

## CULTURA Y COMUNICACIÓN. SU IMPACTO EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Blutman, Gustavo; Arriaga, Ma. Cristina; Racca, Adriana; Oviedo, Raúl; Rodríguez, Guillermo;  
Camandona, María Rosa; Geder, Liliana; Robson, Cynthia  
Colaboradora: Maggi, Ma. Luz  
Alumnos: Avila, Leandro y Iacci, Pablo

*Instituto de Investigaciones y Asistencia Tecnológica en Administración.*

### Objetivos teóricos

Analizar la relación entre la cultura organizacional y la comunicación y su impacto en el cambio para el logro del crecimiento sostenido de las organizaciones públicas y privadas y efectuar aportes al marco teórico existente a la fecha.

### Objetivos descriptivos

Describir y analizar el proceso de la comunicación en organizaciones que intentan alcanzar un crecimiento sostenido. Describir la cultura de dichas organizaciones y el rol de la misma en los procesos de cambio hacia un crecimiento sostenido.

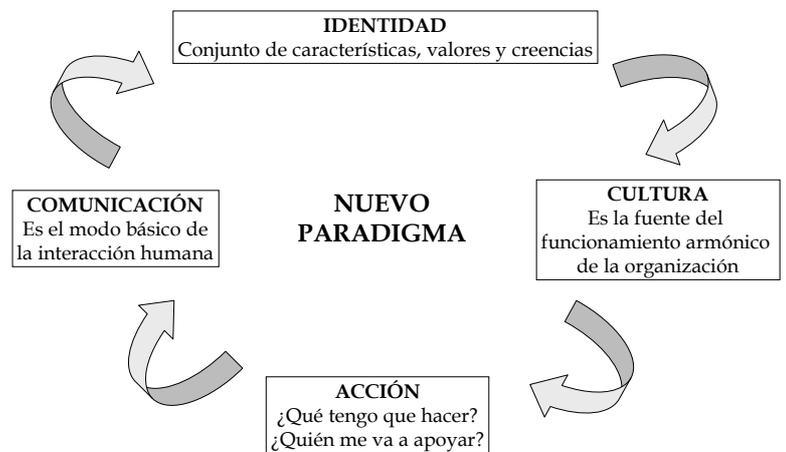
### Objetivos de diagnóstico

Comparar el impacto de la cultura y la comunicación en los resultados de diversas organizaciones.  
Identificar los factores culturales que obstaculizan el cambio hacia un crecimiento sostenido y aquellos que lo potencian.  
Determinar los obstáculos que hacen a una buena comunicación y en qué medida esto afecta el logro de un cambio para un crecimiento sostenido.

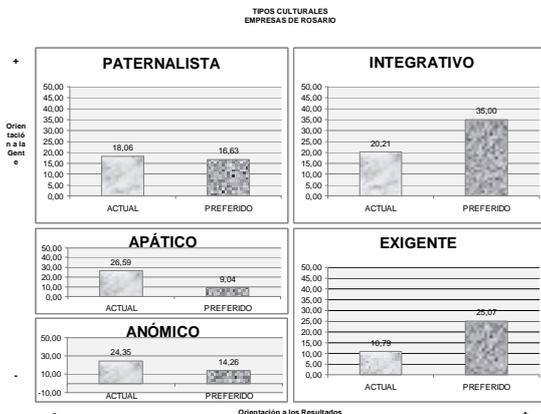
### Objetivos propositivos

Proponer una metodología que contemple la cultura de la organización y la construcción del proceso de comunicación para el logro de un crecimiento sostenido.  
De igual manera que en todo proceso de investigación, la enunciación anterior puede sufrir modificaciones durante la marcha de su producción.

El estudio de la cultura organizacional permite comprender mejor el funcionamiento de las organizaciones. Aporta criterios adecuados al análisis del comportamiento organizacional y posibilita un diagnóstico efectivo. En un mundo complejo y cambiante como el actual, se hace cada vez más necesario tener una comprensión dinámica e integral de las organizaciones públicas y privadas. Se han creado herramientas para medir el alineamiento estratégico de la empresa, pero no se ha profundizado lo suficiente acerca de factores no financieros tales como la cultura y las comunicaciones.



El estudio de la cultura organizacional será el elemento diferenciador que posibilitará la realización de los cambios estratégicos y tácticos que las empresas necesiten para adecuarse a la celeridad del cambio actual.



### CONCLUSIONES FINALES

Siguiendo a Felman y otros, entendemos que la cultura organizacional puede ser analizada por un conjunto de índices e indicadores que mantienen relaciones entre sí: los valores laborales, los tipos culturales y las presunciones básicas. Los casos analizados hasta el momento corroboran esta postura.