



BOLETÍN DE CALIDAD



UNPHU
Universidad Nacional
Pedro Henríquez Ureña

Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña | Vicerrectoría de Desarrollo Institucional, Aseguramiento de la Calidad y Proyectos | Número 3 | Sept. 2020

CULTURA ORGANIZACIONAL



Las organizaciones se perciben como “sociedades pequeñas” con características culturales además de la capacidad de crear valor y significado. Es por esto, que podemos hablar de cultura organizacional, ya que, al ser una sociedad pequeña, posee una cultura interna.

A partir de la década de 1990, el cambio cultural se empezó a ver como una oportunidad para agregar valor, además, obtener ventajas competitivas. Por ello, el concepto de cultura organizacional ha despertado el interés de muchos investigadores y especialistas, ya que es único para cada individuo y grupo humano, lo que, a su vez, es el resultado de un mayor patrimonio cultural en la sociedad. Siendo un concepto complejo de definir, ya que es muy particular. Es, sin embargo, muy importante para el desarrollo de las organizaciones.

Por otro lado, junto con el desarrollo sostenible, el progreso tecnológico y la globalización en el mundo también han creado una nueva perspectiva para el desarrollo de las empresas, con sus metas orientadas a crear estabilidad en sus sistemas formales y desarrollo de un nuevo comportamiento de sus miembros. Planteando la idea de ver ahora a las organizaciones como culturas.

Entonces, para que una empresa tenga éxito hoy, debe buscar una nueva estrategia para crear valor en sus productos y procesos de manera sustentable a través de una cultura que valore la creatividad e innovación de sus integrantes. La cultura juega un papel importante en una organización y generalmente es considerado como un factor de éxito.

ETIMOLOGÍA / CONCEPTO CULTURA

La palabra cultura proviene del latín “cultus” (que a su vez significa el cuidado de los campos o el ganado, y también incluye el culto a los dioses), y remontándose a la familia de lenguas indoeuropeas “kwel” sin pasar por el griego.

A través, del tiempo diferentes autores han definido esta palabra de diferentes maneras, en todas ellas siempre refiriéndose a como el ser humano se expresa en sus diferentes ámbitos, como lo son espiritual, conocimientos, las creencias, el arte, la moral, las leyes, los sistemas de producción y las costumbres.

¿QUÉ ES CULTURA ORGANIZACIONAL?



“Para conocer una organización, el primer paso es conocer su cultura, ya que formar parte de ella significa asimilarla. Vivir en una organización, trabajar en ella, tomar parte de sus actividades y hacer carrera es participar íntimamente de su cultura” (Chiavenato, 2007, p. 72)

En una organización, la cultura equivale al modo de vida de sus miembros en todos los aspectos: hábitos, creencias, ideas, modos de

relacionamiento, costumbres, valores, formas de realizar el trabajo, políticas, comportamiento, tecnología, etc.

Todas las organizaciones deberían conocer, monitorear, orientar o modificar ciertos elementos de su cultura, para que ésta guarde armonía y soporte la estrategia y los cambios que la administración desee implementar con éxito.

ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL, A CONTINUACIÓN MENCIONAMOS ALGUNOS:

1. Factores históricos de la empresa.
2. El tipo de estructura organizacional.
3. Gestión de la comunicación institucional.
4. La forma en que se gestionan los procesos.
5. Las generaciones que la componen.

TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL



Existen diferentes modelos para clasificar el tipo de cultura que tiene una empresa, en esta ocasión consideramos el Modelo De Cameron y Quinn. **Este modelo nos expone cuatro arquetipos:**

1. Cultura Clan: trabajo en equipo, colaboración, estabilidad y compromiso.
2. Cultura Adhocrática: flexibilidad, libertad de pensamiento, creatividad, innovación y proactividad.
3. Cultura de Mercado: productividad, competitividad y enfoque en el logro.
4. Cultura Jerárquica: orientación, estabilidad, control, cumplimiento y estabilidad.

¿CÓMO IMPACTA LA CULTURA ORGANIZACIONAL A LAS EMPRESAS?

La Cultura Organizacional se puede decir que describe la personalidad de la empresa, sin embargo, el clima mide la satisfacción del empleado con su ambiente laboral. La integración de estos dos elementos conforma el nivel de madurez organizacional.

La cultura determina la conformación de la estructura organizacional, la forma en cómo se gestiona la comunicación, y se manejan los procesos, influyendo en el establecimiento de estrategias, reflejándose directamente en el logro de los objetivos.

La cultura organizacional NO representa la percepción de los directivos, mandos medios y colaboradores, eso se denomina Clima Laboral y se debe marcar una radical diferencia: Cultura no es Clima.

“La verdadera magia de la gestión de la cultura organizacional es convertir el romance de lo intangible en indicadores tangibles”.

Edgar Álvarez

¿SABÍAS QUÉ?



Aunque una organización se represente por un tipo o mezcla de tipos de culturas, pueden existir subculturas en los departamentos que la componen. Esto puede surgir por diferentes motivos, como es el estilo de liderazgo y gestión que se lleve a cabo en los departamentos. Tanto la cultura general como las subculturas influyen en el clima laboral.

CALENDARIO DE ACTIVIDADES



Capacitación:	Procedimientos del Departamento de Seguridad
Fecha:	23/09/2020
Duración:	2 horas
Facilitador:	Elismer Pichardo
Dirigido a:	Personal de Seguridad
Modalidad:	Virtual

CONTACTOS



- Vicerrectoría de Desarrollo Institucional, Aseguramiento de la Calidad y Documentación Ext.: 2200
- Unidad de Aseguramiento de Calidad y Documentación Ext.: 1025
- Correo Electrónico: calidad@unphu.edu.do

