

3. Cultura Organizacional

Partimos por definir **cultura** como un todo complejo constituido por pautas de comportamiento, ya sea implícitas o explícitas, lo que incluiría conocimientos, ideas, valores, costumbres y cualquier potencial adquirido por una sociedad o más particularmente por los hombres que conforman o son miembros de una sociedad.

A su vez, podemos decir que toda **cultura** posee ciertas **características** como ser:

- ▼ *debe ser transmitida a través del estudio, la observación o la experiencia.*
- ▼ *debe ser transgeneracional, es decir pasar de una a otra generación.*
- ▼ *debe ser compartida por todos los miembros de la sociedad.*
- ▼ *debe influir en el comportamiento de los miembros de la sociedad.*
- ▼ *debe tener la capacidad de adaptarse a cambios producidos en los seres humanos.*

Una vez analizado el término cultura y sus características se puede conceptualizar a la **cultura organizacional** «como el conjunto de ideas, normas y pautas de comportamiento compartidas por todos los miembros de una organización». Es decir la forma de contemplar y comprender lo que sucede dentro de la misma.

Habiendo conceptualizado a la cultura organizacional como los valores aceptados por un grupo de trabajo que indican cuál es el modo esperado de pensar y actuar frente a situaciones concretas, se puede decir que debe integrarse con otros elementos que forman parte del marco de referencia para el acontecer individual, como ser:

- ▼ *Tecnología.*
- ▼ *Hábitos y modos de conducta que se adquieren en la vida organizacional.*
- ▼ *Todo carácter del entorno que rodea la organización.*
- ▼ *Redes de comunicación que conectan a los miembros de una organización (ya sea por motivos técnicos o emocionales).*
- ▼ *El conjunto de valores compartidos en los grupos de trabajos (mitos, creencias).*
- ▼ *Los roles de cada uno de los miembros (jerárquicos o no).*

Todos estos elementos permiten visualizar y corporizar el sentido de la identidad organizacional.

Si ejemplificamos el término **cultura organizacional dentro de una empresa** podemos definirlo como el conjunto de valores, ideas y normas que comparten quienes la conforman, lo cual procede de la interacción de diferentes procesos que se suceden dentro de la misma como ser: de selección, de dirección, de gestión, de organización, de eliminación, más la influencia del contexto exterior.

3.1. FUNCIONAMIENTO DE LOS PROCESOS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DE ACUERDO A LA CULTURA ADOPTADA

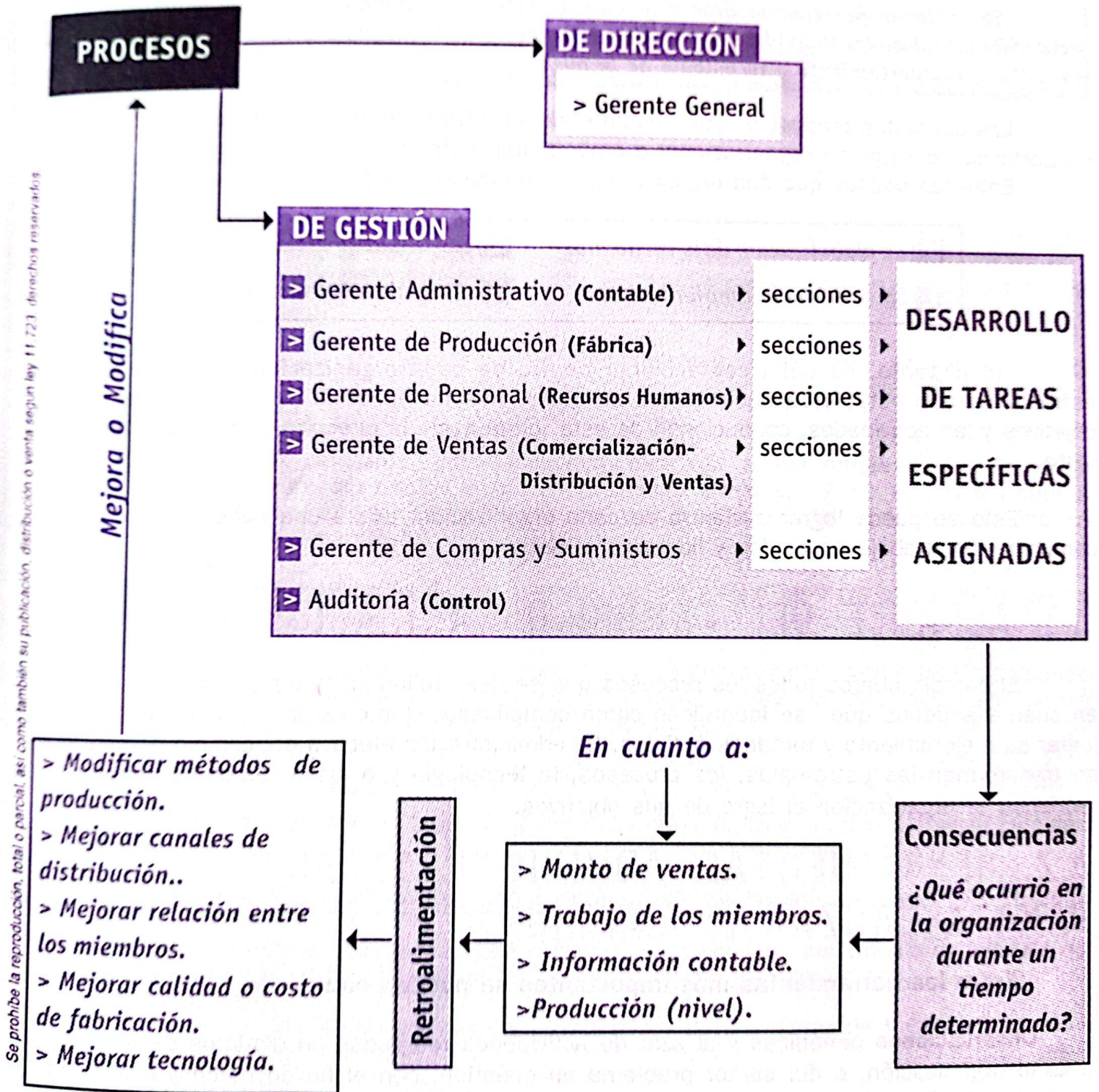


Se prohíbe la reproducción, total o parcial, así como también su publicación, distribución o venta según ley 11.723. derechos reservados.

Quando el sistema de **valores** y la **ideología** de la cultura de la organización son **congruentes** con los **objetivos** de la misma, facilita la determinación de las prioridades de las tareas y el refuerzo de los comportamientos necesarios para alcanzar dichos objetivos.

Cada vez más, las organizaciones intentan desarrollar estrategias para lograr dicha congruencia y así mejorar la cultura de la misma, lo cual incluye las necesidades de los miembros que la constituyen, ya que estos recursos humanos son valiosos para el crecimiento, continuidad, renovación y adaptación de la organización.

Ejemplo de los procesos internos de una empresa teniendo en cuenta los objetivos a cumplir previamente trazados.



« La consecución de los procesos expuestos lleva al cumplimiento de los fines establecidos por la organización »