

Renovar la cultura organizacional para el mejoramiento de las actividades empresariales



Presentado por:

Sergio Antonio Cortes Rodríguez

Código 200800212

Universidad militar nueva granada

Facultad de ciencias económicas

Dirección de posgrados

Especialización en alta

Cajicá, Cundinamarca.

15 de junio de 2019

Tabla de Contenido

1. Resumen:.....	3
2. Introducción.....	4
3. Cultura organizacional	6
4. Percepción de la cultura organizacional dentro de las organizaciones.....	8
5. Problemáticas de la Cultura Organizacional	10
6. Mejora y Adaptación de la Cultura Organizacional	11
7. Conclusión.....	14
8. Referencias Bibliográficas	16

1. Resumen:

Este documento tiene la finalidad de renovar la cultura organizacional como método de apoyo para las compañías buscando cambios en la percepción que tienen los trabajadores con sus funciones, procesos, valores, entorno, entre otros, mejorando las actividades institucionales.

El propósito es que el personal este satisfecho y disfrute de asistir a trabajar, apoyando y fomentando el aprendizaje de distintas áreas. El departamento de Gestión Humana, encargado de generar estas funciones evita los inconvenientes que atraviesa el personal de una organización.

Palabras Clave:

Cultura Organizacional, Gestión Humana, método, percepción, empresa, Trabajo, áreas, inconvenientes, Organización.

Abstract:

This document has the purpose of renewing the organizational culture as a method of support for companies seeking changes in the perception that workers have with their functions, processes, values, among others, improving institutional activities.

The purpose is for the staff to be satisfied and enjoy attending work, supporting and encouraging learning in different areas. The Human Resources department, in charge of generating these functions, avoids the inconveniences that the personnel of an organization goes through.

Keywords:

Organizational Culture, Human Management, method, perception, company, Work, areas, inconveniences, Organization

2. Introducción

La empresa es definida como una unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos. (Real Academia Española, s.f.) Por lo tanto en ella están conformadas diferentes acciones para su sostenimiento diario que son desarrollados por diferentes personas denominadas empleados o trabajadores, las cuales se reúnen por un tiempo determinado al día y distintos días a la semana, trabajando grupalmente por el cumplimiento de los objetivos plasmados por los creadores o administradores de la compañía.

De la misma manera en toda empresa es indispensable ensamblar o tener un modelo de trabajo que desarrolle los diferentes procesos que realiza cada trabajador nuevo o antiguo, por el desarrollo de este tópico, se elige este tema, ya que es muy importante comprender e identificar al trabajador dentro de un ambiente cómodo, estable y con objetivos enroldados al crecimiento personal y organizacional, siendo esta la mejor herramienta que tenga cada compañía, ya que de su percepción se arma su entorno y sus rutinas de trabajo.

Este modelo es apoyado por la gestión humana en el pro del desarrollo de la cultura organizacional, de acuerdo a esto el departamento de Recursos Humanos gestiona diferentes actividades que en el diario vivir de una compañía son necesarias para controlar las diferentes funciones de los empleados (enColombia.com, 2019) y (Perez Patiño & Lopera Arbelaz, 2016), identificando las problemáticas que dañan y ralentizan los procesos que afecta su correcto funcionamiento, para luego brindar la implementación de los avances que se diagnostican en el proceso. Por este modo se plantea la siguiente pregunta ¿De qué manera renovar los procesos organizacionales por medio de la cultura organizacional?

Con esta pregunta se busca solucionar las problemáticas de satisfacción laboral en las empresas, enfocándose en renovar los ideales de la cultura organizacional y disminuir el 11,3% de la población asalariada que presenta inconformidad con sus actuales empleos en Colombia (Baquero, y otros, 2018) según el informe de Patrones de Satisfacción de Empleo del observatorio laboral de la Universidad del Rosario. Por esto este ensayo trabaja en el estudio de la percepción laboral de las personas, donde el éxito o fracaso de las operaciones depende del comportamiento y el conocimiento de cada trabajador en los diferentes procesos y responsabilidades laborales, es una

variable que garantiza el bienestar de cada persona dentro de la organización (Jose Guadalupe Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009).

Contribuyendo al tema se planea información correspondiente que apoye la temática, ayudando a tener un contenido que establezca estrategias hacia la prevención de diferentes problemáticas dentro de la organización. Asimismo partimos de una tesis basada en cómo es la percepción del trabajador dentro del clima organizacional (Jose Guadalupe Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009) y en sus diferentes ocupaciones comprender los procesos y la integración del personal de la compañía en su vinculación, problemáticas, soluciones, adaptación, entre otros, ya que de la apreciación del trabajador depende su comportamiento, las experiencias dadas por sus actividades desarrolladas diariamente, las interacciones con las demás personas y su respectivo entorno facilitan un buen ambiente laboral.

En el desarrollo de este ensayo nace el objetivo de reunir información con la finalidad de renovar la cultura organizacional dentro de las empresas para implementar estrategias que mejoren la percepción de los trabajadores. Con ello mejorar la adaptación, la empatía y el desempeño dentro de las compañías, también identificar y resolver las diferentes problemáticas que afectan la satisfacción que tiene el empleado con la compañía, todo esto con la finalidad que se cumplan adecuadamente los procedimientos laborales y no se pierda la importancia de la misión de la firma en las personas.

Dentro de la solución de la problemática se implementa la tesis y con esta se establece el método de solución a los diferentes tópicos que se plasman en las distintas ideas para solucionar los porcentajes de insatisfacción laboral dados por la Universidad del Rosario, como método de redacción de este texto se implementa la definición de la cultura organizacional, pasando a establecer como es la percepción y adaptación de los empleados a las problemáticas que sufren diariamente en las empresas, entendiendo la importancia de un empleado satisfecho que valora la organización, aportando soluciones a las problemáticas que viven las compañías en el desarrollo de sus diferentes procesos.

3. Cultura organizacional

Al mencionar el término Cultura Organizacional, nuestra mente se dirige inmediatamente al entorno empresarial, un mundo en donde actualmente las diferentes industrias predominan el mercado y diariamente trabajan con la finalidad de obtener mejores resultados que superen a la competencia y a ellas mismas (Buenahora, 2002). En las compañías podemos observar diariamente que detrás de todos sus diferentes procesos y avances en el tiempo, el factor humano ha sido de vital importancia para la existencia de la organización desde su creación hasta la actualidad (Buenahora, 2002). Para comprender como el talento humano de la empresa se coordina en las diferentes dependencias, es una tarea que se establece en los manuales de trabajo en el cual cada cargo tanto operativo como administrativo tiene un punto de enlace y de aplicación en la gestión humana.

La Gestión Humana es un elemento de gran importancia dentro de las organizaciones, su función permite que la empresa brinde a los trabajadores las condiciones más óptimas para que cada cual pueda cumplir su función de la manera más eficiente y se puedan adaptar a la compañía, a los cambios que presenta un empleado en su crecimiento siendo reclutado, dirigido y evaluado (Perez Patiño & Lopera Arbelaz, 2016). Por esto este departamento de la empresa trabaja para garantizar el bienestar y la satisfacción de todo el equipo de trabajo, estableciendo estrategias que mantengan al equipo unido y este acondicionado a la cultura organizacional que tiene implantada este departamento en toda la organización.

Asimismo para empezar a contextualizar la información podemos decir que la cultura se define como los conjuntos de modo de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc. (Real Academia Española (RAE), s.f.), dentro de las organizaciones esto puede observarse como un ambiente compuesto por las personas, sus respectivos puestos de trabajo, actividades y funciones a realizar, elementos de trabajo, entre otros (Jose Guadalupe Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009). Incluso de allí se adecuan estos elementos para que se desarrolle un seguimiento sobre las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que tiene la empresa y como estos influyen en el alcance de los objetivos planteados por la organización.

En primer lugar la organización debe brindar un ambiente capaz que influya en potencializar el rendimiento de los empleados en cada proceso que se realice, de aquí es donde podemos incluir la cultura organizacional que según (Corporación Industrial Minuto de Dios, 2018) es un **conjunto de valores y creencias compartidas por los miembros de una compañía, quienes representan el estado de la organización** y donde quiere llegar con su diaria implementación, en donde todos los integrantes deben relacionarse (en donde los nuevos integrantes deben aprender), de esta se **establece el ADN** de la empresa, aquel que acompaña y limita los comportamientos de los trabajadores como se cita en (Guaderrama, 2012).

Igualmente la cultura organizacional es un bien de la organización muy importante, **de su gestión se afecta el rendimiento de los empleados** (Corporación Industrial Minuto de Dios, 2018) y de esto parten las diferentes dinámicas que se desarrollan con la finalidad de integrar al capital humano a la cultura de la empresa según su nivel de aceptación y percepción. Se establece un nivel de cultura dentro de la organización observándose si es débil o fuerte dependiendo del acatamiento en los procesos y las normas por parte del trabajador estableciendo su sentido de pertenencia y su empoderamiento, lo cual es una idea que se mantiene en el tiempo mientras el recurso humano sea indispensable para el desarrollo empresarial.

Dentro de los procesos que desarrolla la organización, **se ha implementado por medio de la Cultura Organizacional la trasmisión del conocimiento**, puesto que dentro de los diferentes procesos y actividades, **la interacción de las personas ha generado que el conocimiento organizacional se amplió** en los departamentos de la empresa, ya sea por trámites laborales o interacciones humanas dentro de la convivencia laboral en donde se comparte información. Hoy es indispensable que el conocimiento sea un factor trascendental porque de este parte que se genere un ambiente productivo encaminado a la innovación y al aprendizaje de nuevos conceptos que revolucionan las diferentes industrias. Por esto el uso de valores culturales es realmente significativos para que dentro de la organización se comparta información útil como es citado en (Guaderrama, 2012).

4. Percepción de la cultura organizacional dentro de las organizaciones

Dentro de los factores que establecen la Cultura organizacional en la empresa **se requiere contemplar la percepción y satisfacción del empleado** (Jose Guadalupe Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009) la cual **genera su comportamiento y su compromiso con las funciones que tiene que desarrollar y la intención de empoderarse con la misión de la empresa a su proyecto de vida** en el nivel laboral, es un factor muy importante para la organización porque de allí se basa la función de la gestión humana para brindar el bienestar y la adaptación que cada trabajador necesita. **Para el presente de las empresas este factor es muy cambiante**, se aprecia que las **nuevas generaciones tienen objetivos diferentes no duraderos** con respecto al empleado antiguo, el cual esta empoderado con los procesos y objetivos por cumplir, aportando su experiencia más sus ideas innovadores para apoyar a su respectivo departamento.

Aunque es importante destacar que el entorno laboral actualmente requiere de que la persona se auto realice, por esto **las empresas deben brindar además de un trabajo, un proyecto de vida para los empleados**, ya que con el alto grado de competencia y de nuevos sectores laborales existentes perder como conseguir trabajadores es muy fácil, por esto, **las empresas deben cuidar mucho su recurso humano**, de que los trabajadores cuenten con felicidad laboral, es un reto que debe afrontar la organización y será un avance muy grande para el desarrollo de la compañía (Yebra, 2018).

La organización intenta brindar al empleado las mejores condiciones posibles que garanticen un clima laboral de confianza, **pero de este depende corresponder a la compañía, la mejor manera** es por medio del ejemplo que inspire actitudes y un espíritu laboral para que las personas adquieran más fuerza en sus funciones y se certifique el cumplimiento y la lealtad del trabajador (Dominguez Silva, Rodríguez Dominguez, & Navarro Domínguez, 2009).

En función, **las organizaciones necesitan actualizar el clima organizacional, ya que este es el que produce la percepción de la persona sobre la compañía**, de este nace la paralelismo entre las características de los trabajadores con las que necesita la organización (Jose Guadalupe Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009), por lo tanto de la interacción de empleados jóvenes con empleados veteranos se puede transmitir una apreciación

duradera de la compañía con valores como el **sentido de pertenencia, empoderamiento y el agrado en las labores**, siendo hoy un plus para cualquier empresa que desee tener agilidad, aprendizaje y entendimiento en los procesos a realizar, donde el conocimiento sea aplicado adecuadamente por cada miembro de la organización, existiendo un compromiso hacia la empresa en los procesos y decisiones que se tomen aportando al crecimiento de la organización, por el cual se debe apostar.

Agregando, **la felicidad laboral es debida a un buen clima organizacional el cual refleja sus resultados a la cultura de la compañía**, (Jose Guadalupe Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009) donde la percepción laboral es el aspecto a tener en cuenta, para el progreso de la empresa, **comprender la integración, adaptación, los procesos, problemáticas y soluciones, además de ser una tarea que da el proceso, crea en la persona la experiencia y la imagen acerca del valor de la compañía** para el empleado, este le brinda herramientas que le van a servir de hoy en adelante, además de brindarle al empleado calidad de vida. **Las organizaciones buscan personas que se sientan a gusto para que sean más productivas** y logren en consenso la misión de la organización, siendo la mejor manera de vincular al individuo dentro de la organización y que tenga la confianza para apoyar.

Sin embargo el **clima organizacional tiene un importante dominio dentro de la cultura de la empresa, define el patrón de conducta** que tendrá el empleado, facilitando o complicando la solución de inconvenientes, proporcionando que el trabajador se vincule más allá de los compromisos personales, ya que dentro de las experiencias ganadas por las personas se adquieren herramientas para cumplir las funciones de manera rápida y efectiva, evitando hacer cualquier tipo de reproceso por falta de conocimiento o manejo de situaciones que afectan el funcionamiento en las diferentes áreas de trabajo (Jose Guadalupe Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009). **Por esto es de vital importancia que el empleado este adaptado al clima organizacional para que pueda superar los inconvenientes que presente el puesto de trabajo y proyectarse con los valores de la compañía.**

5. Problemáticas de la Cultura Organizacional

Dentro de las organizaciones la productividad es un elemento de vital importancia que varía según el bienestar, el entorno y la felicidad del empleado, el clima organizacional favorece este tema brindando la confianza para los esfuerzos que cada cual realiza. En caso de **no generarse un ambiente positivo**, en la compañía se genera una falta de identificación que la hace más propensa a que se generen situaciones de bajo rendimiento, falta de comunicación, desarrollo de futuros conflictos, inasistencia profesional, insatisfacción laboral, falla en los procesos, entre otros (Jose Guadalupe Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009). Esta situación se puede expresar de diferentes formas y en diferentes ritmos en lo que va fluyendo el tiempo y el desarrollo de diferentes situaciones.

Estos escenarios **pueden ocurrir en cualquier parte de la organización**, sin importar la antigüedad de sus miembros. **Una cultura organizacional débil hace que esto pase más a menudo** que a diferencia de una empresa que se enfoca en apoyar a sus trabajadores (talentum, 2018), de aquí parte la importancia de transmitir los valores y principios para la empresa de manera que la percepción del empleado mejore o se renueve por medio de la Gestión Humana para que todos se dirijan enfocados al mismo camino.

La prolongación de estas problemáticas es de vital importancia para la organización, hace que el empleado se mantenga con **bajas expectativas y su calidad de vida** se vea afectada en el desarrollo de sus deseos laborales y la percepción que tiene sobre la organización, llegando a tener una respuesta negativa sobre la compañía según sus condiciones laborales, esta situación afecta el rendimiento del trabajador y los de la compañía. En algunos casos según el comportamiento y la personalidad de cada personas se puede dar la salida del personal por despidos o renuncias (Jose Guadalupe Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009).

A consecuencia de esta situación según (talentum, 2018) se pueden generar **comportamientos tóxicos** que afectan la cultura organizacional como las **quejas**. Dentro de los grandes inconvenientes en el talento humano se promueve las lamentaciones de los empleados con respecto a los procesos, el ambiente laboral se afecta, los compañeros reaccionan (problemáticas entre compañeros), etc. Por otra parte la **incertidumbre** es otra de las causales de que la cultura organizacional y la percepción bajen entre los empleados generando ambientes tensos de trabajo

afectando los procesos. También esto forma que se desarrolle **desmotivación** entre el personal de la organización por motivos como exceso de problemáticas sin solución en un largo periodo de tiempo, inconvenientes administrativos con recursos humanos, falta de reconocimientos o derechos del trabajador, problemas entre compañeros, entre otros casos.

En base a esto se puede percibir que **los diferentes escenarios que se presentan en las organizaciones generan que se aumente o disminuya la productividad laboral**, las problemáticas afectan al empleado **sacándolo de su zona de confort** y en ocasiones desmotivándolo, pero de este y la gestión humana está el desarrollo de las estrategias para mitigar estas situaciones y mejorar el entorno laboral (Yebra, 2018).

Por otra parte las problemáticas afectan las diferentes ocupaciones del empleado y su entorno laboral y en ocasiones el familiar. De aquí se parte la importancia de que el empleado y la organización desarrollen ideas para que el empleado se mantenga y supere todos estos inconvenientes, fomentando el desarrollo de ideas o estrategias que renueven la Cultura Organizacional en todos los lugares de la empresa en pro de mejores condiciones para todos los miembros en especial los que convivan con las personas que se encuentren afectadas por situaciones adversas que afectan a la empresa.

6. Mejora y Adaptación de la Cultura Organizacional

En las organizaciones el nivel de adaptación de sus empleados es un factor importante para el desarrollo de los procesos, ya que una persona que es experta (líder), tiene un buen nivel de conocimientos de los movimientos de la compañía, aporta su talento y experiencia al desarrollo de las funciones que tiene en su contrato y se entiende que no lo desarrollaba en un comienzo, lo fue **adquiriendo** (Jose Guadalupe Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009), ya que como todo el proceso de reclutamiento hasta la adaptación mantiene un tiempo para que el empleado comprenda y se acomode a los procesos. Por esto es muy importante que la cultura organizacional trate la percepción del trabajador de la mejor manera posible, de aquí depende el compromiso y proyección de la persona, el cargo, el departamento, los compañeros y la misma organización aportando la satisfacción del trabajador como prueba de adaptación.

La gestión humana es muy importante para que el clima organizacional en todos los integrantes de la empresa se emplee de manera adecuada a pesar de los errores o inconvenientes

que lo puedan afectar apoyando al personal en los diferentes departamentos de la compañía. Por esto **la adaptación del personal depende de que las personas puedan estar identificadas** con la compañía, son sus funciones relacionadas a su profesión académica, sus compañeros, entre otros (Calle, 2011). Además del grupo laboral que tenga el empleado es importante que este **lo apoye en la incorporación a la organización**, la persona puede ser respaldada en los inconvenientes que tenga en sus funciones y en las diferentes situaciones que se presenten siendo esto un factor que sirve para que se genere una mayor integración dentro de la oficina.

Por esto con este apoyo y otros más, el trabajador no solo es respaldado sino que va **generando un crecimiento y una confianza** haciendo que además de incorporarse a la organización con una buena percepción de ella y con decisiones acertadas que la administración le haya compartido por medio del plan estratégico y que este se desarrolle, lo cual es considerado **adaptación externa**. Mientras que conocer el lenguaje organizacional en los procesos (códigos, nombres, identificaciones, entre otros) requiere de una **capacitación** y del **compromiso** de la persona para que se adecue a estos datos, ya que de esto depende el correcto funcionamiento de las labores que tenga que realizar, esto es apreciado en la **adaptación interna** (Jose Guadalupe Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009).

No obstante para lograr y considerar la superación de inconvenientes es muy importante el compromiso de la organización en la **resocialización continua de los procesos** y del personal de la organización, con esto se pretende **renovar los conceptos** que tiene la empresa haciendo que el trabajador se adecue a los distintos tiempos que se generan en la empresa, con esto se pretende **tener actualizado el conocimiento** en todos los niveles de la empresa y en la antigüedad de cada miembro del personal para que el **entorno de la empresa sea adecuado para todos** y en este se intente generar cada día una mejor percepción de la compañía y esté se **enrole al proyecto de vida de todo los trabajadores** para que cada uno tenga sentido de pertenencia y siempre lo demuestre.

Adicionalmente es importante resaltar que **las problemáticas se superan sacando al Empleado de la Zona de Confort** y con esto se garantiza una mayor adaptación de las personas, aprovechando más los conocimientos y la experiencia que cada persona va obteniendo y generando mayor proactividad en la compañía en la parte organizacional enfocada a garantizar un sentido de pertenencia en la organización.

De acuerdo a esto un **trabajador adaptado a la empresa se siente empoderado** y participe con los diferentes niveles de Pasión a la organización. La organización debe priorizar, aumentar y guiar a que las personas se adapten y con ello adquieran los diferentes retos que tiene la organización por superar. Para esto es fundamental **implementar estrategias que vinculen el personal**, reuniéndolos frecuentemente en actividades que garanticen ambientes de integración dependiendo del tamaño de la compañía, al hacer esto se mejoran las relaciones interpersonales y en pro de unir al equipo de trabajo, mejorando los lazos y el trabajo en conjunto, caminando a un mismo objetivo conjunto.

Sumado a esto es indispensable que el líder se involucre en las actividades de socialización que tiene la organización, lo cual brinda un ambiente familiar tener a todas las personas reunidas sin importar sus diferentes cargos y roles, en ocasiones inspirándolas o compartiendo vivencias en espacios de esparcimiento, haciendo que las personas disfruten más de la empresa y puedan apreciarla como una entidad unida, una familia que se beneficia de la compañía en sus diferentes proyectos y diligencias en pro del desarrollo de personas más comprometidas que fortalezcan la entidad y eviten tenerla la empresa como un espacio para ganar dinero y sufriendo con los procesos que cada cual realiza de acuerdo a sus funciones.

7. Conclusión

De acuerdo a los argumentos expuestos podemos identificar diferentes ideas que en el desarrollo de este texto contribuyeron para ensamblar las diferentes opiniones que hacen que podamos tener un propósito para implementar estrategias para renovar la Cultura organizacional y con lo dicho anteriormente por esto concluimos que:

- La Cultura Organizacional es la medula dentro de la organización, una guía de acción para la misión y visión de la compañía, el éxito de la organización depende de cómo el talento humano interviene en la organización (Pérez, 2007), por lo tanto los altos mandos de la empresa deben implantar un buen modelo para que los empleados estén con altos niveles de empoderamiento para el cumplimiento de todas sus funciones y todas las actividades que tiene propuesta la compañía dentro de sus objetivos principales.

- En Base a esto se plantea el fortalecimiento de la cultura organizacional para que la compañía trabaje en todo momento con un clima laboral ideal para que los procesos se puedan llevar de la mejor manera posible, con esto gestión humana se encuentre al pendiente de que cada departamento de la empresa y de esta manera se puedan prevenir los inconvenientes que afecten a la organización.

- De esta manera la Percepción y satisfacción del empleado ha generado la expresión de comportamientos y compromisos en las respectivas funciones a desarrollar, con la intención de empoderarse dentro de la empresa y relacionarlo a su proyecto de vida. Las organizaciones necesitan actualizar el clima organizacional, ya que este es el que produce la percepción de la persona sobre la compañía, pero de este depende corresponder a la compañía de la mejor manera con sentido de pertenencia, empoderamiento y el agrado en las labores.

Las organizaciones buscan personas que se sientan a gusto y sean más productivas. El clima organizacional tiene una importante tarea en el dominio de la cultura dentro de la empresa, este define el respectivo patrón de conducta. Por esto es de vital importancia que el empleado este adaptado al clima organizacional para que pueda superar los inconvenientes que presente el puesto de trabajo y proyectarse con los valores de la compañía.

- El desarrollo de ensayo nos permite entender que los escenarios Problemáticos pueden ocurrir en cualquier parte y momento de la organización exhibiendo la Falta de ambientes

positivos que generan baja identificación y la organización es propensa a situaciones de bajo rendimiento. Por otro lado entender que las nuevas generaciones vienen con objetivos diferentes que en la mayoría de los casos no son duraderos con la empresa.

Una cultura organizacional débil Permite que las problemáticas pasen más a menudo siendo de vital importancia para la organización, el empleado mantiene bajas expectativas y su calidad de vida se ve afectada en el desarrollo de sus deseos laborales.

- El proceso de Adaptación nos da entender que lleva tiempo, pero después de eso entendemos que un trabajador adaptado a la empresa se siente empoderado y presto al desarrollo de sus labores haciendo que el entorno de la empresa sea adecuado para todos con la intención de enrolar al proyecto de vida de los trabajadores esta situaciones.

Un trabajador respaldado va generando un crecimiento y una confianza. Para lograrlo la superación de inconvenientes es importante el compromiso de la organización en renovar y socializar los procesos continuamente, renovando los conceptos teniendo actualizado el conocimiento

El resultado que se observa es que la cultura organizacional es un elemento de vital importancia dentro de la Organización porque además de brindarnos el ADN de la compañía a los empleados, nos da un espacio para observar e implementar estrategias que mejoren, recuperen o refuercen el vínculo que tiene cada empleado con la empresa, los procesos y con sus respectivos compañeros. De este depende la aceptación y el compromiso que el personal aplica a la organización, de cómo este la percepción de cada trabajador se establece los parámetros y la urgencia para renovar el clima organizacional dentro de las diferentes áreas de la compañía.

Basados en esto entendemos que muchas compañías aplican la cultura organizacional pero no frecuentemente, lo que hace que solo pocas veces al año se desarrollen actividades que ayuden a generarse espacios de esparcimiento dentro de los empleados y por eso se maneja un alto porcentaje de personal asalariado insatisfecho en las organizaciones, las organizaciones prosperas manejan continuamente programas para vincular y empoderar más al trabajador que ya cuenta con un sentido de pertenencia con la empresa.

8. Referencias Bibliográficas

- Baquero, J. P., Londoño, D. I., Ortega, J., Salazar, M., Jaramillo, I., Rodríguez, P., . . . Guataqui, J. C. (Mayo de 2018). *Patrones de Satisfacción con el empleo urbano en Colombia*. Recuperado el 11 de Mayo de 2019, de Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario; LaboUR: https://docs.wixstatic.com/ugd/c80f3a_76fa3a509ae1484b8c340abe58f772d6.pdf
- Buenahora, M. E. (Diciembre de 2002). *El entorno empresarial y el desarrollo de competencias*. Recuperado el 8 de Mayo de 2019, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100009
- Calle, O. V. (Enero de 2011). *Adaptación Laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción del trabajo*. Recuperado el 8 de Mayo de 2019, de file:///C:/Users/FOEST01/Downloads/946-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3432-1-10-20160422.pdf
- Corporación Industrial Minuto de Dios. (23 de Mayo de 2018). *¿Que es la Cultura organizacional y como implementarla?* Recuperado el 29 de Abril de 2019, de CIMD: <https://mdc.org.co/cultura-organizacional-como-implementarla/>
- Dominguez Silva, I., Rodríguez Dominguez, B. B., & Navarro Domínguez, J. A. (Noviembre de 2009). *La cultura Organizacional para los Sistemas organizacionales de Salud*. Recuperado el 07 de Mayo de 2019, de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242009000600012
- enColombia.com. (5 de Mayo de 2019). *Funciones del Departamento de Gestión Humana*. Obtenido de <https://encolombia.com/economia/empresas/r-humanos/funcionesdeldepartamentodegestionhumana/>
- Guaderrama, A. I. (26 de Junio de 2012). *La Influencia de la Cultura Organizacional y la Capacidad de Absorción sobre la transferencia del conocimiento táctico Intra-Organizacional*. Recuperado el 2 de Mayo de 2019, de Scielo.com: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28nspe/v28nspea11.pdf>
- Jose Guadalupe Salazar Estrada, J. C., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (Octubre de 2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Recuperado el 1 de Mayo de 2019, de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Opere, M. (8 de Mayo de 2019). *Factores que afectan al clima laboral: de la percepción al entorno*. Obtenido de Blog sobre Retención y Desarrollo del Capital Humano: <https://blog.grupo-pya.com/factores-afectan-al-clima-laboral-la-percepcion-al-entorno/>
- Opere, M. (s.f.). *Factores que afectan al clima laboral: de la Percepción al entorno*. Recuperado el 8 de Mayo de 2019, de <https://blog.grupo-pya.com/factores-afectan-al-clima-laboral-la-percepcion-al-entorno/>
- Perez Patiño, J. D., & Lopera Arbelaz, I. C. (Febrero de 2016). *Gestión Humana de Orientación Análítica: Un camino para la Responsabilización*. Recuperado el 6 de Mayo de 2019, de Scielo:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902016000100101&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Pérez, D. M. (2007). *Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento*. Recuperado el 3 de Mayo de 2019, de Scielo: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v16n3/aci08907.pdf>

Real Academia Española (RAE). (s.f.). Recuperado el 2 de Mayo de 2019, de <https://dle.rae.es/?id=BetrEjX>

Real Academia Española. (s.f.). Recuperado el 29 de Abril de 2019, de <https://dle.rae.es/srv/fetch?id=EsuT8Fg>

SuperrrHeroes. (s.f.). *6 Empresas que destacan por su cultura corporativa*. Recuperado el 20 de Mayo de 2019, de SUPERRRHEROES: <https://superrrheroes.sesametime.com/6-empresas-destacan-cultura-corporativa/>

talentum. (18 de Marzo de 2018). *Como identificar los problemas de una cultura organizacional débil dentro de una empresa*. Recuperado el 8 de Mayo de 2019, de <https://talentum.com.bo/blog/como-identificar-los-problemas-de-una-cultura-organizacional-debil-dentro-de-una-empresa/>

Yebra, I. (30 de Octubre de 2018). *La Importancia de un Buen Entorno Laboral*. Recuperado el 8 de Mayo de 2019, de superrrheroes: <https://superrrheroes.sesametime.com/buen-entorno-laboral/>