

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

“Pasión por Educar”

Asignatura:

Estructura organizacional

Tema:

Ensayo

Alumno:

Francisco Hernández Méndez

Licenciatura:

Psicología General

Grado y Grupo:

4 to. “D”

Catedrático:

Julio Cesar Medina López

Lugar y fecha

Pichucalco, Chiapas; a 07 de agosto del 2020

Contar con una cultura organizacional sólida es clave a la hora de captar nuevos talentos en recursos humanos, se trata de aquellos principios que conforman la personalidad de la empresa y que asientan las bases de sus procesos y actitud, es precisamente por eso que cada compañía cuenta con su propia cultura organizacional, hoy incidiremos en algunos de los tipos principales así como en la importancia de definirla de manera correcta, entendemos como cultura organizacional aquellas normas y valores por los que se rige una empresa, unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona la plantilla, se trata, en román paladino, de la psicología de la organización, de su núcleo, pero, por qué es tan importante la cultura organizacional Esta psicología organizacional cuenta con dos ámbitos de actuación el interno y el externo, este primero tiene que ver con cómo se relaciona la empresa con sus trabajadores, con las relaciones internas, las políticas de bienestar, el clima laboral de la oficina, etcétera, respecto al nivel externo de la cultura organizacional tiene que ver con el comportamiento de la entidad de cara al exterior, de su actitud social, es la sumatoria de sus empleados y de la imagen corporativa que brinda fuera a los clientes y en general se encuentra determinada por cuestiones como su filosofía ecológica, si participa en actividades de caridad, gubernamentales y similares, la idea es que esta cultura organizacional sea coherente y permita al trabajador identificarse con lo que se transmite socialmente, es justo por esa razón por lo que es clave a la hora de reclutar nuevos empleados, como decíamos hace unas líneas, hay que tener en cuenta si existen objetivos ligados a incentivos, de qué tipo, cómo se planea el aumento salarial en la progresión de carrera, por otro lado es necesario todos los comportamientos establecidos, determinadas formalidades en las reuniones, ciertas normas de cómo estar en el espacio de trabajo etc. lo que mejor te lo puede aclarar es el vestuario, pienso en una consultoría en la que hay que ir a trabajar en traje y compáralo con una tienda de ropa en la que los dependientes van con la ropa del establecimiento, una de los códigos de conducta más evidente es el de Apple, mire como es una tienda suya, cómo vi sus dependientes y cómo se comportan, eso es código de conducta, las condiciones actuales han determinado que más allá de una simple relación causal entre la cultura organizacional, el cambio, y el impacto de la tecnología en la gerencia de recursos humanos, lo que existe una vinculación recíproca entre todos los elementos, que generan desafíos permanentes implícitos en los retos que debe enfrentar toda organización, la premisa anterior, permite destacar que

la gestión empresarial tiene sentido en la medida en que los retos sean superados satisfactoriamente, para lo cual se requiere una amplia dosis de creatividad para el manejo y control del medio ambiente tan cambiante, la inversión en el adiestramiento y actualización del personal, es, otro aspecto de especial significación, a fin de convertirlo en el eje y motor de los procesos de transformación, la visión indicada facilita a la gerencia del cambio dimensionar las características del negocio y orientar sus esfuerzos para satisfacer las expectativas de la organización. Asimismo, le facilita romper paradigmas, probablemente muy útiles en el pasado, pero que han perdido sentido con el tiempo, por nuevas reglas, acordes con los tiempos que corren y muy útiles para satisfacer las exigencias del futuro bueno en fin puedo entender entonces, como cultura organizacional, el conjunto de creencias y percepciones que tienen los empleados sobre la empresa y que define el tipo de relaciones que se establecen en la organización y la identidad de esta. Por lo tanto, si los empleados perciben que su empresa es un lugar en donde se desarrollan integralmente como seres humanos y reciben recompensas importantes para su vida, el desempeño será óptimo y el clima organizacional será satisfactorio para todos los empleados, pero cómo lo anterior le sirve a las empresas para afrontar los cambios del entorno para ser más claros, vale la pena primero, poner el ejemplo de la empresa Google; es de conocimiento de muchos que esta organización maneja una cultura organizacional tipo "Ad-hoc" en la que los empleados trabajan en un lugar dinámico y sus valores son el emprendimiento y la creatividad, lo que ha hecho, que sea un lugar el de trabajo soñado por muchos y aunque el mercado cambie, se consolide como una empresa sólida gracias a sus empleados y el desempeño de estos, entonces, la cultura organización se convierte en una ventaja competitiva para las empresas porque asegura en un mundo donde la competencia no solo se da entre empresas sino también entre los profesionales, una organización que busque el crecimiento del empleado como uno de sus pilares de la cultura organizacional, va a asegurar el compromiso y la lealtad de este, por lo cual, es necesario que las empresas empiecen a consolidar los procesos organizacionales basados en la cultura organizacional y pensados en el bienestar de los trabajadores, un empleado con compromiso hacia la compañía, es un empleado que da más de lo que esta espera en su desempeño, desencadenando en un cumplimiento de las metas en mayor nivel y un posicionamiento de la empresa en el mercado.