

CULTURA ORGANIZACIONAL



<https://www.pinterest.co.uk/>

Gestión de Negocios. Grado 10. Guía 2.

Fundamentación teórica sobre la cultura organizacional

INDICADORES

Conceptual: conozco las empresas de mi municipio y el significado de cultura organizacional.

Procedimental: investigo la cultura organizacional de la empresa en la cual deseo trabajar.

Actitudinal: valoro si mi perfil profesional y personal se ajusta a la cultura organizacional de la empresa en la que deseo trabajar.

A VIVENCIA

INDIVIDUAL

1. Respondo la preguntas:
 - a. ¿Qué entiendo por cultura organizacional?
 - b. ¿Cómo estamos organizados en mi familia para el cumplimiento de las diferentes tareas?

B FUNDAMENTACIÓN

INDIVIDUAL

1. Realizo la siguiente lectura:

Cultura organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. La cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica. Si aceptamos la premisa de que la estrategia empresarial, además de conducir a la empresa hacia la realización de determinados objetivos económicos, le sirve de guía en su constante búsqueda para mejorar su funcionamiento, se puede deducir, por tanto, que la cultura puede influir, y de hecho influye, sobre los resultados de la actividad de la empresa. Se puede considerar como elementos básicos de la definición de cultura organizativa, los siguientes:

Conjunto de valores y creencias esenciales: Los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o mal de una organización. Creencia es la percepción de las personas entre una acción y sus consecuencias. Valores y creencias se concretan por medio de normas, cuyo papel es especificar el comportamiento esperado.

La cultura compartida: No es suficiente con que existan valores y creencias a título individual, deben ser valores y creencias sostenidos por una mayoría de los miembros de la organización.

Imagen integrada: Es la configuración de la identidad de la empresa. La identidad proporciona continuidad en el tiempo, coherencia a pesar de la diversidad, especificidad frente al exterior y permite a sus miembros identificarse con ella.

Fenómeno persistente: Es resistente al cambio. Esta inercia social puede tener implicaciones tanto positivas como negativas. No obstante, la cultura organizativa evoluciona constantemente.

Tres ejemplos sobresalientes de cultura organizacional:

- **Coca-Cola:** La cultura organizacional de Coca-Cola es la fuente de sus decisiones empresariales y lleva a esta empresa al éxito, sobre todo al renovarse con el Manifiesto for Growth (Manifiesto para el Crecimiento), donde estableció que se dedicaría a ser una empresa más directa y transparente.

Su misión es refrescar al mundo inspirando momentos de optimismo y felicidad, dar valor y dejar una huella positiva con sus productos, mientras que su visión es ser la marca que inspire creatividad, pasión optimismo y diversión.

Promueve el liderazgo, la colaboración, la integridad, la responsabilidad, la pasión, la diversidad y, ante todo, la calidad. Su forma de trabajo es inteligente y eficiente; es sensible y adaptable a los cambios, pues cree que puede lograr todavía más. ¡Adiós a la arrogancia y la falta de metas que podría surgir cuando es la marca más consumida del mundo!

- **DHL:** Fue reconocida como la mejor empresa multinacional para trabajar en América Latina, de acuerdo con el ranking de Great Place to Work 2018. Esta empresa se caracteriza por “conectar a las personas” y logra su propósito mediante los miembros de su personal, quienes se encargan de realizar los envíos para mejorar las vidas de sus clientes.

Para DHL, el servicio que ofrecen sus trabajadores es lo más importante: es por eso que se preocupa por implementar una cultura organizacional que fomente la diversidad, la ambición y una actitud colectiva del “Poder Hacerlo”. Además, cuenta con diversos programas de responsabilidad social como:

- **Go Building:** Ayuda a la fundación Techo en la construcción de casas para familias en pobreza extrema.
- **Go Green:** Busca la sostenibilidad en los programas de logística y transporte, mediante el rastreo de la huella de carbono.
- **CIS (Certified International Specialist):** Fomenta el liderazgo y compromiso de sus empleados con el desarrollo de habilidades.

- Programa UPstairs: Ofrece becas para los hijos de sus colaboradores mediante este programa.
- First Choice: Crea capacitación para dar un mejor servicio al cliente con técnicas especializadas.

DHL muestra su compromiso con la vida profesional de sus empleados, lo que se traduce en buenos resultados en la calidad, en la garantía de servicio y en un alto grado de satisfacción de sus clientes.

- **Adobe:** La cultura organizacional de Adobe se basa en la Responsabilidad Corporativa. Este es el pilar sobre el que resalta su apoyo a la creatividad y lo realiza al capacitar a su equipo.

Su misión es agilizar el ritmo de la innovación al aportar cambios positivos al mundo. Los principales valores que su comunidad promueve son: la autenticidad, la excelencia, la innovación y la participación.

Adobe lleva a cabo un programa llamado Adobe for All (Adobe para Todos), por medio del que impulsa a sus empleados a desarrollarse personal y profesionalmente, de forma incluyente.

Los valores que fortalece son: la igualdad de trato, sin distinción alguna, y la justicia laboral con amplias oportunidades y beneficios. Además, algo poco común es que sus trabajadores también pueden comprar acciones de la empresa, lo que les impulsa a sentirse parte del éxito de la firma (que tiene un crecimiento anual de 17 % en ventas).

C EJERCITACIÓN

INDIVIDUAL

1. Respondo las siguientes preguntas:
 - a. ¿Qué pasa si la personalidad o los valores de una persona no son semejantes a los de la empresa donde trabaja?
 - b. ¿Considero importante conocer la cultura organizacional de la empresa donde deseo trabajar? ¿Por qué?
 - c. ¿Puedo ajustar mi forma de ser para poder encajar en una empresa? ¿Cómo?

D APLICACIÓN

INDIVIDUAL

1. Realizo una investigación de la cultura organizacional de una de las siguientes empresas:
 - a. Alpina.
 - b. Casa Luker.
 - c. CHEC.
 - d. La empresa en la que deseo trabajar.
2. En un texto corto describo la cultura organizacional de cada una de las empresas.
3. Bajo en concepto de empalme generacional, propongo estrategias de organización de mi familia para la operatividad y administración de nuestra unidad productiva.

Referencias Bibliográficas.

<https://www.eoi.es/2020>

<https://blog.hubspot.es/2020>