

Cultura organizacional Organizational culture

Vanessa Mendoza-Zarco^a, Brian A. Basurto-Gausin^b, Kylie S. Escobar-Granados^c, Yahir Galeana-Bello^d, Juan A. Juárez-Hernández^e

Abstract:

Culture is present in every area of our lives, since we grow up, we develop values, skills, beliefs, and attitudes derived from this. In an organization it is vital to adapt to its structure and to know why within this structure everything that involves the intellectual and human capital of the organization is involved, as well as its performance in it, therefore it is important to understand what organizational culture is, why is it important and why is it necessary for an organization?

Keywords:

Culture, structure, members, organization

Resumen:

La cultura está presente en cada ámbito de nuestra vida, desde que crecemos desarrollamos valores, habilidades, creencias y actitudes derivadas de esta. En una organización es vital adaptarse a su estructura y conocer porqué dentro de esta se involucra todo lo que conlleva el capital intelectual y humano de la organización, así como su desempeño en la misma, por ello es importante entender ¿Qué es la cultura organizacional? ¿Por qué es importante? ¿Y por qué es necesaria para una organización?

Palabras Clave:

Cultura, estructura, integrantes, organización

Introducción

A lo largo de los años la comunicación ha sido pieza fundamental dentro de cualquier grupo social en el mundo, ayudando a prevenir o disminuir algún tipo de situación de desacuerdo implementada por los integrantes, logrando que los factores de riesgo para fracasar en la persecución de los objetivos sean más fáciles de detectar. En un principio, para algunas personas, todo este concepto de conexión de ideas y emociones les resultará difícil implementarlo en sus vidas al ingresar a una organización, sin embargo, el sentido humano no se equivoca y la comunicación es un punto importante en su evolución.

Toda empresa en el mercado económico cuenta con una característica indispensable que la diferencia de cualquier otra, su Cultura Organizacional, que es la

encargada de mostrarle a la sociedad que tan comprometida está con su misión y de igual manera expresa ante los demás sus actitudes, valores, creencias y hábitos dentro de la organización. Todo esto puede llegar a generar un cambio, bueno o malo, en el procedimiento para la obtención de sus objetivos.

En otras palabras, la Cultura de una empresa genera cambios agradables en el ambiente organizacional si se maneja de manera efectiva, y hace que todo proceso se vuelva eficiente y menos agotador emocionalmente sobre los empleados; toda acción para mejorar la comunicación interna mejora el ambiente laboral y conlleva a destacar la cultura organizacional.

^a Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0000-6985-3720>, Email: me427365@uaeh.edu.mx

^b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0004-1740-6936>, Email: ba406372@uaeh.edu.mx

^c Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0004-6067-0046>, Email: es427297@uaeh.edu.mx

^d Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0005-1347-3186>, Email: ga463824@uaeh.edu.mx

^e Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0001-3903-1328>, Email: ju406036@uaeh.edu.mx

“El concepto de cultura organizacional no se restringe a la ideología, la identidad corporativa o a los métodos de dirección; es un fenómeno mucho más abarcador y enriquecedor, en el cual se involucran tanto los públicos internos como los externos, ya que se construye socialmente. El rendimiento que se alcanza a nivel individual o colectivo, así como las opiniones o percepciones que los públicos llegan a poseer con respecto a la organización, sólo pueden comprenderse mediante la cultura de la empresa, en la cual subyacen diversas prácticas de producción simbólica”. (Méndez, 2019)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Méndez, D. M. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. Cuba: Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84664303002>
2. Mónica Llanos Encalada, M. (2016). La cultura organizacional: Eje de la gestión humana. Samborondón - Ecuador. Recuperado de: <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
3. Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura Organizacional. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
4. Figura 1. Galeón.com. (s. f). Cultura. El análisis desde la perspectiva de los procesos simbólicos. Recuperado de <http://administracionsilvia.galeon.com/aficiones1270185.html>.

Plantilla e imágenes derechos de Canva

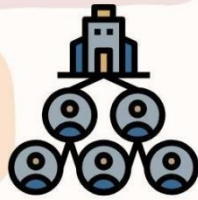
CULTURA ORGANIZACIONAL



¿QUÉ ES?

“La cultura organizacional es un sistema de valores compartidos (lo que es importante para la organización) y creencias (cómo funcionan las cosas) que interactúan con la gente, las estructuras de la organización y los sistemas de control de una compañía para producir normas de comportamiento (cómo se hacen las cosas aquí)”. (Yopan Fajardo, Palmero Gómez, & Santos Mejía, 2020)

“La cultura organizacional es considerada la personalidad de la organización, el conjunto de características que le proporcionan su identidad y le permiten diferenciarse de otras”. (Mónica Llanos Encalada, 2016)



¿CUÁL ES SU IMPORTANCIA?

La cultura organizacional influye en el clima, la motivación y liderazgo en las organizaciones pero de igual forma en su personal haciéndolos parte de la misma y buscando el éxito conjunto como un objetivo propio. (Mónica Llanos Encalada, 2016)

¿QUÉ COMPONENTES BÁSICOS COMPRENDE?



¿PORQUÉ SE DICE QUE FUNCIONA COMO HERRAMIENTA ORGANIZACIONAL?

- Defina la identidad de la empresa.
- Constituye los valores de la empresa.
- Define la identidad de la empresa.
- Los empleados se sienten identificados y representados.
- Se promueve el trabajo en equipo.
- El bienestar de los empleados influye en el rendimiento de la empresa.



Conclusión

En conclusión, aprendimos que la cultura organizacional es un conjunto de elementos que definen la identidad, el comportamiento y la orientación de una organización. Esta tiene un impacto significativo en el desempeño, la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como en la competitividad y la adaptabilidad de la empresa. Existen diferentes tipos y funciones de la cultura organizacional, que se deben adaptar a las características y necesidades de cada organización. Para implementar una cultura organizacional saludable, se requiere de un liderazgo efectivo, una participación de los empleados y una evaluación constante de los resultados.

Referencias

- [1] Mena Méndez, D., (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, (46), 11-47 <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- [2] Llanos Encalada, M., Pacheco Rodríguez M.G., Romero Vélez E.M., Coello Arrata F. & Armas Ortega Y.M. (2016). La cultura organizacional: Eje de la gestión humana. Samborondón - Ecuador.
- [3] Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.
- [4] Galeón.com. (s. f). Cultura. El análisis desde la perspectiva de los procesos simbólicos. Recuperado de <http://administracionsilvia.galeon.com/aficiones1270185.html>.