiendo desde el aula, se puede percibir la importancia del clima organizacional, más aún como institución el clima que se genera de quien funge como líder, en este caso el director de la institución debe prever y ser favorecedor de un agradable clima organizacional, entendiéndola como el ambiente de trabajo percibido por todos los miembros y que incluye: estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación, y recompensas, además que ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.

El clima en una organización hace la diferencia entre una organización, institución o empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño, aquí radica la importancia de contar con mecanismos de medición que permitan conocer el clima institucional, dentro de ellos tenemos los cuestionarios, entrevistas, observaciones directas, análisis de indicadores, todos estos son aplicados en la práctica, algunos de ellos deben ser empleados por personas capacitadas y de alta calificación, de igual forma como organización debe preverse los costos dependiendo de la herramienta aplicada para evaluar el clima organizacional.

Ante todo esto, podemos percibir la importancia de conocer las estrategias de cambio y los ajustes necesarios en una cultura organizacional, ya que como bien se mencionó en el presente ensayo, la cultura organizacional es un proceso y como proceso es indispensable transformar todo aquello que no es viable para la empresa, organización o escuela. De ahí la importancia que como líderes deben ser impulsores del cambio, considerándolo no como un elemento punitivo sino más bien benéfico y favorable para toda la organización, en la que seguramente tendrán que conquistar no solamente mentes sino también corazones, conectar con toda la escuela la necesidad de cambio y que ésta sea percibida de manera favorable, además de ser auténticos líderes que motiven de una manera armónica, planificada; en la que pueda realizar cambios relevantes eliminando todo aquello que impide el logro de los objetivos planteados, desarrollando así una cultura orientada a resultados, donde el clima organizacional sea promotor del cambio y permita alcanzar todo aquello que se proponga por el bien de la institución.

REFERENCIAS DE OBRAS DE CONSULTA

- Amaya, M. (1996) Dinámica de liderazgo en las organizaciones. Tesis: Universidad Santo Tomás. Bennis, W. (1990) Como llegar a ser Uder. Colombia: Editorial Norma.
- Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Ingrid Rodríguez Guerra, gerra@cubaenergia.cu, Licenciada en Comunicación Social de la Universidad de la Habana, Cuba, Especialista en Comunicación del Centro de Gestión y Desarrollo de la Energía (CUBAENERGIA). Trabajo realizado en Octubre del 2004.
- Lourdes Munch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras Organizacionales de alto rendimiento México: Trillas.
- Stephen P. Robbins. (2002) Comportamiento Organizacional, Sao Paulo: Prentice Hall