Una empresa o una organización, no hace siendo una cultura, ella se transforma a lo largo del tiempo en una cultura, siendo esta transformación procesal.

La cultura se va configurando a lo largo de la historia de la organización y en ese proceso de consolidación, los factores relevantes serán las circunstancias que rodean al surgimiento de la organización y el tiempo de permanencia de sus empleados, porque una empresa con roles constantes difícilmente llegara a consolidar sus valores.

La cultura organizacional tiene características principales que define la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia. Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. La comprensión de las características culturales de cada organización se facilita si entendemos que todas pueden ubicarse en algún punto de una escala que va desde le estilo tradicional y autocritico hasta el estilo participativo y democrático.

Hernández, Méndez y Contreras manifiestan que no existe un modelo perfecto de cultura organizacional, sin embargo, este debe contender variables cuantitativas y cualitativas que le proporcionen validez. Hofstede, como se cita en Higuita, señala que existen varias maneras de estudiar la cultura organizacional, ya que es algo que la organización tiene o es.

No es necesario hacer una reflexión muy profunda para observar la enorme incidencia de la comunicación en la cultura, siendo determinante para su consolidación en un grupo social. La comunicación soporta la cultura porque colabora con su divulgación, en la medida en que más miembros de la organización compartan creencias. 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 solo se fija la atención en una sola cosa a la vez. El programa puede tomar prioridad más que ninguna otra cosa y tratado como sagrado e inalterable. La mexicana y en general todas aquellas consideradas como las culturas latinas. El relato de historias, casos y eventos de la organización usados para legitimar las acciones presentes.

El empleo de lenguaje técnico y coloquial que identifica valores y creencias comunes a los miembros de una cultura y ayuda a su preservación. El empleo de símbolos y rituales para expresar, y transmitir los valores. La metamorfosis, en la cual las personas toman decisiones, calcula los riesgos y experimenta cambios de aceptación o rechazo a la nueva cultura.

Las personas aceptan totalmente el sistema de valores y creencias de la organización. Mas atenciones 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 esos valores y creencias dificulta aún más el entendimiento en ambientes internacionales.

La cultura según Egan son las estrategias basadas en realidades del negocio. Impulsores del cambio. La cultura organizacional se traduce en un modo compartido de percibir, actuar y alcanzar sus objetivos. Esas acciones son de comunicación, ejecución y orientación estratégica. El principio básico es aquí ligar el cambio de cultura a cada proyecto, programa o esfuerzo de cambio.

El objetivo es que la nueva manera de actuar según los cambios esperados reemplace gradual e imperceptiblemente a la otra, sin traumas y de forma natural.

Egan afirma que muchos casos de cambios culturales con éxito han sido el resultado de crisis empresariales, en las cuales el sistema es más abierto, permeable y susceptible, más receptivo a los cambios.

En resumen, el principio es muy simple: establecer una cultura que sirva al negocio. Philip E. Atkinson propone los siguientes comportamientos para el proceso de cambio cultural, subrayando que nos hay recetas milagrosas que produzcan resultados a corto plazo y que la misma situación admite diversos caminos para buscar la solución.

El conocimiento no es suficiente, para impulsar el cambio se necesitan esfuerzos importantes, perseverancia y no descorazonarse a la primera dificultad si se cree que se está en el camino correcto.

Aprender y modificar a medida que se avanza. Por muy detallada que haya sido la planificación de las acciones para lograr el cambio. por lo que este debe ser constantemente supervisado, a través de la acción se aprende.

Como dice varios autores, el enfoque para perseguir el cambio necesita un alto grado de compromiso de alta dirección para demostrar que el objeto de cambio y el proceso que lo persigue es prioritario. Practica una y otra vez, repetir comportamientos es vital para conseguir el cambio como dice Egan es un proceso en el que cada atleta, estudiante, directivo o padre cree para mejorar sus habilidades personales, y es el primer paso para transitar de la teoría a la acción y el éxito.

Price Waterhouse propone un enfoque indirecto para un cambio sustancial. Entender el negocio, el entorno competitivo, las fuerzas que lo afectan es el primer paso para entender. Una excelencia estrategia ayuda a cambia la cultura, sobre todo si es comprendida y aceptada por los miembros de la organización. El liderazgo de los altos directivos su compromiso, la amplitud de su comunicación y la coherencia de sus actos con los cambios que preconizan sus fatores decisivos.

Los rumores y la desconfianza pueden socavar el proceso de cambio cultural. Para evitar esto hay que asegurarse de que existe, a lo largo de los estudios del proceso, una comunicación honesta y efectiva.

La cultura organizacional se manifiesta en las formas en que la organización lleva a cabo sus actividades, tratan a sus empleados, clientes y la comunidad en general. La fuerza del compromiso de los empleados hacia los objetivos colectivos.

Estos métodos son aplicados en la práctica de acuerdo a las características se la organización y de los objetivos que se persigan. Los cuestionarios son de empleo muy generalizado por lo que profundizaremos su estudio no sólo con su descripción sino con algunas de sus características y observaciones y con ejemplos de aplicación. Esta técnica permite acceder a gran información y de muchas personas a la vez y en un tiempo reducido, por lo que es como costoso en su aplicación.

No se descarta la utilización de métodos combinados. Se estudiaron en el subtítulo procedente algunos de los distintos métodos para medir y evaluar el clima organizacional, ahora nos corresponde exponer los pasos generales que debemos seguir separa lograr lo anterior, no obstante, los mismo que deben adecuarse a las características de la organización y a los objetivos que persigamos en dependencia de las dimensiones o variables que sean interés medir.

Para poder evaluar el clima organizacional y planeación del trabajo a seguir, reevaluación del clima organizacional en el periodo acordado o determinado.