



**Nombre de alumnos: María Esther
Gómez alegría**

**Nombre del profesor: julio cesar
medina López**

Nombre del trabajo: ensayo

Materia: estructura organizacional

Grado: único

Grupo: psicología

Pichucalco, Chiapas a 24 de junio del 2020.

“Cultura Organizacional, Rasgo y Diseño”

La Cultura Organizacional como herramienta para mantener un Clima Organizacional y un Desempeño Laboral óptimo frente a los cambios del entorno.

A nivel internacional se han presentado cambios de magnitudes nunca antes vistas, ejemplo de esto la crisis de la Unión Europea, explicada por varios expertos como uno de los fenómenos más devastadores para la economía mundial y a su vez generador de efectos socioeconómicos como la falta de empleo y una creciente salida de los países de origen para buscar mejores oportunidades en otros. En América Latina y especialmente en Colombia, según Peralra (2005) actualmente se está atravesando por cambios políticos, económicos, sociales y culturales a gran escala, lo que ha hecho que los países tengan que generar procesos innovadores de industrialización y de administración del talento humano para hacerle frente a una transición histórica. Gracias a estos procesos se ha logrado la transición de una economía cerrada a una abierta, de una economía interna a una globalizada, y por lo tanto cambian las condiciones de las empresas y de los trabajadores. 5 Esto hace que se aumente la rotación, el desempleo, el trabajo informal en las ciudades y en el campo social aparecen condiciones de pobreza, de violencia y de rechazo. Factores unidos así a una situación de crisis psicosocial que genera desesperanza y ruptura en las relaciones sociales, lo que afecta a las personas y por ende a las organizaciones.

Los fenómenos anteriormente mencionados, son en muchos casos producto de la globalización, porque las empresas han dedicado todos sus esfuerzos a crear o mejorar procesos claves dentro de su plataforma estratégica que les ayuden a ganar la competencia con las otras empresas, y han dejado de lado los procesos que están centrados en la administración del personal que trabaja dentro de la organización. Y es en este caso, que los trabajadores sienten que no hacen parte de la organización y se presenta la disminución del desempeño y la deserción laboral. Es por esto, que las empresas deben buscar la forma de responder a los fenómenos organizacionales y sociales mencionados anteriormente, dado que desde una visión sociológica, una empresa se puede entender como un mecanismo privilegiado en el desarrollo de un país, y por lo tanto un lugar donde se determinan relaciones de convivencia, oportunidades de crecimiento profesional y personal para los empleados y por ende asegurar un desempeño.

En consecuencia el objetivo de este ensayo es el de responder, con base en lo mencionado anteriormente, la siguiente pregunta ¿Cómo la cultura organizacional puede ayudar a una empresa a manejar los cambios del entorno y mantener el clima y el desempeño laboral en un nivel óptimo? Y para responder esta pregunta y teniendo en cuenta que ya se dieron a conocer a grandes rasgos los fenómenos que afectan a las organizaciones por los cambios sociales y económicos del entorno, es necesario realizar una contextualización sobre la cultura organizacional, el clima y el desempeño laboral, para así, después poder hacer una propuesta con base en algunos elementos teóricos y a las necesidades de las empresas.

La Cultura Organizacional Para poder definir este concepto es necesario, entender que es cultura, para así poder enlazar este concepto con la dinámica de una organización. Para Davis (1993) citado por Delgado y Forero (2003), la cultura se determina por formas de comportamiento,

explícitas e implícitas que se adquieren y transmiten por medio de símbolos, lo cual constituye el patrimonio más importante de los grupos humanos. En donde también se incluye la simbología específica de cada sociedad. Según este autor, son las ideas tradicionales y especialmente los valores vinculados a ellas, las que constituyen el eje principal de la cultura. Por otro lado, Denton (1991) citado por Delgado y Forero (2003) define la cultura como la herencia social de los miembros de un grupo social, por ende se compone a partir de la conducta aprendida y de los resultados obtenidos a partir de esta, cuyos elementos son compartidos y transmitidos entre los miembros de una sociedad.

e acuerdo con esto, Denton, afirma que tanto las actitudes y los valores, considerando los aspectos psicológicos, como los aspectos materiales, definidos como los objetos usados habitualmente por los miembros de la sociedad, están relacionados con los resultados de la conducta. Estos elementos son compartidos y transmitidos por medio del modelamiento o moldeamiento entre generación y generación de los grupos sociales. La cultura organizacional, ha sido un tema ampliamente estudiado principalmente por los administradores, y sus aportes teóricos datan de 17 años atrás, gracias a autores como Shein (1991), Reichers y Schneiner (1999), Siliceo, Casares y González (2000) y Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs y Poupert (citados por Delgado y Forero, 2003). Por esta razón, a continuación se presenta una serie de

La cultura organizacional según Barney (1986) citado por Paramo (1998) es un conglomerado complejo de valores, creencias, supuestos y símbolos. El que permite constituir una ventaja competitiva para la compañía mediante la cual puede ser percibida de manera diferente respecto a sus competidores y consecuentemente generar cierto tipo de diferenciación, incluso con una particular especificidad. De esta orientación hacia la competitividad, la cultura organizacional es vista como un recurso valioso que puede convertirse en una fuente especial de ventajas competitivas sostenidas. (González y Parra, 2008) Autores como Koonatz y Wehrich (1994) señalan que la cultura organizacional es el modelo generador de conductas, actitudes, creencias y valores compartidos que los miembros de una organización aceptan tener en común. La cultura se puede deducir de lo que los funcionarios dicen, hacen y piensan dentro de una situación organizacional, lo que implica el aprendizaje y transmisión de conocimientos, creencias y patrones de conducta durante un período.

