**NOMBRE DEL ESTUDIANTE:** Carlos Eugenio García Alcázar

**# de ID:** UM30619BBU39194

**“ORGANIZATIONAL CULTURE”**

**ATLANTIC INTERNATIONAL UNIVERSITY**

**HONOLULU, HAWAII**

**2014**

Contenido

[I. La cultura dentro de las empresas 5](#_Toc391201434)

[a. Definición 5](#_Toc391201435)

[b. ¿Cómo influye la cultura organizacional en la estrategia empresarial? 6](#_Toc391201436)

[c. ¿Cómo influye la cultura en el Comportamiento? 7](#_Toc391201437)

[II. Marco ético y moral de la cultura 11](#_Toc391201438)

[Conclusiones 14](#_Toc391201439)

[Bibliografía 16](#_Toc391201440)

**Introducción**

Hoy en día, los gerentes de las principales empresas se han dado cuenta de la importancia de desarrollar una adecuada cultura dentro de la organización, ya que ello conlleva a que las personas se sientan motivadas y satisfechas con su trabajo, con el clima laboral y sobre todo con las relaciones intrapersonales.

Los gerentes son los verdaderos impulsores de la cultura organizacional dentro de las empresas, ya que ellos son los que desarrollan las normas, reglas y ambientes de trabajo. Desde ese punto de vista, si un gerente posee una adecuada predisposición a trabajar y dirigir al personal en un marco de comunicación y trabajo en equipo, va a conllevar a una mejora notoria tanto en la producción como en el rendimiento del personal.

Un ejemplo muy claro para poder entender lo que es la cultura organizacional, la podemos ver en una familia compuesta por los padres y los hijos. Para este caso específico los padres son los gerentes y los hijos el personal; de esta forma, si lo padres guían adecuadamente el quehacer cotidiano de sus hijos, les enseñan valores y predomina la comunicación, es de más seguro que los hijos cumplan cada uno de los objetivos que tienen los padres con ellos, y además se va a vivir una ambiente grato de motivación y satisfacción continua.

Este ejemplo lo podemos llevar al lado empresarial, donde los gerentes son los padres y el personal los hijos. Si los gerentes desarrollan los medios adecuados para motivar y satisfacer al personal a través de ambientes gratos para el trabajo, comunicación directa y sin intermediarios, fomento del compañerismo, participación continua y sobre todo rápida resolución de problemas internos; la empresa se verá seriamente beneficiada con la cultura organizacional desarrollada por los gerentes.

En la actualidad podemos distinguir dos tipos de empresas, aquellas que desarrollan una cultura organizacional adecuada y aquellas que no. Las primeras gozan de altos niveles de rendimiento y satisfacción, por ende los objetivos organizacionales se cumplen fácilmente. En la empresa que no desarrolla una adecuada cultura organizacional ocurre todo lo contrario.

1. **La cultura dentro de las empresas**
   1. **Definición**

Robbins y Coulter definen *a la cultura organizacional como todos aquellos valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización* (Robbins & Coulter, 2010)

Como vemos los principales artífices de la cultura dentro de las empresas es el gerente, de tal forma que un gerente líder y con una adecuada visión puede hacer de una empresa promedio una empresa exitosa.

Desde ese punto de vista, las personas que trabajan dentro de las empresas pueden tener la mejor predisposición para realizar su trabajo, pero si en un lugar de eso, encuentran una cultura donde no existe una comunicación adecuada, las reglas y procedimientos no están bien establecidos, no existen programas de recompensa, existen constantes conflictos internos, no existe trabajo en equipo y la infraestructura no es la adecuada lo más seguro es que esas personas no cumplan adecuadamente sus tareas, su rendimiento no sea el esperado y acaben abandonando la empresa por falta de motivación y satisfacción

* 1. **¿Cómo influye la cultura organizacional en la estrategia empresarial?**

Podemos manifestar que la cultura organizacional se encuentra estrechamente con la estrategia a adoptar dentro de las empresas, ya que si existe una adecuada cultura organizacional, las estrategias adoptadas por los gerentes serán más fáciles de implementar y cumplir.

Desde ese punto de vista, las personas que trabajan dentro de las empresas, y se encuentran motivadas y satisfechas cumplirán adecuadamente su labor aumentando su rendimiento y por ende apoyando al logro de los objetivos organizacionales.

El fin de una estrategia es orientar y encaminar a las personas al cumplimiento de determinados objetivos organizacionales, de tal forma que podemos concluir que una adecuada cultura influye significativamente en el marco estratégico a adoptar.

Para Pumpin y García (2009), la dirección estratégica en las empresas, se maneja desde dos perspectivas: la primera de ellas tiene que ver con el análisis y valoración de la posición de la empresa ante los competidores en los mercados y el segundo está relacionado con la dirección de las personas acuerdo con determinadas estrategias empresariales (Pümpin & García, 2009).

Esto conlleva a pensar, que una de la función primordial de los gerentes es de desarrollar e implementar programas adecuados de inducción, de tal forma que las personas compartan la visión y misión de la empresa. Si una empresa únicamente poseyera recursos físicos y tecnologías, obviamente no podría cumplir con ninguno de los objetivos organizacionales, ya que las personas son quienes manejan y operan toda esa infraestructura con un fin.

Como podemos apreciar, el principal recurso de toda organización son las personas, y los gerentes deben ser verdaderos motivadores y guías para la consecución de los objetivos organizacionales.

* 1. **¿Cómo influye la cultura en el Comportamiento?**

Otro punto importante para entender a la cultura organizacional es que esta influye en el comportamiento de las personas, tanto en el comportamiento individual como en el grupal.

Robbins al respecto manifiesta lo siguiente, *el Comportamiento Organizacional podemos entenderlo como todas aquellas actitudes que tienen las personas dentro de las empresas*. (Robbins, 2004)

Desde ese punto de vista, si dentro de una empresa, los gerentes fomentan una cultura adecuada, orientada a la motivación constante y a la satisfacción es muy posible que el comportamiento de las personas sea el esperado, de tal forma que el comportamiento organizacional se verá positivamente influenciado.

Todo lo contrario puede ocurrir si no se desarrolla una adecuada cultura, ya que se pueden generar focos de tensión lo que conllevaría a que las conductas tanto individuales como grupales no sean las esperadas.

En la tabla 1 podemos apreciar la relación que guarda la cultura organizacional con el comportamiento.

Tabla 1.

*Tipo de cultura y su influencia en el comportamiento*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Tipo de Cultura | Característica predominante |
| Mala cultura | Escaza comunicación en todos los niveles de la organización | Aumento de la desmotivación, percepción de no estar involucrados en la toma de decisiones. |
| Los manuales de funciones y procedimientos no están bien desarrollados o simplemente no existen | Los comportamientos dentro de la organización no están delimitados, lo que conlleva a que cada persona adopte su posición. |
| Falta de compañerismo y trabajo en equipo. | Contantes fricciones entre grupos, aparición de focos de tensión. |
| Inadecuada infraestructura dentro de la empresa. | Aumento de la desmotivación e insatisfacción hacia el trabajo. |
| Buena cultura | Comunicación adecuada en todos los niveles de la organización. | Aumento de la motivación, sentimiento de involucramiento y satisfacción. |
| Manuales completos y bien orientados | El comportamiento individual y grupal se encuentra delimitado, lo que conlleva a que exista un solo comportamiento, y que es el esperado por los gerentes. |
| Trabajo en equipo y compañerismo | Desarrollo individual y grupal constante, manejo adecuado de focos de tensión. |
| Adecuada infraestructura | Altos niveles de rendimiento y producción. |

Amoros (2009) nos dice que las empresas están organizadas según una estructura jerárquica, por lo tanto son unidades sociales, y están compuestas por personas que trabajan coordinadamente según un conjunto de reglas y normas para cumplir con una serie de objetivos organizacionales.

Una empresa para que realmente este organizada y direccionada no solamente debe contar con recurso humano y que este tenga una meta en común, sino que todo ese conjunto de personas coordinen cada una de sus actividades según un esquema organizativo por puestos y áreas de tal forma que esa relación de actividades están orientados a unos objetivos por áreas y estos a su vez, se agrupan con otros objetivos que tienen como el fin el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Amoros, 2009)

Desde ese punto de vista, la labor de un gerente se torna sumamente importante, ya que son ellos los que guían el quehacer del recurso humano, facilitando o no su labor, a través de la motivación y de agradables climas de trabajo.

Como vemos, para que exista una adecuada cultura organizacional deben darse y existir ciertos aspectos fundamentales a los que denominaremos dimensiones de la cultura organizacional que podemos apreciar en la figura 1.

**Figura 1.**  Componentes de una adecuada cultura

**Nota. (**Robbins & Coulter, 2010)

1. **Marco ético y moral de la cultura**

Para Robbins (2010), el contenido y fuerza de la cultura de una organización influye en su ambiente y en el comportamiento ético de sus miembros.

Podemos entender como un valor a toda acción que realiza una persona y que es producto de un aprendizaje y que posee una orientación correcta, esto quiere decir que se encuentran dentro de un marco moral y ético aceptado.

A continuación procedo a mencionar los valores aceptados en la sociedad, así tenemos: equidad, honestidad, identidad, lealtad, solidaridad, respeto y tolerancia y comúnmente son enfocados en los distintos códigos de ética de las diferentes profesiones.

Podemos concluir que una adecuada cultura organizacional transforma a las empresas orientándolas al éxito, ya que como hemos podido ver, el principal recurso de toda organización son las personas, y si ellas están motivadas, satisfechas y entienden la razón de ser de la empresa, apoyaran la consecución de los objetivos organizacionales.

Cuando las empresas no profesan una adecuada cultura organizacional, y no existen manuales de comportamiento y de procedimientos puede que el comportamiento esperado de las personas no sea el adecuado.

Para poder entender el párrafo anterior, en muchas empresas los empleados roban y esto pasa desapercibido ya que no existen procedimientos de seguridad. Pero, porque la gente roba, y como es que la empresa no hace nada para solucionarlo.

En las empresas que ocurre esto, muchas veces no se realizan adecuados programas de selección e inducción, por lo que muchas veces estos empleados no se encuentran alineados correctamente con el fin de ser de la empresa ni con sus objetivos organizacionales, también puede ocurrir que la cultura organizacional de la empresa no sea la adecuada, y muchos de estos empleados no se encuentran motivados y satisfechos.

Si la cultura es fuerte y mantiene estándares éticos elevados, debe tener una positiva y poderosa influencia sobre el comportamiento del personal. (Robbins, 2010)

Esta influencia va a permitir que los empleados dentro de las empresas se desenvuelvan en un ambiente motivador y orientado a la satisfacción lo que va a permitir que se sientan importantes para la empresa y además las relaciones intrapersonales ayudan a su quehacer diario aumentando su desempeño, eficiencia y mejorando su comportamiento. En la tabla 2 podemos apreciar lo mencionado.

**Tabla 2.**

*Los valores que deben profesar en las empresas*

|  |  |
| --- | --- |
| ÁREA | VALORES |
| Alta Dirección | Compromiso |
| Relaciones Públicas | Transparencia y Comunicación verídica |
| Gestión empresarial | Competitividad y Eficiencia |
| Finanzas | Veracidad |
| Clientes | Calidad y lealtad |
| Recursos humanos | Motivación, satisfacción y respeto |
| Entorno Social | Responsabilidad |

De esta manera podemos entender que todas las áreas en una empresa deben tener una orientación y actuación tanto ética como moral.

Para Bisordi (2010), los gerentes dentro de una empresa juegan un papel crucial ya que son ellos los que establecen las políticas que afectan el accionar de las personas de tal forma que se sientan involucradas con el fin de la empresa.

Las políticas empresariales pueden potenciar o no la capacidad de las personas, de tal forma que un adecuado pliego de políticas dentro de la empresa puede facilitar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

# **Conclusiones**

1. Hoy en día, los gerentes de las principales empresas se han dado cuenta de la importancia de desarrollar una adecuada cultura dentro de la organización, ya que ello conlleva a que las personas se sientan motivadas y satisfechas con su trabajo, con el clima laboral y sobre todo con las relaciones intrapersonales.
2. En la actualidad podemos distinguir dos tipos de empresas, aquellas que desarrollan una cultura organizacional adecuada y aquellas que no. Las primeras gozan de altos niveles de rendimiento y satisfacción, por ende los objetivos organizacionales se cumplen fácilmente. En la empresa que no desarrolla una adecuada cultura organizacional ocurre todo lo contrario.
3. Las personas que trabajan dentro de las empresas pueden tener la mejor predisposición para realizar su trabajo, pero si en un lugar de eso, encuentran una cultura donde no existe una comunicación adecuada, las reglas y procedimientos no están bien establecidos, no existen programas de recompensa, existen constantes conflictos internos, no existe trabajo en equipo y la infraestructura no es la adecuada lo más seguro es que esas personas no cumplan adecuadamente sus tareas, su rendimiento no sea el esperado y acaben abandonando la empresa por falta de motivación y satisfacción.
4. El fin de una estrategia es orientar y encaminar a las personas al cumplimiento de determinados objetivos organizacionales, de tal forma que podemos concluir que una adecuada cultura influye significativamente en el marco estratégico a adoptar.
5. Si dentro de una empresa, los gerentes fomentan una cultura adecuada, orientada a la motivación constante y a la satisfacción es muy posible que el comportamiento de las personas sea el esperado, de tal forma que el comportamiento organizacional se verá positivamente influenciado.
6. Una empresa para que realmente este organizada y direccionada no solamente debe contar con recurso humano y que este tenga una meta en común, sino que todo ese conjunto de personas coordinen cada una de sus actividades según un esquema organizativo por puestos y áreas de tal forma que esa relación de actividades están orientados a unos objetivos por áreas y estos a su vez, se agrupan con otros objetivos que tienen como el fin el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

# **Bibliografía**

1. Amoros, E. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Economía. Pág. 6.
2. Bisordi, T. (2010). Ética y Empresa. Recuperado de http://eeco.unne.edu.ar/revista/01/01.pdf
3. Pumpin, C. (2009). La Estrategia Empresarial. México: Díaz de Santos.
4. Robbins. S. (2004). El Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación. Quinta Edición.
5. Robbins, S. & Coulter, M. (2010). Administración. Décima Edición. México: Pearson Educación. Pág. 46.
6. Torres, A. (2008). Cultura Cliente. Recuperado de http://www.articulo.com/otros-articulos/cultura-cliente-2790679.html