

Definición de Cultura organizacional

Toda organización tiene una cultura tácita que les define a los empleados las normas, hábitos y valores de las conductas aceptables e inaceptables, y que son compartidos por todos los miembros que la componen, y cuales son las reglas que se aplican. Estas normas dominan la organización y forman parte de la visión y la misión de la empresa, los objetivos de negocios y el plan de acción. Todas estas cuestiones le otorgan identidad a la empresa.

Una vez que ya sabemos cómo es la cultura de la empresa debemos tener en cuenta cuales son sus competencias de sus colaboradores, es decir las características de la personalidad y atributos innatos aprendidos en cantidad y calidad que se requieren en una persona para desempeñarse en un determinado momento y para un empresa en particular, se compone de conocimientos, habilidades o destrezas, actitudes, conductas o comportamientos.

Vamos distintos tipos de estructuras organizacionales:

Startup:

Una empresa startup, o también conocida como, compañía de arranque; se utilizan en el mundo empresarial aplicados a compañías de reciente creación, normalmente fundadas por un emprendedor o varios, sobre una base tecnológica, y que presenta grandes posibilidades de crecimiento en comparación con otro tipo de empresas debido a la intensa utilización de TIC's. Éstas les permiten reducir costes operativos y llegar a un público mayor, realizando una menor inversión.

Comercializa productos y servicios a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Se caracteriza por ser negocios con ideas muy innovadoras y gran disposición para satisfacer las necesidades del mercado. Los nuevos emprendedores se apoyan en las tecnologías para crecer e incluso, encontrar financiamiento a través de plataformas en internet.



Lo que debes saber si trabajas en una Startup:

- Su organigrama horizontal permite una toma de decisiones sencilla y comunicación directa entre los empleados, lo cual genera una mayor participación y aportación de ideas significativa.
- Respecto al punto anterior, se caracterizan por ser empresas sin estructuras jerárquicas, aunque cuentan con oportunidades de progreso profesional y personal amplias.
- Proporciona un sentido de pertenencia difícilmente generado en compañías tradicionales. Muchas ideas de expansión son aportadas por el mismo trabajador, generando así una valiosa experiencia y un aprendizaje continuo.
- Fomenta el trabajo en equipo y la creatividad, con el fin de poder desarrollar ideas innovadoras.
- Al ser una estructura pequeña, permite que sus empleados puedan interactuar con distintos sectores o también colaborar con otras tareas.
- Su cultura organizacional, será probablemente más “informal” y menos burocrática.
- Apuestan a incorporar profesionales conocidos como nómades digitales, preparados en disciplinas relacionadas a esta área.

- ➔ Permiten la posibilidad de coordinar jornadas de trabajo flexibles, evitando los horarios convencionales, a diferencia de las empresas más grandes que deben respetar cierta reglamentación.
- ➔ Ritmo acelerado de crecimiento en comparación con otras empresas, con amplias posibilidades de ampliar su organigrama/estructura a corto plazo.

PYME:

Su sigla responde a Pequeña y Mediana Empresa, y que desarrolla su actividad económica en el país. Se caracterizan por ser organizaciones con procesos estandarizados, estructuras definidas, cierta estabilidad y continuidad de producción. Integran más del 50% de la actividad económica, distribuido en distintos rubros.

El avance de la tecnología y principalmente a partir de la pandemia, generó la necesidad de incorporarla para aquellas que están en crecimiento. Se convirtió en un recurso fundamental para lograr la optimización y mejora de los procesos de producción, organización, despacho, ventas y cobranza, capacitación, etc. La tecnología digital resulta ser la aplicación de métodos para desarrollar sistemas que se ven expresados en números o datos y que permiten automatizar ciertos procesos, por ejemplo, sistemas de gestión on line, implementación de software de acceso remoto, entre otros, lo que aumenta las posibilidades de expansión y apertura de nuevas oportunidades de negocio. La utilización de las TIC 's trajo el aumento de la demanda de perfiles IT, siendo un auge que llegó para quedarse y también, se convirtió en un espacio de desarrollo profesional para los profesionales del mundo de sistemas.

Entonces, podríamos decir que una PYME es una buena opción para formar parte, en caso que te sientas identificado/a con sus características:

- ➔ Trabajar con cierta dinámica y estructuras establecidas.
- ➔ Integrar un equipo de trabajo de pocos integrantes, lo que promueve una mayor interacción y comunicación.
- ➔ Su estructura pequeña, permite un rápido crecimiento/rotación de sus colaboradores a otros puestos de trabajo.

- ➔ Las necesidades del negocio permiten que un trabajador se involucre en más de un área, lo que incrementa su experiencia y le permite desarrollar nuevas habilidades.
- ➔ El proceso de selección es más personal y flexible.
- ➔ Las PYMES que implementan nuevas tecnologías, es muy probable que estén en crecimiento y por ende, permite a los empleados de esta área traer propuestas innovadoras y hacerse dueño de cada proyecto.
- ➔ No siempre ofrecen salarios y prestaciones competitivos.

ONG:

Su significado literal es Organización No Gubernamental. Se trata de entidades de iniciativa social y fines humanitarios, son entidades sin fines de lucro e independientes de la regulación del Estado. Estas instituciones tienen un amplio espectro de ayuda tanto a nivel local como internacional con el objetivo de que su actividad genere impacto social en la región que se esté desarrollando.

Las ONG ofrecen oportunidades de inserción a profesionales que recién inician su carrera, entre otros. Tienen como particularidad, que no ofrecen una remuneración a cambio, y por ese motivo, quien se incorpora a este tipo de organizaciones no puede trabajar más de 20 horas semanales durante un período máximo de 2 meses. Este tipo de modalidad es conocida como “Voluntariado Digital”.

¿Cómo es trabajar en una ONG?

1. Requiere poco tiempo de dedicación, por lo que podrías mantener otras actividades.
2. Podés trabajar desde cualquier lugar y para cualquier parte del mundo, mientras cuentes con un dispositivo adecuado, como una computadora y su software correspondiente.

3. Vas a poder incorporar la misma experiencia que en cualquier otra empresa, por ejemplo: desarrollo, mantenimiento y mejoras de sitios web, crear E-Commerce o Marketplaces para la venta de productos sociales.
4. Generás una red de colegas y referentes para futuras oportunidades laborales.
5. Estás aportando indirectamente a proyectos que promueven el desarrollo social.
6. Tiene bien definida su misión, visión y valores. Si te has decidido a trabajar en una ONG debes conocer la filosofía que inspira las acciones de esa ONG y comprobar si es coherente con tu forma de pensar y de sentir. Esa coherencia hará nacer tu compromiso con el trabajo que realices y alimentará tu motivación.

A continuación mencionamos algunas asociaciones que buscan voluntarios acorde a tu perfil:

- Mensajeros de la Paz.
- Haciendo Lío.
- Cero a la Derecha.
- Casa Brandon.
- GestiónARG.
- Argentina Narrada.
- F.I.C.I.A.S.S.
- Estrategia Didáctica.
- Fundación Genoma Emprendedor.
- Cruzada Patagónica.
- Fortalecer Misiones.
- ACNUR.
- Amnistía.
- AsociAR.

- Fundación VIAE.
- Nutrir Salta.
- Wingu.
- INTRARE A.C.
- CAPACE.
- Crianza Sana.
- Latinoamérica Habla.
- Fundación Crear Futuro.
- GreenLab.

Multinacionales:

Una empresa multinacional es una corporación de gran tamaño. Su comienzo se origina en una región en particular, pero su crecimiento económico le permite crear filiales en distintos países.

Trabajar en una multinacional es para muchas personas una opción muy atractiva, ya que generalmente existe la oportunidad de obtener experiencia en distintos departamentos o países, trabajar con personas de culturas diferentes, y cuentan con amplios programas de formación continua para que sus empleados puedan desarrollar todo su potencial.



¿Cómo es trabajar en una empresa de estas características?

- ⇒ Sueldos mayormente competitivos y prestaciones de ley superiores a las del común de las empresas.
- ⇒ Oportunidades de capacitación y un sistema definido de evaluación de desempeño.
- ⇒ Planes de crecimiento establecidos y proyección curricular.
- ⇒ Interacción con gente de otros países.

- ⇒ Los equipos de trabajo se organizan por objetivos y cada trabajador se enfoca en su proceso. Al tener puestos sectorizados, promueve que quien se desempeñe pueda especializarse en un área específica y también, desarrollar cierto sentido de pertenencia.
- ⇒ Promueven el reclutamiento interno para que los colaboradores sean prioridad al momento de cubrir una vacante.
- ⇒ Los cambios o mejoras tardan más en gestionarse, ya que existen ciertos procesos y burocracia que respetar.
- ⇒ Cuenta con un organigrama vertical y jerárquico. Si bien su estructura es más tradicional, hoy en día la mayoría de las empresas están rompiendo esas barreras permitiendo el crecimiento profesional de sus colaboradores dentro de la misma con una participación más activa de todos los sectores.
- ⇒ El proceso de selección y contratación es más competitivo y dura más tiempo.
- ⇒ No hay relación estrecha con el CEO y empleados, únicamente se da a nivel protocolario.
- ⇒ Suele estar presente la contratación por Outsourcing.

Beneficios:

Los beneficios son prestaciones no remunerativas que el empleador brinda de forma voluntaria a sus colaboradores.

Estos conceptos al ser no remunerativos, tienen las siguientes características:

- No generan aportes, ni contribuciones.
- No generan sueldo anual complementario (aguinaldo).
- No se toman en cuenta para el cálculo de indemnizaciones.
- No se computan para el cálculo de vacaciones.

Esta prestación suele estar presente en la mayoría de las empresas de la industria IT, de hecho, forma parte de la cultura organizacional de compañías de estas características.

¿Por qué se implementan? Con el pasar del tiempo se pudo confirmar que la idea de un sistema de trabajo más flexible, positivo y atento a las necesidades de los empleados, pueden cambiar su percepción sobre ella o su empleo. El objetivo de los beneficios es mejorar la calidad de vida de los colaboradores, ya que se enfoca en el “salario emocional”. Esto último va más allá del sueldo que recibimos por el trabajo que realizamos en una empresa, y apunta más bien a una dimensión más subjetiva relacionada con la motivación y lo satisfecho que se encuentra un empleado con la compañía en la que se desempeña.

Podríamos decir que existen beneficios para favorecer dos aspectos: la vida laboral o dentro de la empresa, y también la personal. A continuación detallamos algunas de las prestaciones que están presentes en el mercado laboral:

- Semana/s adicionales de vacaciones.
- Día de cumpleaños.
- Capacitaciones/Certificaciones.
- Medicina prepaga para titular y/o grupo familiar.
- Extensión de licencia por maternidad/paternidad.
- Cobertura o descuentos en actividades recreativas (gimnasio, mindfulness).
- Reintegro de gastos de conexión a internet y otros servicios.
- Horario flex.
- Reintegro de gastos en guardería/útiles escolares.
- Refrigerios/alimentos.
- Acceso a descuentos, por ej, Club La Nación.

¿Sabías que existía este abanico de beneficios? Ahora que los conocés, podés pensar cuál se adecúa mejor a tu situación personal y laboral.

