



Service
News #

24



El impulso de la sana cultura laboral y el trabajo en equipo



Gerencia de Banca Personas

Autor: Lourdes Lepe Garrido
Diseñador: Ana Gabriela Ramos

BANCO CHN
CRÉDITO HIPOTECARIO NACIONAL

TODOS A

BCRDC



La Estrategia



La palabra estrategia, tiene un origen militar; proviene del griego *strategos*: conducir un ejército.

En el ámbito empresarial, la estrategia se refiere al planteamiento de objetivos, propósitos y metas. Orienta el diseño de las técnicas a utilizar para el logro de lo propuesto.

Dentro de este ámbito, es importante saber reconocer y respetar las jerarquías, tanto hacia arriba, como hacia abajo.

La importancia de reconocer jerarquías dentro de una organización, radica en su utilidad de delimitación de responsabilidades orientadas al logro de objetivos generales; en donde cada persona pueda aportar desde su experiencia.



La sana cultura laboral, es un conjunto de valores, hábitos, actitudes y comportamientos positivos que se fomentan dentro de una organización, en donde los compañeros experimentan **bienestar, comunicación efectiva, honestidad y respeto mutuo.**



Factores de la cultura organizacional

1 Trayectoria o historia de la organización

Los inicios, las vivencias, las anécdotas, las épocas de bonanza y dificultades por las que ha atravesado la institución, son parte de la consolidación de la cultura interna. Ya que **la historia de la organización, se sigue escribiendo a través de nuestro trabajo y nuestros logros.**

2 El tamaño la Institución

La cantidad de trabajadores que posee una institución determina la cultura predominante y las subculturas que se crean dentro de cada área.

3 Las personas

Una cultura, está compuesta por personas de la organización. Por esto, la personalidad y las conductas de los involucrados, modifican y actualizan la cultura interna de manera positiva o negativa.

4 La formación

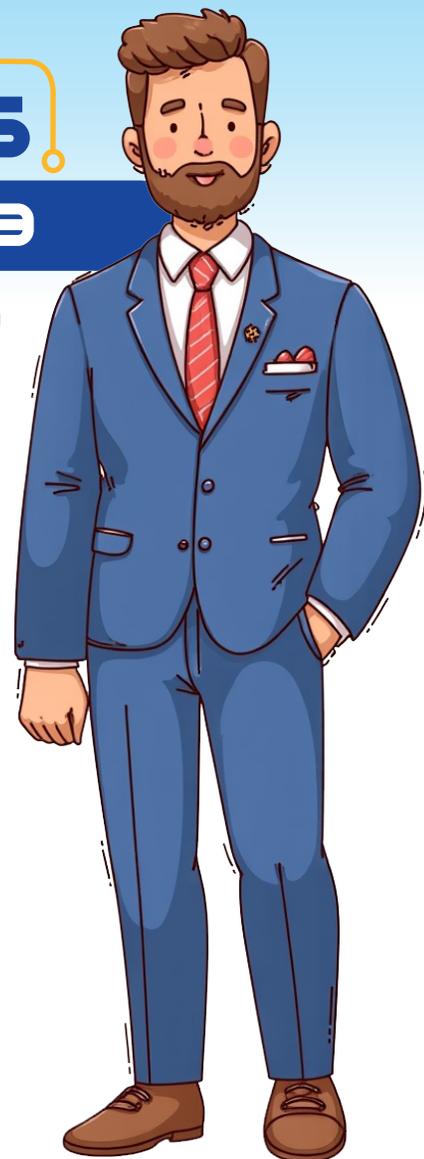
El motor que rige a una institución es la calidad de formación de sus integrantes. Aprender y desaprender nos abre la mente a nuevas ideas y perspectivas que van formando parte de la cultura.

5 La imagen externa

La identidad de la marca, el branding, la responsabilidad social y las relaciones con clientes externos, crean una imagen de la institución hacia el exterior, que debe guardar coherencia con la cultura interna.



¿Cómo podemos generar una cultura interna positiva?



Como parte de la institución, es posible generar cambios positivos que nos impulsen hacia una cultura organizacional basada en el continuo crecimiento.

Dentro de las acciones a implementar, se encuentran:

- **El reconocimiento por parte del jefe directo y de los compañeros de área** por la realización de un buen trabajo, sigue siendo un elemento primordial de la salud psicológica para cada persona, dentro del ámbito laboral.

Este reconocimiento incide en el modo en el que el empleado ejecuta su trabajo, en su comportamiento, sus cualidades profesionales y sus competencias. Los elementos reconocidos incluyen: la calidad del trabajo, la excelencia en la operación, alcanzar las metas que han sido establecidas, la colaboración y el trabajo en equipo.

- **El uso del saludo institucional** de manera regular. De esta manera, generamos sentido de identidad y fidelización a nuestros clientes.
- **Sentido de justicia.** Ser justos y honestos, en cada paso y cada acción que tomamos, haciéndonos responsables por cada decisión y acción. Esta práctica no solo fomenta una cultura positiva, sino que brinda valor y status a la persona que lo practica.
- **Analizar antes de actuar.** Tomarse el tiempo de pensar claramente el siguiente paso, determinará el resultado de cada situación.

Las mejores decisiones, son las que se toman, en momentos en los que no se experimentan emociones intensas, sino por el contrario, se toman posterior al análisis y la reflexión consciente.

- **Celebra el logro ajeno.** Recuerda que el crecimiento de otra persona, no significa que tu hayas fallado. Ser objetivo y poder celebrar el logro ajeno, habla muy bien de ti, de tu educación y de tu madurez emocional.

Bibliografía

★ **Universitat de Girona. Cátedra de Promoció de Salut (2012). Guía para el fomento de los puestos de trabajo saludables en los servicios de salud. Girona: Etfersaso. Recuperado de:**

https://www.google.com.gt/books/edition/Gu%C3%ADa_para_el_fomento_de_puestos_de_trab/sRvPBAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

★ **Aguilar, J. G. (2008). Cómo hacer un Plan Estratégico de Recursos Humanos . España: Netbiblo. Recuperado de:**

<https://books.google.com.gt/books?id=GJt4B2Ba9KAC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

★ **Genicio, J. C. (2007). Dirección de Personas. Escuchar, Influnciar y Desarrollar a los Colaboradores. España: Netbiblo. Recuperado de:**

https://www.google.com.gt/books/edition/Cultural_empresarial/hXbIDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=la+cultura+organizacional&printsec=frontcover Lazzati