

# La Cultura Organizacional

Para conocer y comprender mejor lo que es la Cultura Organizacional, comenzaremos por definir lo que es una “organización”.

Una organización según Audirac et al., 2012, p.31 en su libro ABC del Desarrollo Organizacional, es un proceso estructurado en el cual interactúan las personas para alcanzar sus objetivos.

En muchas ocasiones podemos emplear el término organización para referirnos a una empresa, algunos autores así lo emplean.

Al llegar a una organización o empresa las personas percibimos que existen ciertas creencias, hábitos, normas, valores y experiencias ya que estos son los componentes que conforman la cultura; quizá esta cultura es muy diferente a la que practicamos, y es necesario adaptarnos y asimilar esta nueva cultura para podernos integrarnos a una nueva organización.

La cultura es intangible como podemos darnos cuenta, en cada organización es diferente y siempre está presente.

La definición de cultura organizacional podemos decir que es el conjunto de creencias, normas, hábitos y valores que son compartidos por las personas que conforman una organización.

# La Cultura Organizacional

Uno de los fascículos editados por la Red de Desarrollo Institucional sobre Cultura Organizacional dice lo siguiente: “Una organización que ha podido entregar en su cultura la característica de organización que aprende, es la que les facilita el aprendizaje a sus participantes cooperando y motivándolos frente al desánimo y baja moral que producen los errores y desaciertos continuos, y es la que se transforma continuamente para satisfacer las nuevas exigencias del mercado-entorno-sociedad.”

La cultura organizacional es el reflejo de los diferentes estilos de personalidad de sus miembros:

***Una organización de individuos que aprenden.*** En este tipo de organización cada persona se preocupa y ocupa de su desarrollo y aprendizaje de forma independiente, el rol de la organización es solo reconocer y recompensar a las personas que lo hacen.

***Una organización que aprende.*** Este tipo de organización es aquella que tiene la capacidad de captar el aprendizaje que llega hasta ella de diferentes maneras y de ahí lo integra a los conocimientos de la organización, a partir de ahí genera una nueva competencia.

Este mismo fascículo se propone un modelo donde se consideran cuatro modelos de cultura organizacional:

**Cultura de poder.** Este tipo de cultura se refiere a la accesibilidad a los recursos, considerándose recurso todo aquello que alguien puede controlar y alguien más

# La Cultura Organizacional

puede desear. En las organizaciones orientadas al poder es normal que se dé el abuso al poder por parte de los líderes y que los beneficiados sean ellos mismos, sus amigos y protegidos.

**Cultura de rol.** Este tipo de cultura viene a cambiar un sistema de estructuras y procedimientos para el poder que tienen los líderes, donde las normas y leyes protegen a los subordinados y dan estabilidad a la organización.

Los valores en la cultura del rol son el orden, la dependencia, la racionalidad y la consistencia. Un sistema de rol bien estructurado y diseñado puede permitir el óptimo manejo de una organización.

**Cultura de logro.** También conocida por alinear personas a una visión o propósito común, este tipo de cultura utiliza su misión para atraer a las personas y encaminarlas a que logren sus metas comunes. Este tipo de cultura es generalmente desorganizada y cree que con la motivación podrá sacar adelante sus deficiencias en todos los aspectos. Las necesidades de las personas son subordinadas a la misión de la organización y sus necesidades, lo cual lleva a que las personas percatan esto y desconfíen de la organización.

**Cultura de soporte.** Este tipo de cultura se basa en un clima organizacional de confianza mutua, las personas se sienten valoradas en el aspecto laboral y personal. Les gusta acudir a su trabajo y las relaciones son de sentimientos reales entre los colaboradores

# La Cultura Organizacional

Al ser las personas capaces de adaptarnos a diferentes entornos, está comprobado que podemos aprender la cultura organizacional a partir de la convivencia dentro de la organización, al ir relacionándonos con otras personas vamos incorporando la cultura en un proceso que los antropólogos denominan asimilación y que en el mundo de los negocios se conoce como socialización.

Los individuos tienden a adaptarse con mayor facilidad a una cultura durante los primeros momentos en que llegan a una nueva organización ya que buscan los comportamientos idóneos para encajar y desempeñarse con facilidad en la empresa.

Muchas organizaciones son reconocidas por el sentido de pertenencia de sus empleados, ya que van adoptando estos rasgos característicos que los identifican como grupo, y al final se quedan aquellas personas que son afines con esta cultura que se ha desarrollado.

La labor que realizan las personas de Recursos Humanos (RH) es crucial ya que de este departamento va a depender que la cultura organizacional llegue a cada uno de los colaboradores para esto es importante el proceso de reclutamiento, selección, inducción y capacitación; es por esto que el departamento de RH debe conocer y vivir la cultura organizacional para ser capaces de organizar y transmitir aquellos valores, tradiciones, celebraciones entre otras para que se conozca, y se viva esta cultura.

## **REFERENCIAS:**

Audirac, C; De León, V; Domínguez, A; López, M; Puerta, L. 2012. ABC del desarrollo organizacional. Ed. Trillas. México

# La Cultura Organizacional

Tapia, N. 2010. La cultura organizacional. Recuperado el día 1 de octubre de 2016, a partir de [http://www.itesm.mx/wps/wcm/connect/snc/portal+informativo/opinion+y+analisis/firmas/mtra.+norma+e.+tapia+gardner/op\(19oct10\)normatapia](http://www.itesm.mx/wps/wcm/connect/snc/portal+informativo/opinion+y+analisis/firmas/mtra.+norma+e.+tapia+gardner/op(19oct10)normatapia)

RED DE DESARROLLO INSTITUCIONAL; La Cultura Organizacional. Recuperado a partir de: [https://www.scout.org/sites/default/files/library\\_files/RDI fasciculo02.pdf](https://www.scout.org/sites/default/files/library_files/RDI fasciculo02.pdf)