



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**  
**FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA.**

**CULTURA ORGANIZACIONAL**

**Carol Viviana Forero Vinchery**

**Diplomado Alta Gerencia**

**Administración de Empresas**

**Pedro Nel Espinosa Villanueva**

**09 de febrero 2016**

**Bogotá, D.C; Colombia**

## Tabla de Contenidos

2

Introducción e información general .....	3
Cultura Organizacional .....	4
Recomendaciones.....	16
Lista de Referencias .....	18

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas se enfrentan a una sociedad que avanza de manera rápida, es por eso que deben estar preparadas para los cambios y así poder ser competitivos y manejar dichos cambios de la mejor manera.

Por consiguiente la globalización trae consigo el avance en la tecnología y las nuevas tendencias dentro de la cultura organizacional, marca la diferencia un equipo de trabajo que sea flexible a los cambios de lo contrario se verán afectados por la equivocada gestión administrativa en aspectos de inversión en tecnología o falta de capital humano.

Así con este ensayo pretendo exponer que hay factores endógenos y exógenos que se manejan dentro de la cultura organizacional de una empresa, también se deben aprovechar los cambios para poder enriquecer el capital humano y capacitarlo en todos los aspectos para lograr fortalecer el equipo de trabajo y que se refleje un crecimiento organizacional alcanzando las metas y objetivos tanto empresariales como personales de la empresa, así estar a la vanguardia de las tecnologías y ser más competitivos ante la competencia.

## CULTURAL ORGANIZACIONAL

Hoy por hoy la cultura organizacional de una compañía es la columna vertebral de la misma en cuanto a bienestar, productividad y calidad, estos aspectos se deben manejar al interior de la empresa. Razón por la cual debe existir una cultura organizacional equilibrada, en cuanto al bienestar individual, las relaciones interpersonales, capacitaciones continuas y oportunas para poder formar líderes con valores individuales y grupales forjando una mayor productividad y demostrando que la cultura organizacional depende básicamente del comportamiento particular del capital humano al interior de una organización.

Es por esto que el desarrollo de una buena cultura organizacional radica en las decisiones de la gerencia, hoy en día vemos que las empresas exitosas son las que invierten en tecnología y en su equipo de trabajo, forjando estrategias de productividad.

Es aquí donde observamos los diferentes comportamientos colectivos e individuales que reflejan las falencias que hay por mejorar dentro del entorno empresarial, muchas veces evidenciamos que las organizaciones trabajan cada una por su parte generando una falta de comunicación y creando un mal ambiente laboral.

Es por esto que se quiere demostrar en este ensayo la importancia de ser flexibles en cuanto a la organización y en el grupo de trabajo ya que el entorno empresarial exigen gran adaptación al cambio a esto lo denominamos fuerzas exógenas o endógenas que lo que buscan es optimizar la

calidad y productividad de una organización, si estos cambios no son entendidos podría generar 5 distracciones en el equipo de trabajo generando desventajas en la dinámica organizacional, siendo este el escenario constante de cambio en las empresas cuyo fin es optimizar del entorno organizacional.

*“Se basa en los conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento mira a la organización como un sistema total y se compromete a mejorar la eficiencia de la empresa a largo plazo, mediante intervenciones constructivas en procesos y estructuras empresariales”. (Chiavenato 2002, p 448).*

Estos cambios se reflejan cuando surgen fuerzas que hacen que al interior de una organización todo cambie desde su parte productiva hasta la parte administrativa, cambios que se deben de atender de inmediato para poder mantenerse vigente dentro de un sector productivo.

Para tener una mejor idea y entender con claridad cómo influyen estas fuerzas en una organización se describen a continuación:

La primera es llamada fuerza exógena que como su nombre lo indica proviene del ambiente exterior en este influyen los cambios tecnológicos y sociales, estas fuerzas generan la necesidad de cambio de una empresa en su interior, bien aplicadas nos permite una conexión a nivel mundial que puede ser beneficiosa en la medida en que el recurso sea utilizado para fines empresariales. Por ejemplo se pueden re direccionar los productos de la empresa y ofrecerlos en el nicho de mercado que corresponda y así poder ser una herramienta de negocio exitoso,

pero si por el contrario no se crea una cultura organizacional adecuada donde se capacite el personal en el manejo de las nuevas tecnologías podría generar una baja productividad. 6

La segunda fuerza es la endógena esta es la que genera el cambio estructural y de comportamiento. Procede del interior de la organización de cómo se encuentre el clima y la cultura organizacional de sus trabajadores, muchas veces por resistirse a los cambios se producen tensiones por diferentes objetivos e interés, esto crea malestares al interior del equipo de trabajo dando como resultado un improductivo ambiente laboral. Podemos resaltar también que una fuerza endógena puede ser la que diariamente se vive en el sector profesional muchas veces no hay estabilidad laboral continuidad en los contratos y esto genera un retroceso en la productividad empresarial.

Ahora bien si esta fuerza se sabe manejar adecuadamente fortalecerá los valores individuales de cada persona que conforme el equipo de trabajo y si la información es bien direccionada enriquecería el conocimiento colectivo y daría como resultado un equilibrio entre capital humano y empresa alcanzando el éxito organizacional. Es importante entender que se debe manejar la misma información logrando una muy buena comunicación y así trabajar por los mismos objetivos. y dando un manejo adecuado a las herramientas que nos brinda la empresa de esta manera se dirigirá más rápidamente a lograr la productividad esperada enriqueciendo los valores de cada individuo reflejándose en una empresa mucho más sólida, competitiva y prospera.

Maslow afirma que *“Si hiciéramos de la organización un ambiente capaz de satisfacer las exigencias de los individuos estos podrían crecer, expandirse y encontrar mayor satisfacción y autorrealización para promover los objetivos de la organización”* (Maslow 1991, p 168). 7

Vemos que la anterior afirmación enfoca los objetivos al interior de la organización y a su vez los individuales teniendo en cuenta que el crecimiento personal genera esfuerzos y empoderamiento y motivación que enriquecen el capital humano y persiguen los objetivos organizacionales.

Chiavenato afirma que *“EL DO (Desarrollo organizacional) es plenamente posible el esfuerzo en el sentido de conseguir que las metas de los individuos se integren con los objetivos de la organización, en un plano en que el significado del trabajo sea realmente estimulante, y con lleve a posibilidades de desarrollo personal”* (Chiavenato 2002, p 451).

Por esta razón se insiste en que una organización se desempeña de forma efectiva cuando el capital humano cuenta con óptimas condiciones de trabajo, es decir que debemos entender que el bienestar individual se convierte en un factor para alcanzar los objetivos y el éxito de la organización, la cultura organizacional debe garantizar una estabilidad laboral y personal necesaria para la obtención de eficiencia y eficacia, para alcanzar los resultados esperados dentro de una empresa.

Por esta razón la cultura organizacional debe ser fortalecida correctamente por los valores 8 a nivel grupal e individual para que garantice un óptimo ambiente laboral y de esta manera obtener el equilibrio del equipo de trabajo y adquirir el éxito organizacional.

El desarrollo organizacional se puede manejar desde diferentes puntos de vista todas las empresas tienen planes de ejecución a largo plazo, en la medida que se van cumpliendo se busca minimizar los errores y dar soluciones a problemas, integrar su grupo de trabajo pero en esencia el objetivo del DO es el de motivar, retroalimentar individual y colectivamente el grupo de trabajo.

De igual modo las empresas deben estar a la vanguardia en cuanto a cambios externos como internos para evitar la decadencia y el declive empresarial, siendo flexibles a estos cambios se impulsa la creatividad e innovación adaptando al capital humano a cambios constantes para obtener los objetivos trazados por la empresa.

Es decir que integrando las dos fuerzas enunciadas anteriormente resaltamos que se busca una cultura y política organizacional sana enfocada a la calidad, crecimiento y productividad de la empresa. Por otra parte el cambio pretende identificar a los líderes dentro del equipo de trabajo que con carisma logran ejecutar unos objetivos y que todos luchen por los mismos ideales.

Pienso que los líderes no nacen se hacen, que con unos buenos resultados en el trabajo en equipo e integrando una serie de características innatas con un carisma único y que a partir de



estas particularidades conduzca a su equipo de trabajo a la ejecución de un plan estratégico para el logro del objetivo común. 9

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto las características de un líder sobresalen en personas que ejercen influencia entre los demás tienen bien definidas sus conductas logrando identificar a dichas personas, estas nos pueden ayudar a guiar a un grupo de trabajo haciéndolo flexible a diversas situaciones y logrando una mayor integración, armonía y productividad en el trabajo.

Es por esto que lo que se busca es obtener un compromiso del equipo de trabajo para poder delegar funciones y de esta manera tener poder individual de acuerdo a las capacidades de cada uno para que aporten sus conocimientos y logren de los objetivos compartidos.

La creación de un ambiente emocionalmente estable permite desde diferentes puntos de vista el crecimiento individual y colectivo de una organización este a su vez debe ser sostenido por un clima organizacional motivador; que obliga a la empresa a apoyar a los equipos de trabajo tanto individual como grupal, incentivándolos para poder exigirles y a si estén dispuestos a asumir nuevos retos y ayudarlos a superar los niveles de desempeño.

En las diferentes organizaciones se crean varios tipos de grupos con metas e intereses en común estos grupos se fortalecen cuando juntos persiguen el mismo objetivo, como administradora busco que mi grupo de trabajo se convierta en un equipo práctico unido y colaborador para de esta manera obtener el mayor desempeño satisfacción y calidad en la

realización de las tareas encomendadas por los líderes de la organización, reflejándose en una 10  
óptima producción.

Concluimos que la cultura organizacional es el reconocimiento del factor humano como apoyo indispensable para el logro de los objetivos organizacionales, que el bienestar laboral influye y enfoca a los empleados a contribuir con el desarrollo empresarial y de esta manera alcanzar el éxito en la organización.

Es decir que mi teoría reafirma que la empresa debe garantizar las condiciones mínimas necesarias, como lo indica Abraham Maslow *“Las personas están dominadas por los impulsos de sus necesidades internas insatisfechas que orientan y determinan su comportamiento. Existe una jerarquía de necesidades humanas, una escala de prioridad de estas necesidades que va desde las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales hasta las de autoestima y autorrealización. (Maslow 1991, p 423).*

Un buen ejemplo de la teoría anterior sería que los trabajadores cuenten con salarios dignos, seguridad social, subsidios, becas, programas de vivienda, cajas de compensación y adecuados puestos de trabajo, un ambiente físico y social ameno que permita al empleado sentirse seguro y cómodo, si se garantizan algunos beneficios laborales el equipo de trabajo inmediatamente empieza a tener un sentido de pertenencia e institucionalidad y esto se ve reflejado en el bienestar que ofrezca la empresa a través de programas deportivos, eventos, concursos eso crea una conexión directa con la empresa.

Estos elementos determinan el potencial y la autonomía que cada persona, que a lo largo de su 11 trayectoria empresarial fortalece cualidades como responsabilidad, empeño y compromiso, alcanzadas no solo por las características individuales de las personas, si no por el liderazgo y empoderamiento de un excelente equipo de trabajo.

Por último en esta escala encontramos la realización personal, que es donde las personas desarrollan su potencial intelectual al máximo es cuando asignarles retos individuales y premiarlos en lo colectivo puede lograr un equilibrio entre bienestar y productividad viéndose reflejado en el crecimiento personal y en el grupal y organizacional.

Veamos como el crecimiento individual refleja su satisfacción y aporta dentro del entorno organizacional todo su potencial partiendo de una motivación corporativa demostrando que los empresarios deben aprender a incentivar la productividad y el compromiso pero también a eliminar las personas que son poco proactivas en su desempeño y las ineficiencias. Es sencillo pensar que si una compañía invierte en sus empleados lo que espera son resultados positivos y óptimos que después de invertir en recursos y elementos para la compañía se convierten en destreza, rendimiento y habilidades para tanto para la vida personal como laboral.

Veamos ahora el comportamiento colectivo este se fundamenta en los principios de cada persona que se perfila dentro de un grupo como líder dentro de las estructuras empresariales.

John Newstrow afirma:

*“Las organizaciones son grandes estrategias creadas para generar orden a partir del caos cuando las personas trabajan juntas. Las organizaciones proporcionan la estructura de sostén que permite crear relaciones previsibles entre las personas, la tecnología, los empleos y los recursos. Donde quiera que las personas se unan en un esfuerzo común, la organización se debe usar para obtener resultados productivos.” (Newatrow 2007, p 302).* 12

En las empresas se crean diferentes tipos de grupos, con metas e intereses en común que se fortalecen por trabajar en equipo y buscar el mismo objetivo denominándose grupos efectivos y eficaces.

Hay que tener en cuenta que la empresa busca fortalecer los errores que dentro del grupo de trabajo se puedan presentar, transformándolos en oportunidades para aprender desarrollando ideas, impulsando la creatividad y cada día mejorando y logrando los resultados esperados.

Para evitar los errores la empresa debe contar con un sistema de retroalimentación en todos los procesos que estén activos dentro de la misma, esto permite una comunicación directa entre el jefe y el trabajador creando un seguimiento de las actividades minimizando los errores y encaminando la producción en la dirección correcta para alcanzar las metas y objetivos de la organización, integrando todos los elementos anteriormente nombrados se lograra una buena cultura y el ambiente organizacional será optimo tanto para colaborador como para la empresa.

La retroalimentación no depende de los errores que cometa el equipo de trabajo, consiste en identificar si esta fortalecido, motivado y enriquecido con conocimientos para poder socializar en

un entorno interno y externo, apoyando a su grupo de trabajo con responsabilidades tanto individuales como grupales buscando resultados óptimos.

13

Pienso que los grupos de alto rendimiento son los que adquieren más responsabilidades tales como la toma de decisiones y son capaces de dirigir actividades a nivel grupal, los equipos de alta efectividad realizan retroalimentación dentro de sus procesos gerenciales con el propósito de identificar aspectos que puedan mejorar, contribuyendo a la superación laboral como personal y de esta manera obtener el objetivo en común.

Con esto no quiero decir que los grupos de producción o menor responsabilidad no deban realizar retroalimentación por el contrario deben socializar sus problemas y dificultades que se presenten día a día en el ámbito laboral, ya que la empresa depende en una gran parte de la producción para poder seguir vigente en los diferentes mercados.

Esto nos muestra un resultado de estrategias, procedimientos y metodologías que debe sugerir la empresa para su capital humano que como ya sabemos es lo más valioso que posee una organización, los diferentes grupos de trabajo tendrán oportunidades de intercambiar ideas, conocimientos, opiniones y experiencias esto permitirá obtener una mejor visión de cómo se está desempeñando el puesto de trabajo, si hay que mejorar o capacitar para obtener los mejores resultados de las diferentes áreas de trabajo, logrando así una alta efectividad empresarial.

## RECOMENDACIONES

La cultura organizacional va de mano con la toma de decisiones de sus directivos, sabemos cómo administradores que hay herramientas que influyen y nos ayudan a convertirnos en empresas exitosas o a llevarnos al fracaso.

La primera recomendación es hacer énfasis en los valores de cada persona mejorando sus debilidades y fortaleciendo sus virtudes, para esto es necesario conocer el capital humano que se desempeña en los diferentes cargos de la organización.

De la misma manera la aceptación a los cambios y la inversión en tecnología nos previenen de ser una empresa frágil y poco competitiva, por el contrario nos fortalece para estar a la vanguardia de los cambios tecnológicos, impulsando los valores, y el compromiso siendo mucho más competitivos a nivel mundial, creando un sentido de pertenencia y lealtad corporativa.

Para terminar se resalta la retroalimentación que crea una comunicación entre colaborador y jefe enfocándonos en la visión de la empresa que permite trazar los objetivos y metas por dependencias de trabajo así como personales, garantizando beneficios laborales y personales para crear una cultura organizacional ideal.

Como lo resaltamos a lo largo del escrito el reconocimiento del factor humano es indispensable dentro de una empresa para el logro de los objetivos y el éxito dependen de una cultura organizacional efectiva. 15

## LISTA DE REFERENCIAS

- CHIAVENATO IDALBERTO. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. (México D.F -México): McGraw Hill.
- MASLOW ABRAHAM. (1991). *Motivación y Personalidad*. (Madrid – España): Ediciones Díaz de Santos.
- NEWSTROW JOHN. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (Buenos Aires – Argentina): McGraw Hill.