

CULTURA ORGANIZACIONAL

Jeannine Fiorella Pastor Irribarren*

RESUMEN

La Cultura Organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan sus miembros, está fuertemente relacionada con el conjunto de personas que tiene la empresa y que comparten ciertos códigos y sobre todo una forma de hacer las cosas, es por eso que los “valores” corporativos se ha convertido en uno de los tópicos de moda y en consecuencia la cultura organizacional es un tema recurrente de las empresas. Se analizará la importancia de la Cultura Organizacional, así como de los valores corporativos y porqué debe tomarse en cuenta por los Gerentes y/o representantes de toda organización.

ABSTRACT

The Culture Organizacional is the marrow of the organization that is present in all the functions and actions that his members realize, is strongly related to the set of persons that it has the company and who share certain codes and especially it forms a of doing the things, is because of it that the corporate “values” has turned into one of the fashionable topics and in consequence the Culture Organizacional is a topic appellat of the companies. There will be analyzed the importance of the Culture Organizacional, as well as of the corporate values and porqué it must be born in mind by the Managers and / or representatives of any organization.

PALABRAS CLAVES

Cultura Organizacional. Organización. Colaboradores

KEY WORDS

Culture Organizacional. Organization. Collaborator

SUMARIO

- 1.- ¿Qué es Cultura Organizacional?.
- 2.- Importancia de la Cultura Organizacional.
- 3.- Importancia de los valores.
- 4.- Conclusiones.

1. ¿QUÉ ES CULTURA ORGANIZACIONAL?

La Cultura Organizacional o atmósfera organizacional es un conjunto de suposiciones, creencias, valores o normas y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la organización y que comparten sus miembros, se fundamenta en los valores, creencias y principios; además, crea el ambiente humano en que los servidores creen en paradigmas y están identificadas con los sistemas dinámicos de la organización, ya que los valores del clima organizacional pueden ser modificados, por efecto del aprendizaje continuo, y generar una Cultura Organizacional a medida de la entidad, además se da importancia a los procesos de sensibilización al cambio como parte fundamental de la Cultura Organizacional.

El término Cultura Organizacional es una expresión muy usada en el contexto empresarial, dicha expresión forma parte de las ciencias sociales y, adquirió gran importancia a mitad del siglo XX después de que algunos investigadores en el área de gestión y estudios organizacionales empezaran a defender los beneficios de estudiar la cultura organizacional, sin embargo, la Cultura Organizacional ya era estudiada anteriormente por la sociología. Las relaciones humanas dedicaban su tiempo en dictar estudios del aspecto humano de la empresa y era precursora de la cultura organizativa.

Así mismo según la antropología, los elementos que componen una cultura son: Creencias, valores, símbolos, normas y sanciones, idioma o lenguaje, tecnología y emociones.

Por lo que, los elementos que componen la cultura de una empresa son los mismos, que los que establece la antropología en una sociedad.

En una organización, estos elementos se traducen en la misión, la visión y los modelos relacionales que están desarrollados en la empresa. La misión recoge las creencias de la empresa y la visión los símbolos, normas y sanciones, lenguaje y emociones que sirven para llevar a cabo la misión, lo cual apoyado

en los valores de la empresa u organización son la brújula que guía a la misma a sus objetivos.

Cuando todos estos elementos son compartidos por todas las personas que conforman la organización, todos contribuyen a que la organización se dirija con solidez hacia sus metas y objetivos institucionales.

En cuanto a los autores que más fuerza le han brindado al tema de la Cultura Organizacional son: Edgar H. Schein, Roger Harrison, M. Thevenet, entre otros. Edgar H. Schein fue quien presentó por primera vez un concepto claro y práctico de Cultura Organizacional, estableció que la cultura organizacional está formada por tres niveles de conocimientos: Supuestos inconscientes, se refiere a las creencias que son adquiridas en relación a la empresa y la naturaleza humana, valores forma parte de los principios, normas y modelos importantes que dirige el comportamiento de quienes conforman la empresa y artefactos identifica a los resultados obtenidos de la acción de una empresa.

Según Stephen Paul Robbins ¹, define las normas dentro de la organización, como “los estándares aceptables de comportamiento de un grupo que es compartido por sus miembros”. En este sentido, las normas guardan una íntima relación con las situaciones o circunstancias concretas en las cuales puede encontrarse una persona y dictaminan lo que se debe o no debe hacerse. Es importante destacar que dentro de una organización, las normas o estándares establecidos se encuentran escritas formalmente dentro de manuales organizacionales estableciendo reglas y procedimientos que los empleados deben seguir.

La cultura Organizacional de una empresa puede ser fuerte como débil. Las culturas fuertes se caracterizan porque los valores de la organización son firmes y aceptados por todos los integrantes de la misma, en cambio una cultura débil ocurre todo lo contrario, esto se observa por los siguientes aspectos el personal posee poca libertad en su trabajo, la gerencia muestra poco interés

por su personal, no hay métodos de estimulación hacia el trabajador, no existe incentivos por el nivel de productividad del trabajador, entre otros, es decir se observa un desinterés por los colaboradores que son los elementos más importantes para llevar a cabo el funcionamiento de la organización y cumplir sus metas planteadas.

En resumen podemos decir que Cultura Organizacional, es la unión de normas, hábitos y valores que de una forma u otra, son compartidos por las personas y/o grupos que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el propio entorno y entre ellos mismos. Es decir, el comportamiento de la empresa dependerá de la forma en la que se apliquen unas normas u otras por parte de sus integrantes.⁷⁸

2. IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

“La cultura determina lo que las personas involucradas en ella consideran correcto o incorrecto, así como sus preferencias en la manera de ser dirigidos”

La Cultura Organizacional es importante para el éxito de una empresa por varias razones: Ofrece una identidad organizacional a los colaboradores, una visión definitoria de lo que representa la organización. Constituye una importante fuente de estabilidad y continuidad, que brinda una sensación de seguridad a sus miembros, al mismo tiempo, el conocimiento de la cultura organizacional ayuda a los colaboradores a interpretar lo que sucede dentro de la organización.

La Cultura Organizacional contribuye a estimular el entusiasmo de los colaboradores en sus tareas.

En la actualidad para generar organizaciones con posibilidades de responder a un contexto tan cambiante como el actual, la flexibilidad, la creatividad y una conducción orientada hacia la meta son factores decisivos del éxito.

Para poder responder rápidamente a las exigencias de los clientes y del mercado, los colaboradores y equipos deben poder actuar de manera independiente y responsable. La delegación de la responsabilidad necesaria para ello lleva al éxito si los colaboradores poseen la calificación necesaria y si orientan su accionar hacia las metas superiores y a un concepto común de valor.

Una fuerza de conducción animada con valores fundamentales, produce en toda la organización una identificación y motivación para su amplio desarrollo.

La Cultura Organizacional confiere el marco propicio y los lineamientos necesarios para la conducción, el desarrollo de las competencias y para el mejor aprovechamiento de los recursos de los trabajadores. Podemos decir entonces que la personalidad y el estilo de liderazgo resultan crucial para moldear las percepciones que sustentaron los valores culturales.

Este proceso de cambio exigido principalmente por la competitividad, implica construir una Cultura Organizacional con valores compartidos, trabajos en equipo, desterrando aquellos procesos estáticos y burocráticos del modelo del management tradicional.

Con estos nuevos valores se persigue que las estructuras sean más simples y flexibles a los cambios estratégicos.

Siendo importante la Cultura Organizacional, porque permite:

Comprender como un determinado grupo de personas trabaja.

Comprender el concepto de eficacia que sostiene la organización.

Comprender y predecir las consecuencias de la implantación de estrategias y políticas.

Cuáles son las áreas de cambio, como se puede reforzar la identidad organizacional y hacerla más adaptativa.

Valorar y responder a los fenómenos de cambio interno.

3. IMPORTANCIA DE LOS VALORES

La importancia del valor radica en que se convierte en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización, crea un sentido de identidad del personal con la organización.

Por lo tanto, los valores son formulados, enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta y no como entes absolutos en un contexto social, representando una opción con bases ideológicas con las bases sociales y culturales.

Los valores deben ser claros, iguales compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la organización, ejemplo: *“Significamos servicio”* o *“El progreso es nuestro producto más importante”*.

Estas frases comunican el valor central alrededor del cual las diferentes organizaciones se han construido y simbolizan un aspecto importante de cada filosofía corporativa. Constituyen elementos de juicio que concretan ideas del individuo acerca de lo correcto, incorrecto, malo, deseable o indeseable.

Los valores de una organización son una brújula porque guían las normas de comportamiento de la empresa hacia adentro y hacia afuera de sus puertas. Estos valores o normas sirven de orientación al momento de conducirse dentro de cualquier empresa, ya que definen las conductas apropiadas que deben percibir los trabajadores en situaciones específicas, así como también en lo que se refiere a la interacción, que debe darse entre ellos como integrantes de la misma, para que de esta forma se impulse el crecimiento y desarrollo de la organización.

4. CONCLUSIONES

Las Organizaciones deben estar en permanente cambio, hacerse competitivas, evaluando un cambio organizacional, desarrollando capacidades de aprendizaje que permitan capitalizar el conocimiento y constituirse como organizaciones inteligentes, reconocer los valores culturales importantes de la organización, promoverlos, reforzarlos tener un plan a futuro estrategias organizacionales considerando la comunicación entre otros, y es por ello que la Cultura Organizacional sirve de base a los miembros de la misma para establecer pautas de cómo las personas deben conducirse, partiendo de la misión y visión de la organización, fomentando la participación y diálogo de sus colaboradores que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Es importante preocuparnos además del público externo en el “público interno,” en nuestro caso en el colaborador, en el capital intelectual o talento humano, tener en cuenta nuestra Cultura Organizacional y mejorar el clima organizacional, ello a fin de lograr grandes objetivos como identificación del colaborador con la entidad que a su vez, se reflejará en una mayor calidad de servicio hacia el público usuario lo cual redundará en percepciones más positivas de los mismos y en una mejor imagen de nuestra institución.

BIBLIOGRAFIA

- Stephen Paul Robbins, (2011): Comportamiento Organizacional. México: Ediciones Pearson.
- Stephen Paul Robbins, (1999): Comportamiento Organizacional (8va ed.) Prentice Hall México.
- Luis Puchol Moreno (2010): Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos.
- Stephen Paul Robbins y Timothy A. Judge (2009): Comportamiento

Organizacional. México, Ediciones Pearson educación de México S.A.

- Edgar H. Schein (2004): *Organizational Culture and Leadership*, Jossey – Bass Publishers. San Francisco.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Stephen Paul Robbins, (1999): *Comportamiento Organizacional* (8va ed.) Prentice Hall México.

Fecha de Recepción: noviembre/2017

Fecha de Aceptación: diciembre /2017