

diferentes cursos de preparación esto es con el fin de fortalecer los valores, creencias, hábitos y filosofía que conforma la organización desde sus fundadores.

La cultura organizacional determina la forma como funciona una empresa y, ésta se observa a través de sus **estrategias, estructuras y sistema**. Una buena organización formada de valores y normas permite a cada uno de los individuos identificarse con ellos y, poseer conductas positivas dentro de la misma, obteniendo mayor productividad por parte de los mismos, así como fuera de la empresa demostrando al público una buena imagen del lugar donde laboran y lo satisfecho que se siente en ella.

Es de destacar, que el profesor Chiavenato, comparó la cultura organizacional con un iceberg ya que la parte visible de un iceberg, es pequeña y la parte sumergida representa la mayor parte y, en el caso de la cultura organizacional, la parte visible es pequeña y es sustentada por la parte invisible, es decir, por los fenómenos internos de la empresa³.

De aquí se pueden sacar tres conclusiones básicas:

1. La cultura abarca aspectos que influyen en el comportamiento de las personas del grupo. Está claro que el objetivo de influir hacia un comportamiento productivo y eficaz, es una constante en la dirección de las organizaciones.
2. La cultura se transmite, consciente e inconsciente, por medio del aprendizaje social. La empresa influye en el comportamiento de las personas hacia una determinada dirección mediante la transmisión de unas directrices y el control del proceso de aprendizaje.
3. La cultura constituye un conjunto de soluciones para resolver los problemas de adaptación de un grupo humano. Si se habla de empresa, se puede entender por problemas de adaptación del grupo, los problemas de estrategias de la organización, es decir, su adaptación al entorno. De esta forma, la cultura representa la solución para resolver la implantación de la estrategia.



Según Robbins, la cultura organizacional de una empresa puede ser fuerte como débil. Las culturas fuertes se caracterizan porque los valores de la organización son firmes y aceptados por todos los integrantes de la misma, en cambio, una cultura débil ocurre todo lo contrario. Esto se observa por los siguientes aspectos: el personal posee poca libertad en su trabajo, la gerencia muestra poco interés por su personal, no hay métodos de estimulación hacia el empleado, no existe incentivos por el nivel de productividad del trabajador, entre otros, es decir, se observa un desinterés por los empleados que son los elementos más importantes para llevar a cabo el funcionamiento de la organización y cumplir sus metas planteadas.

³ Cultura organizacional* netro de desarrollo gerencial Disponible en <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com.co/2014/05/cultura-organizacional.html/> [Consultado: 31 mayo de 2017].