

IMPLEMENTACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS PYMES

MARÍA STEFANY CRIOLLO ARIAS

Trabajo presentado como requisito para optar por la opción de grado

Diplomado de Alta Gerencia 2018

Tutor:

JOSE IVAN RONCANCIO



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE POSTGRADOS

BOGOTA D.C

Contenido

Introducción.....	3
Abstract.....	4
Objetivos.....	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación.....	6
Generalidades de la cultura organizacional.....	7
Implementación.....	10
Conclusiones.....	12
Bibliografía.....	13

Introducción.

Este ensayo tiene el propósito demostrar como la cultura organizacional en las pymes en Colombia es necesaria por pequeña que sea la empresa, demostrando como algunas de estas no lo implementan en sus organizaciones, ya que no lo consideran importante y otras empresas porque son muy tradicionales y estos temas nuevos no los comprenden. Sobre todo, teniendo en cuenta que las micros, pequeñas y medianas empresas en este país, representan un gran porcentaje en la economía.

Como primera instancia veremos las generalidades de la cultura organizacional, algunos de los conceptos por los cuales llegó al desarrollo y surgimiento como parte elemental en las organizaciones; luego la verdadera importancia que tiene implementarla, junto un tema que va de la mano el cual es una buena gestión humana y estructura organizacional; finalmente un ejemplo claro en una empresa de asesoría contable y tributaria en la ciudad de Bogotá D.C.

Palabras clave: Cultura organizacional, gestión humana, pymes, implementación, actualidad.

Abstract.

This essay has the purpose of demonstrating that the organizational culture in the Philippines in Colombia is necessary for the small maritime company, which shows how some of these things do not implement it in their organizations, which does not consider it important and other companies that are very traditional and these new issues do not understand them. Above all, taking into account that micro, small and medium enterprises in this country, represent a large percentage in the economy.

As a first instance we will see the generalities of the organizational culture, some concepts by which development and emergence were reached as an elementary part in the organizations; then the true importance of implementing it, along with a topic that goes hand in hand which is a good human management and organizational structure; finally, a clear example in an accounting and tax advisory firm in the city of Bogotá D.C.

Keywords: Organizational culture, human management, SMEs, implementation, current affairs.

Objetivos

Objetivo General

- ❖ Argumentar la importancia de la cultura organizacional y como las pymes en Colombia deben implementarla, mostrando sus principales obstáculos para lograrlo.

Objetivos Específicos.

- ❖ Mencionar generalidades de la cultura y la organización.
- ❖ Tratar algunos de los problemas por los cuales a las pymes en Colombia se les es difícil implementar gestión humana y cultura organizacional.
- ❖ Mostrar un procedimiento básico de implementación en las pymes.

Justificación

El motivo por el cual se realiza este trabajo, es porque se quiere dar a conocer, por qué las pymes en Colombia, no consideran importante la implementación de una cultura organizacional.

Teniendo en cuenta que este tema es nuevo, y que es muy importante en la actualidad, para que las organizaciones, puedan ser más productivas y así mismo les den a sus empleados un ambiente laboral cálido, en donde puedan desempeñarse de la mejor manera.

Este ensayo entre otras cosas, pondrá al conocimiento de aquellos escépticos, que la cultura organizacional, es una clave necesaria para que las pymes por pequeño que sea su número de empleados, sus instalaciones físicas, o simplemente su clientela; deben hacer uso de esta herramienta de gestión para la mejora y crecimiento de los negocios. Si la organización esta saludable internamente, de la misma forma, se va a reflejar en su posicionamiento dentro del mercado y su respectivo sector.

Generalidades de la cultura organizacional.

Para empezar, hablar sobre cultura organizacional, debemos iniciar por un factor importante como lo es la ética. La ética es un saber que busca que las decisiones con las cuales todos los seres humanos actuamos, sean acordes hacer el bien, en otras palabras, debemos actuar racionalmente. Esto reflejado en la empresa, podemos verlo en los manuales de comportamiento, las normas inicialmente establecidas por los directivos, en el cual fija, un modo de actuar de todos los empleados, frente a las diferentes controversias o dificultades que se puedan presentar dentro de la organización.

Más adelante vemos la palabra moral, en la cual observamos internamente a cada persona, su forma de actuar, ya viene más de lo que es esta persona en esencia, sea por creencias, costumbres, cultura, entre otras palabras es el carácter que lleva consigo mismo cada persona, que le permite diferenciar el bien del mal.

La cultura es un concepto que abarca numerosos temas, es en sí un sistema, el cual es conformado por un gran grupo de personas o miembros, lo cuales son guiados por las mismas formas de leyes, normas, lengua, formas de pensar, valores, etc.; que los identifica, y los hace sentir que pertenecen y hacen parte de una comunidad específica. Lo cual genera compromiso, estabilidad y unos parámetros de comportamiento, necesarios para la cooperación de un equipo y para que todos se dirijan hacia un mismo propósito.

Lo que da como resultado que haya una organización, la cual definimos como un instrumento conformado por un grupo social, en el cual se establecen unos procesos, los cuales nos ayudaran

alcanzar los objetivos fijados; por medio de unos recursos obtenidos, sean tangibles o intangibles. (Gutierrez, 2002)

Después de aclarar estos conceptos simples, podemos entrar a ver la cultura organizacional. Este concepto no es muy antiguo, a decir verdad, este concepto apareció en los años 80, con el autor Louis, y después de él aparecieron otros como Garmendia, Elton Mayo, entre otros, los cuales fueron los primeros en demostrar que, en las organizaciones no solo importaba lo mecánico y lo técnico de lo que realizaban los empleados, si no que en un grupo de trabajo se necesitan tener normas, valores y sobre todo se debe procurar mantener felices y satisfechos a los empleados. Esto con el fin de que las empresas puedan ser mucho más efectivas al alcanzar sus metas, con el trabajo en equipo y coordinando todas las áreas generando resultados con calidad. (Torre)

En un país como Colombia, debería ser muy importante que las micros, pequeñas y medianas empresas empezaran a implementar la cultura organizacional, teniendo en cuenta que estas representan un alto porcentaje en la economía del país, en aspectos como el empleo, números de establecimientos, manufactura entre otros. (Pérez Uribe R. , 2007). Pero no todas estas pymes lo hacen o logran hacer, ya que este concepto es nuevo y estas empresas no están acostumbradas a pensar en más allá de lo que lleva alcanzar el presupuesto de ventas, conseguir utilidades o simplemente cumplir con los objetivos diarios.

Para llevar a cabo la planeación de cualquier organización no solo basta con tener materias primas, mano de obra, capital y tecnología. Los empresarios de estas pymes, deben empezar a comprender que en la forma con la que trabajan los empleados, se comunican, sus talentos, la forma de relacionarse entre otras, como se desempeñan y emplean sus habilidades para la organización; son las que debemos poner en revisión y explotarlas para que cada uno de lo mejor de sí.

El principal problema que tienen las pymes es que realizan sus funciones de manera poco innovadora, debido a que en las empresas ya tiene una manera establecida de realizar sus tareas, y así cada vez que llega un colaborador nuevo, es la manera en que se lo enseñan, evitando ser proactivos y generando ideas con las cuales puedan cambiar los procedimientos, para mejorar y hacer las cosas mejor.

Cuando los empleados se empiezan a interesar por cambiar o mejorar algo en la organización, se puede identificar compromiso, lo cual se refleja en altos niveles de desempeño, productividad y demás cualidades con las que se refleja que un empleado trabaja no solo por cumplir un objetivo, sino porque se sienten conformes con su trabajo y lo hacen agradable. Para que los empresarios colombianos puedan implementar la cultura organizacional en su organización, es importante que conozca de sus empleados, que los vincule a la organización no como un recurso más que le pertenece a la organización, si no como un ser humano, el cual tiene muchas capacidades, que se le pueden potenciar para tomar decisiones y aportar ideas de mejora al grupo de trabajo. También los empresarios deben esmerarse porque sus empleados estén cada vez más capacitados, formándolos y educándolos, demostrándoles que su presencia y trabajo son indispensables para el mantenimiento y crecimiento de la organización. (Martha Ríos Manríquez, María del Rayo Téllez Ramírez, Julián Ferrer Guerra, 2010)

En estos nuevos tiempos avanza rápidamente la tecnología y las ciencias, lo que les exige a las pymes que innoven, y sean creativas para que se adapten rápidamente a los cambios, sean sociales, económicos o culturales. Esto implica que los empresarios deben pensar en la gestión humana del conocimiento, ya que su recurso humano es lo que les permite crecer y fortalecer la organización, así como lo han demostrado estudios, que las empresas en las cuales los trabajadores tienen mayor progreso, les permiten aportar ideas y tomar decisiones, también

incrementan sus beneficios con respecto a rentabilidad y productividad, por ende, nos genera mayores utilidades y dividendos. (Pérez Uribe R. I., 2003)

Implementación.

Generar una cultura organizacional en una pyme en Colombia es difícil, teniendo en cuenta que no se tiene suficiente información para estas clases de organizaciones y, por otro lado, las pocas empresas que lo han realizado lo han hecho de forma empírica y simple, siendo desempeñado por una persona que normalmente se encuentra capacitada para procesos legales; siendo la persona no idónea para esta función.

A través del tiempo las empresas tanto públicas como privadas han tratado de incorporar a la estructura de la organización, temas fundamentales como lo son la gestión humana y del conocimiento, y la cultura; teniendo en cuenta que el recurso humano de cada empresa es lo que da más valor a la compañía. (Pérez Uribe R. I., 2003)

Como primera instancia la organización debe tener claro su planeación, establecer su misión, visión, objetivos, políticas y estrategias entre otras. Para que así mismo se las enseñen a sus empleados, les pondrá a estos claras las metas a las que quiere llegar la compañía y su trabajo va a ser enfocado siempre hacia esa planeación. Para esto es muy importante que la organización tenga muy buena comunicación desde el nivel más alto, hasta los cargos más bajos. Tienen que tener en común todos los empleados, en algunas formas simples como lo son el lenguaje, en el que todos conectados por esta misma experiencia en común, tendrán la capacidad de persuasión sobre cada uno de los trabajadores, así llevándolos a todos a una misma meta, a los resultados que espera la organización de cada uno de los colaboradores. Es por esto que la comunicación organizacional y la cultura organizacional van juntas. (Armas, 2016)

Después que todos tengan presente el fin o fines por los cuales se debe trabajar en la organización, a cada uno de los empleados se les debe informar el rol y cargo el cual van a desempeñar, de igual forma explicarle de que forma su labor va aportar. Se puede hacer mediante manuales que mencionen las funciones y procedimientos del cargo, y de esta misma manera realizar el control sobre si se están manejando los roles correctos cada empleado, junto con las actualizaciones respectivas. (Martha Ríos Manríquez, María del Rayo Téllez Ramírez, Julián Ferrer Guerra, 2010)

En el momento que cada empleado ya tiene claro su rol, quien y cómo van a manejar su cumplimiento; la empresa debe velar porque el lugar y el ambiente para cada uno sea propicio y el más agradable dentro de la estructura organizacional. Como su mismo nombre lo dice esta unidad estructural, que envuelve en un todo a la organización, y que vamos generando paso a paso, es la misma con la cual vamos a inculcar compromiso en cada trabajador, un compromiso organizacional que se debe ir forjando, con competencias personales, liderazgo y evolución de estructura (como volumen de trabajo, rotación de personal o cumplimiento de metas) entre otras. Para finalmente se pueda recrear un sentimiento de pertenencia tanto por parte del empleado como por parte de la organización hacia su grupo de trabajo. (Martha Ríos Manríquez, María del Rayo Téllez Ramírez, Julián Ferrer Guerra, 2010).

Conclusiones.

- ❖ Para las empresas pymes en Colombia, es muy importante que sus empresarios, dueños y dirigentes, empiecen por cambiar los paradigmas que se tienen respecto a las organizaciones. Teniendo una mente abierta y proactiva al cambio, así como debe ser su prioridad enseñar a sus empleados las nuevas prácticas con respecto al trabajo en equipo, compromiso, aceptación del riesgo, flexibilidad, etc. Las pymes que se enfocan en estos aspectos, generan mayor desempeño en la calidad de productos y servicios, así como en las relaciones internas y de la organización con su entorno. (Lema, 2011)
- ❖ Se deben vincular a los trabajadores en cualquier proceso de la organización, cualquier cambio que se realice en la organización, debe ser informado para todos. Es por esto que la empresa debe contar con una gran gestión de comunicación, y tecnologías de información y la comunicación, actualizadas y con una persona encargada de que se utilicen de la manera más adecuada y útil.
- ❖ Junto con la información viene conectar todos los factores como la competencia, afectividad, normas y los impactos que generan, los cuales influyen para que un empleado construya compromiso con la organización, esto se puede lograr por medio de actividades, como trabajar implementando grupos de trabajo, creando sinergia entre los integrantes para poco a poco hacer que la organización obtenga una estructura más plana. De esta manera los trabajadores podrán empoderarse de sus metas individuales y organizacionales, involucrándose personalmente con la organización dándole valor a lo que hace por medio del compromiso adquirido. (Martha Ríos Manríquez, María del Rayo Téllez Ramírez, Julián Ferrer Guerra, 2010)

Bibliografía.

- Armas, M. Á. (2016). Cultura y comunicación organizacional . *Comunicación institucional y cambio social. Claves para la comprensión de los factores relacionales de la comunicación estratégica y el nuevo ecosistema comunicacional(39-64)*. Mexico .
- Castellanos, O. F., Gálvez, B. J., Montoya, L. A., & Lagos, Y. (mayo-agosto de 2006). Medición del potencial de investigación y desarrollo de las pymes a partir de su capacidad de gestión. Bogota , Colombia: Revista Escuela de Administración de Negocios,.
- Gutierrez, E. J. (01 de 2002). Evaluación de la cultura en la organización de instituciones de educación social.
- Lema, E. J. (8 de junio de 2011). Cultura organizacional y rendimiento de las Mipymes de mediana y alta tecnología: un estudio empírico en Cali, Colombia. Cali, Colombia.
- Martha Ríos Manríquez, María del Rayo Téllez Ramírez, Julián Ferrer Guerra. (27 de 01 de 2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. México.
- Pérez Uribe, R. (07-12 de 2007). Estructura y cultura organizacional en la Pyme Colombiana: Análisis en empresas Bogotanas. *Cuadernos de Administración, núm. 38pp. 73-85*.
- Pérez Uribe, R. I. (01 de 2003). PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN HUMANA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA. *Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 47, . Bogotá DC, Colombia*.
- Torre, S. A. (s.f.). Acerca de la Cultura Organizacional.