

# La Organización en Relación a su Ambiente

## **Cultura y Clima Organizacional**

Abordaremos primero lo que es la cultura organizacional y veremos la diferencia entre esta y el concepto de clima organizacional, definiendo y estableciendo las diferencias entre ambos conceptos.

El autor Chiavenato define la cultura organizacional de la siguiente manera “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”.

La cultura organizacional se fundamenta en los valores, las creencias y los principios de aquellos quienes han creado una empresa. La persona que funda una empresa jugará un papel muy importante ya que en esta primera etapa de la creación es donde se empieza a definir la cultura de la organización, donde se imprime un sello particular en los hábitos, creencias e ideologías de cómo desempeñar las tareas dentro de la empresa así como la forma de tomar las decisiones.

Se dice que la cultura organizacional es como un iceberg, pues por lo regular solo un 10% es visible, que es representado por las creencias, valores, ideales etc., y el 90% restante no se aprecia y podemos decir que esto es representado por las decisiones que se tomaron en el pasado.

## Cultura Fuerte y Cultura Débil

- Llamamos cultura fuerte a aquella que se vive y es adoptada por todos o la mayoría en la empresa. Se caracteriza por contar con personal comprometido y su productividad arroja indicadores de rendimiento, cumplimiento, baja rotación e incidentes.
- Cultura débil. Va a ser todo lo contrario de la fuerte, indicadores bajos en productividad, cumplimiento, ventas, etc. Y altos niveles en rotación e incidentes.

# La Organización en Relación a su Ambiente

La cultura cumple varias funciones que son:

- Define límites.
- Transmite sentido de pertenencia.
- Da estabilidad a la empresa.

Para Chiavenato la cultura organizacional se representa mediante tres niveles que son:

*Artefactos*: son los elementos que se encuentran en la organización, por ejemplo: símbolos, héroes, historias, lemas, ceremonias anuales, etc.

*Valores compartidos*: aquellos que son importantes para la mayoría y son aceptados.

*Pre-supuestos básicos*: son las creencias inconscientes, percepciones, sentimientos y pre-supuestos dominantes en las personas.

## **Clima Laboral**

Es el ambiente generado en base a las emociones de los colaboradores de la empresa, relacionado con la motivación de estos, contemplando aspectos tanto de la parte física como de la parte emocional y mental.

El clima laboral se mide mediante una encuesta, y las generalidades de esta son:

- La relación entre la persona y el puesto o tarea donde se desempeña.
- La relación de las personas con sus compañeros y jefes.
- La imagen que las personas tienen de la organización.
- La opinión respecto de la capacitación, seguridad y beneficios.
- Percepción en temas de sueldos, premios, reconocimientos y prestaciones.

# La Organización en Relación a su Ambiente

**Referencia:**

Gutiérrez, M. (2013) LA CULTURA ORGANIZACIONAL, VARIABLE IMPORTANTE PARA OBTENER VENTAJA COMPETITIVA. Obtenido a través de:  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10669/1/GutierrezFierroMelissa2013.pdf>

Chiavenato, I. (2007) Administración de Recursos Humanos. Obtenido a través de:  
[http://www.academia.edu/28644801/Administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_8va.\\_Edicion.\\_Idalberto\\_Chiavenato](http://www.academia.edu/28644801/Administracion_de_recursos_humanos_8va._Edicion._Idalberto_Chiavenato)