

ASPECTOS TEÓRICOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

(THEORETICAL ASPECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE)

Kattiuska Josefina Medina

Candidata a Doctora en Gerencia Avanzada (UFT). Magíster Scientiarum en Gerencia empresarial (2012 - UFT). Lcda. Sociología del Desarrollo (2003 - UNELLEZ). Control y Gestión en Evaluaciones Financiera y Presupuesto.Pdvsa-Asfalto. Medinaku@pdvsa.com,
kattiuskajosefinamedina@gmail.com.

Autor de correspondencia: Kattiuska Josefina Medina. E-mail: Medinaku@pdvsa.com

Recibido: 05/02/2020 **Admitido:** 05/05/2020

RESUMEN

El presente Ensayo tuvo como propósito explicar cómo la administración o las organizaciones se desarrollan a través de cinco (05) elementos qué cómo, porqué, dónde y cuando para verificar la calidad de la administración en la vida moderna y así ver los resultados el día a día en cualquier organización. Las organizaciones poseen características: valores individuales en común, por otra parte, se sostiene que poseen valores que le permiten adoptar aptitudes, conducta empresarial. Además el mercado corporativo es ahora global vincula las actividades propias, con todas las funciones motoras de la Organización, de muchas organizaciones de un país con las de muchos países, los compromisos son de mayor envergadura y relevancia, la sobrevivencia ahora es mas difícil utilizando políticas. Teorías muy completas, se le recomienda a las empresa rediseñar los cargos, elaborar nuevos manuales organizacionales, que cumplan las funciones deben establecerse a través de lineamientos, generando una Cultura Organizacional. Tomando en cuenta que la cultura organizacional como una variable importante en el cual, es parte del comportamiento organizacional concidiendo como la configuración de la conducta aprendida de los resultados, cuyos elementos se compartan y transmiten a los miembros de una sociedad.

Palabras Claves: Cultura Organizacional, Comportamiento, Valores.

ABSTRACT

The purpose of this Essay was to explain how management or organizations are developed through five (05) elements that you eatd, why, donated and when to verify the quality of administration in modern life and thus see the results day by day in any organization. Organizations have characteristics: individual values in common, on the other hand, they are held to have values that allow them to adopt skills, business conduct. In addition, the corporate market is now global linking the own activities, with all the motor functions of the Organization, of many organizations of a country with those of many countries, the commitments are of greater importance and importance, the survival now it's harder to use politics. Very complete theories, companies are recommended to redesign positions, develop new organizational manuals, that fulfill the functions must be established through guidelines, generating an Organizational Culture. Considering that organizational culture as an important variable in which, it is part of organizational behavior, conceding as the configuration of behavior learned from the results, whose elements are shared and transmitted to the members of a society.

Keywords: Organizational Culture, Behavior, Values.

INTRODUCCIÓN

Es importante considerar algunos aspectos teóricos que fundamenten el propósito del presente ensayo, en el cual, es relevante tomar en cuenta diversas referencias bibliográficas que contribuyan a la realización del mismo. Además de contar con el respaldo de autores quienes exponen sobre el tema. La administración, aunque la organización de seres humanos para el logro de objetivos comunes es muy antigua, utilizando 5 elementos: qué, cómo, porqué, dónde y cuando; El cuándo está en desarrollando la ciencia de la Administración, Fue la segunda guerra mundial la que originó que se tuviera conciencia de la importancia de la calidad en la Administración para la vida moderna, y esto generó un extenso análisis y estudio del proceso Administrativo; su medio ambiente y sus técnicas.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Chiavenato (1999), explica que: La tarea actual de la Administración es interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todas las actividades realizadas en las áreas y niveles de la empresa, con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación. Según, Robbins y Coulter, 2005; “Consiste en coordinar las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas” (p.9).

Es importante nuevamente indicar se considera necesario iniciar las bases teóricas mencionando de la administración, dado el desarrollo de esta como

una ciencia permitiendo el surgimiento de técnicas, herramientas novedosas para el apoyo y éxitos organizacionales, así como lo es la Productividad Organizacional. Las organizaciones a nivel mundial, están representadas por la Cultura Organizacional.

La cultura organizacional, debe de estar compuestas por un grupo de personas que coadyuvan al cumplimiento de objetivos y metas, para la consecución de un fin o beneficio en común, previamente definido. La dirección viene siendo otro proceso de la administración, señalado por los autores, Robbins y Coulter, (2005:67),

Comprende el comportamiento organizacional, las actitudes, la personalidad, la percepción, el aprendizaje, los grupos y equipos de trabajo, la motivación, capacitación a empleados y el liderazgo. Todo esto engloba lo que representa en una organización y los factores que se deben evaluar para dirigir con eficacia cualquier empresa.

Toda empresa debe formar parte importante en el estudio de la gestión administrativa y en el rol del gerente. EL Control es el último proceso de la administración. Según (Koontz y Weihrich, (2004:82), “el control consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes”

Esta contempla el objeto principal del control, medir y corregir, tomando en cuenta los planes que precedieron a la realización de las actividades y cumplimiento de metas, para obtener resultados que puedan ser estandarizados y revisados a fin de tener mayor certeza y realizar las correcciones necesarias

en el tiempo pertinente. La importancia del control, radica en facilitar en forma eficiente el logro de objetivos y motivar a los empleados por medio de un liderazgo eficaz. Todos estos procesos permitirán fortalecer a cualquier organización y serán lineamientos para las mismas.

Por otra parte la organización como sistema; En la actualidad, es indispensable considerar a las organizaciones como parte elemental del modelo de sistemas abiertos, las cuales se encuentran en interacción continua con su medio ambiente, al respecto es importante acotar lo mencionado por Rodríguez (2000:9) “La empresa es un sistema social, con una estructura determinada por su interacción dinámica con los sistemas que forman su entorno: Clientes, Proveedores, Competidores, Gobiernos y otros”. Asimismo, el autor explica que las empresas permiten aprovechar los datos que aporta el medio y a través de los mismos puede seguirse la acción de los factores que afectan los resultados

Según la conceptualización brindada por Kliksberg (1978:80)

La organización debe entenderse como una institución social cuyo centro es un sistema de actividades coordinado y racional, con un conjunto de relaciones entre las actividades que en ella se llevan a cabo, que sería su estructura, tiende hacia determinados fines, y es influida por el medio en el cual está inmersa.

Las organización implica ubicar al personal en puestos de trabajo donde se desempeñen eficazmente de acuerdo con el entorno, las

necesidades de la empresa, en general, es un proceso organizativo que comprende la forma de disponer, realizar las actividades del negocio, las responsabilidades, los recursos entre los diversos componentes de una empresa de forma tal, que se puedan lograr eficientemente los objetivos por supuesto que todas organizaciones tenga un enfoque organizativo y su Cultura Organizacional.

Las principales interacciones entre los elementos de la organización mencionados por Bustillos (1992) afirma que “...el campo de la Teoría de la Organización abarca todos aquellos métodos o enfoques empleados en la investigación y análisis de las organizaciones, que contribuyen a predecir su comportamiento e influir en el desempeño de las mismas” (p.44). Igualmente el autor cita que

Stoner y otros (1995:89)

La Teoría iniciada por Frederick Taylor explico que para el análisis de cómo mejorar los medios y métodos de la administración de industrias manufactureras en la solución de problemas relacionados con procesos productivos desarrolló un método racional para resolver problemas de la organización e incrementar la producción y las utilidades.

Establecieron un enfoque al que denominaron “de contingencia” en donde se establece que la aplicación de métodos para la solución de problemas en una organización depende de la situación y del contexto general donde se desenvuelve. Afirman que la función organizativa “...consiste en identificar cuáles técnicas, en

determinada situación y en un momento y circunstancias particulares, contribuirán a la obtención de las metas organizacionales de una manera eficiente.

En este orden de ideas, es importante nombrar las teorías que reformularon o reorganizaron las organizaciones y puede requerir modificaciones para eliminar problemas internos que la hacen ineficiente, superar las debilidades que amenazan su sustentabilidad y su posicionamiento en el mercado, así como también, la necesidad de fortalecerse para aprovechar nuevas oportunidades.

La Cultura Organizacional a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos distintivos espirituales, afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones, creencias. La cultura nos transmite en el tiempo, se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional.

Las organizaciones poseen una cultura que le es propia: un sistema de creencias, valores compartidos al que se apegan el elemento humano que las conforma. La cultura corporativa crea, a su vez la calidad del medio ambiente interno; en consecuencia, condiciona el grado de cooperación, dedicación y la propia institucionalización de propósitos dentro de una organización.

Existe un importante elemento que funciona como impulsor del sistema de valores, creencias de

la organización: la ambición. En tanto el sistema de valores determina la buena voluntad así como las ambiciones reflejan el rumbo y las posibilidades de un cambio importante. Las aspiraciones individuales - colectivas de los miembros de una organización evidencian sus deseos de cumplir las metas y los objetivos. Puesto que las aspiraciones determinan la cultura.

En la medida que avanza el siglo XXI, varias tendencias económicas y demográficas están causando un gran impacto en la cultura organizacional. Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones y las instituciones tanto públicas, como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos. Los hechos han dejado de tener sólo relevancia local y han pasado a tener como referencia el mundo. Los países y las regiones colapsan cuando los esquemas de referencia se tornan obsoletos y pierden validez ante las nuevas realidades.

La cultura organizacional se fundamenta en los valores, las creencias y los principios que constituyen las raíces del sistema gerencial de una organización, así como también al conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de soporte a esos principios básicos. Chiavenato (2003:44), expone que la cultura organizacional es: “la manera como cada organización aprendió a tratar su ambiente y sus socios; es una mezcla compleja de presuposiciones, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, en conjunto, representan la manera como funciona y trabaja una organización”. Este concepto de Chiavenato coloca a la cultura organizacional en

la perspectiva dinámica, como la referencia necesaria para toda organización burocrática en tanto pone de manifiesto la cuestión de la toma de decisión que involucra una serie de factores, los cuales pueden ser percibidos con más facilidad que otros, además de presentar aspectos formales e informales lo que da origen a un todo complejo debido a sus características ocultas o visibles.

REFLEXIONES FINALES

Se concluye que la cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización, da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta. En muchas ocasiones la cultura es tan evidente que se puede ver que la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa. Estos planteamientos enfocan la cultura organizacional como una variable importante que está interrelacionada con el comportamiento organizacional, se concibe como la configuración de la conducta aprendida cuyos elementos se comparten, se transmiten a los miembros de una sociedad. Además que las teorías que se toman como paradigmas a seguir en donde son utilizadas en cualquier organización a nivel mundial y así formar una cultura organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- J.Bustillos,1992. Teoría de la Organización. Edición UNA. Caracas.
- A.Chiavenato. 1999. Introducción a la Teoría General de la Administración. Edición Mcgrawhill. Colombia.
- A.Chiavenato,. 2003. Gestión del Talento Humano. Edición McGraw-Hill. Colombia.

- Arias, F. 2006. El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología Científica. (5ta Edición).Caracas-Venezuela.
- B,Kliksberg, 1978. El Pensamiento Organizativo: del Taylorismo a la Teoría de la Organización. La Administración Científica en Discusión. Editorial Paidós. Argentina.
- Robbins y Coulter. 2005. Administración. Octava edición. Persson Educación. México.
- S,Robbins, 1999. Fundamentos de Administración, Editorial Prentice Hall. México.
- Rodríguez, R. 2000. Generación e Interpretación de Indicadores de Gestión Venezuela.
- R Stoner . 1995. Administración. 5ta. Edición. Prentice Hall. México
- F.Taylor, 1975. Administración Científica. Editorial Herrero Hermanos. México.