



ENSAYO
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

Psic. Alan Daniel Reyes Arguello

Maestría en Psicopedagogía

- Tercer cuatrimestre -

Teoría de la Organización

ASESOR: Alejandro de Jesús Méndez López

Universidad del Sureste

Comitán de Domínguez

2020

CULTURA Y ORGANIZACIÓN.

En el siguiente trabajo abordaremos el tema referente a las organizaciones, describiremos brevemente que es una organización y hablaremos sobre la importancia de la cultura organizacional. La finalidad de todo esto es comprender lo que es una organización y como la interacción con el medio y con los miembros de la organización, principalmente, pueden y llegan a formar una cultura y subculturas que dan identidad a la empresa y sentido de pertenencia a los miembros de la organización.

Una organización es en su concepto más general hace referencia a un conjunto de personas y medios establecidos que comparten un fin común. En términos administrativos una organización es una estructura establecida de funciones y puestos. Se menciona al respecto que:

“Organización es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de una organización social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.” (Reyes, Agustín, s.f).

Esto supone un establecimiento del orden estructural que deberá tener una organización para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, ya que sin una estructura que conforme y de dirección al grupo de personas, difícilmente se podrá alcanzar los cometidos. Esta estructuración comprenderá el ordenamiento de funciones, niveles jerárquicos, departamentalización, asignación de actividades y asignación de los recursos necesarios para lograr una máxima eficacia en el uso e implementación de esfuerzos y recursos.

No bastaría entonces con tener a un grupo de personas reunidas y aunque estas poseyeran una meta en común, se necesitan de muchos otros elementos para conformar una organización, dentro de ellos podemos encontrar los diferentes tipos de recursos, así mismo, en el ámbito legal encontramos una serie de normatividades que deben tomarse en cuenta las cuales son diferentes dependiendo de la región donde se esté llevando a cabo una organización.

Pero, una vez establecida una organización hay un tema que es importante tocar, si bien sabemos que las personas individualmente poseen una serie de creencias, actitudes, comportamientos y formas de pensar que las identifica y las distingue de las demás, sin embargo, estas personas suelen agruparse y asociarse con otras que compartan sus puntos

de vista, creencias, etc. Llegando a crear comunidades que comparten la misma cultura o subculturas. Dentro de una empresa esto no sería la excepción ya que las personas allí reunidas, tienen en común un mismo objetivo y aunque compartan diferentes formas de pensar, creencias, actitudes, etc. Estas trabajarán en conjunto por el bien de la empresa, de sus intereses y sus bienes allí concentrados. A la larga se terminará creando una cultura, en este caso organizacional, que distinguirá a la organización de otras organizaciones, dándole el toque y distinción propios. Al respecto se menciona que:

“La cultura tiene que ver con el proceso de socialización que se da dentro de una empresa, a través de una objetivación social. No existe organización sin una cultura inherente, que la identifique, la distinga y oriente su accionar y modos de hacer, rigiendo sus percepciones y la imagen que sus públicos tengan de ella.” (Rodríguez, Ingrid, s.f).

Así mismo como las personas se identifican con la cultura propia de su región, los miembros de una organización se identifican con la cultura que rige dentro de su empresa, asociación, etc.

“Los grupos pueden formarse sobre la base de la proximidad física, de un destino compartido, de una profesión común, de una experiencia común de trabajo, de una raíz étnica similar, o de un rango similar (como trabajadores o directivos). Desde que un grupo tiene un pasado, tiene una cultura” Schein (1985) – En Rodríguez, Ingrid, (s.f).

Respecto al desarrollo de la cultura organizacional, esta se origina durante la formación y desarrollo de la organización, también se puede originar conforme se vayan afrontando dificultades y estas se vayan superando, mediante la adaptación al medio dinámico que rodea la organización y como se afronten dichas dificultades se crearan puntos de referencia para conformar la cultura organizacional. Estos puntos creados permitirán solucionar otros problemas similares, permitirán voltear a ver en la historia de la empresa y aprender para solucionar los problemas inmediatos y evitar los problemas futuros.

Respecto a los elementos que conforman la cultura organizacional encontramos los valores, la cultura misma, la misión y la visión. Dichos elementos como dijimos anteriormente otorgan identidad y personifican las creencias de la empresa, de esta manera como no hay una persona igual en el mundo, tampoco hay una empresa exactamente igual, en ese supuesto incluso aquellas organizaciones que pertenezcan a la misma cadena de empresas siempre

tenderán a variar una de otra tomando en cuenta el lugar donde estén establecidas, la directiva al frente de la misma, entre otros.

Referencias:

- Rodríguez, I. (2004) Cultura Organizacional. Cuba: Universidad de La Habana.