

Estructura y funciones de la cultura organizacional en la empresa

El objetivo principal de la cultura organizacional, es ayudar a las personas a cumplir de manera más productiva sus responsabilidades en las organizaciones y obtener más satisfacción de ella. Y esto a su vez conducirá a mejores indicadores de eficiencia económica de la organización en su conjunto.

La cultura organizativa determina no solo la diferencia entre las organizaciones, sino que también determina el éxito de su funcionamiento y la supervivencia en la competencia.

Estructura de la cultura organizacional

La cultura organizacional se forma en el momento de la creación y se desarrolla en los primeros años de la vida de la organización.

La estructura de la cultura organizativa consta de varios elementos:



1. Misión

La misión de la organización es un conjunto de disposiciones conceptuales en una forma generalizada que revela a qué decidió dedicarse la organización.

Cada miembro de la organización debe representar la misión que realiza la organización para organizarse más activamente como persona.

La misión debe formularse claramente con la participación del personal y presentarse abiertamente a todos los participantes en las actividades organizativas. **Es sobre esta base que se desarrollan objetivos y criterios para la efectividad de las decisiones.**

2. Valores

Los valores organizacionales son un indicador y una categoría clave que determina el éxito, la satisfacción laboral y el prestigio profesional.

Están diseñados para combinar las ideas de los creadores de la organización con las necesidades e intereses individuales de los empleados.

Entre los principales valores individuales se distingue el respeto de los colegas, **la satisfacción creativa, el trabajo duro, la justicia, la tolerancia, la competitividad.**

3. Meta

La meta es el resultado deseado que la organización busca alcanzar. **Cualquier organización tiene muchos objetivos, entre los cuales se acostumbra distinguir tres tipos: de tareas, de orientación y de sistemas**

Tareas

Las tareas son programas, planes, tareas que realiza una organización de nivel superior desde el exterior y reflejan los propósitos principales de la organización. **Estas metas deben ser priorizadas.**

Orientación

Estos son objetivos especiales de subestructuras individuales y miembros de la organización relacionados con la satisfacción de sus diversas necesidades e intereses y realizados a través de la organización como comunidad humana.

Sistemas

Estos son objetivos que surgen de la necesidad de garantizar la integridad de la organización, la estabilidad del funcionamiento y la preservación de las cualidades integradoras.

4. Normas

Las normas son medios para regular el comportamiento de los individuos y grupos, reglas generales que operan continuamente en el tiempo y son vinculantes para todos: **este es un requisito, precepto, deseo y expectativa de la distinción de un determinado comportamiento.**

5. Costumbres

La costumbre es un sistema estable de normas de comportamiento humano en diversas áreas de la vida pública, convertido firmemente en un hábito. **Habiendo tomado la forma de un cierto estereotipo de comportamiento, las costumbres regulan el comportamiento de las personas, a menudo liberándolas de tomar decisiones independientes.**

6. Estilo de vestir

El estilo de vestir es un atributo indispensable de la cultura organizacional. Este elemento presta mucha atención a los especialistas. **La mayoría de las organizaciones que han logrado el éxito en su campo tienen dignos uniformes.**

Funciones de la cultura organizativa

La cultura organizativa más completa dentro de la organización se caracteriza por las siguientes funciones.

Seguridad

El sistema específico de valores, normas y reglas adoptadas por la organización **sirve como una barrera para la penetración de tendencias indeseables y valores negativos del entorno externo.**

Integradora

Un sistema único de valores permite a todos sentirse parte de un todo y determinar su rol y responsabilidad. Forma la imagen original de la organización.

Descubre los criterios y características para la [selección de personal](#)

Reguladora

Con la ayuda de normas, estándares, reglas, incluidas las reglas no escritas, la estructura organizativa determina el comportamiento de las personas en el proceso de trabajo.



Adaptativa

La cultura organizativa permite que los nuevos empleados se adapten perfectamente a los sistemas sociales y de producción de la empresa y al sistema de relaciones existente.

Gestión de calidad

Determina la calidad del trabajo, el ambiente de trabajo, el microclima, que a su vez determina la calidad de los productos.

El grupo de funciones de la cultura organizativa asociado con la adaptación de la organización al entorno externo.

Orientación al consumidor

Las empresas modernas enfatizan la atención al consumidor como valor declarado.

En conclusión, la cultura organizativa ayuda a las empresas a encajar en el contexto de la sociedad.
Armonizan las relaciones tanto dentro de la organización como en el entorno externo.