



Cultura Organizacional

Guía práctica para gestionarla



OMEGA TRAINING
Coaching & Leadership



Tabla de contenido

- 1 ¿Qué significa cultura organizacional?
- 2 Diferentes tipos y niveles de cultura organizacional
- 3 Por qué tener cultura organizacional es muy rentable
- 4 Implementación: crea la cultura de tu empresa
- 5 Ventajas
- 6 Omega Training en tu empresa

01 ¿Qué es la Cultura Organizacional?



La **Cultura Organizacional (CO)** es la herramienta definitiva que los ejecutivos pueden utilizar para elevar exponencialmente la efectividad de su organización.

Conocida como cultura corporativa o institucional, esta expresa la visión/metas/acción de la empresa a través de valores y normas compartidas, claras y puntuales. Es un flexible y autónomo representante de la estrategia organizacional sumada a la forma de pensar y sentir de sus miembros.

Cada integrante refleja las creencias y costumbres que conforman la identidad de la organización. Combina ágilmente los ideales de la gerencia con el conocimiento y las experiencias de los empleados.

La mayoría de los ejecutivos demuestran su liderazgo diseñando estrategias arriesgadas e innovadoras para triunfar en mercados altamente competitivos, pero dejan de lado un factor clave para el éxito de sus planes: el impacto que la Cultura Organizacional tiene en la motivación del empleado.

Hasta el ejecutivo más experimentado puede fracasar en la ejecución de su estrategia debido a que no estaba acompañada por una cultura laboral sólida.

La cultura forja la vida colectiva de una empresa (sea esta positiva o negativa) y se manifiesta prácticamente en todas sus áreas: en las conductas del colaborador, en su espacio físico, costumbres, y más profundo en la mentalidad de equipos enteros. Es, por mucho, la ventaja competitiva definitiva, el incentivo laboral insuperable.

Apoyada por una estrategia de trabajo afín, forman una poderosa identidad global que trasciende el tiempo. La cultura empresarial es un modo de vida y una forma aceptada de coexistencia dentro de una organización.

Todo cliente en todo el mundo reconoce de inmediato una empresa positiva y la prefiere. .

Desafortunadamente, en Latinoamérica muy pocas empresas realizan acciones para mejorar este aspecto tan importante en su empresa.

En muchos casos esta crucial tarea es archivada como una más de las funciones de Recursos Humanos (RR.HH.) donde se convierte en una preocupación "para después".

02 Niveles de Cultura Organizacional

Gozar de una cultura empresarial sólida es una tarea compleja debido a que la mayoría de sus resultados se reflejan en conductas inconscientes que muchas veces pasan inadvertidas; sin embargo, se puede comprobar el estado de solidez que tiene una empresa en cuanto a su cultura con solo caminar por sus distintas áreas de trabajo.



Fuerte:

Se da cuando el personal de la empresa está consciente de la misión y creencias de la organización y comparte valores similares. Una cultura fuerte se afianza en el espíritu de los empleados inconscientemente, integrando distintas áreas, construyendo canales de comunicación efectivos y códigos de conducta comprometidos.



Débil:

Ocurre cuando hay poco convencimiento hacia los valores y misión de la empresa y dará como resultado falta de identidad y visión colectiva. La cultura es débil por distintos factores, como cambios frecuentes en los procesos de trabajo, ausencia de liderazgo efectivo, nivel de salario inferior, *bullying* o *moobing*, cuando la dirección se ejerce a través de la autoridad. etc.

Modelos de Cultura Organizacional

01 Cultura directiva

Se trata de un tipo de cultura orientada al poder centralizado. Tiene por objetivo, la competitividad y la rentabilidad de las empresas que destacan por su posicionamiento y fortaleza económica. Sus valores están orientados a reforzar esta visión y para ello emplean recursos como la autoridad y la dirección: el ejecutivo toma las de decisiones centralizadas y tiene poder y control sobre los empleados y los procesos de trabajo.

Esta clase de cultura organizacional es justamente de la que muchas empresas se están alejando hoy día. En décadas pasadas solía ser protagonista del management empresarial.

Aunque aun predomina entre las empresas de Latinoamérica sobre todo, es un estilo de cultura organizacional que francamente va de salida, debido a que el talento joven, (centenial y milenial) busca formas modernas, cercanas e interdependientes de liderazgo en las empresas donde eligen trabajar, aun a expensas de sueldos y prestaciones atractivos.



Valores Asociados

- Obediencia
- Esfuerzo
- Disciplina
- Productividad

02 Cultura Normativa

Una cultura normativa se enfoca en el establecimiento del orden y control. Se usa principalmente en grandes compañías con numerosos colaboradores. Su función básica es garantizar la rentabilidad y estabilidad operativa de la compañía y en el cumplimiento estricto del reglamento.

Este modelo también está quedando atrás ya que tiende a crear compañías cuadradas. Hoy se apuesta por modelos flexibles y dinámicos basados en estímulos laborales diferentes acorde a los tiempos modernos.

Valores Asociados



- Responsabilidad
- Eficiencia
- Puntualidad
- Esfuerzo

03 Cultura de resultados

Busca que la empresa sea más eficiente en el aprovechamiento de sus recursos materiales y humanos así como la reducción de costes y el aumento del beneficio en cortos tiempos, empleando el mínimo posible de recursos materiales y humanos.

Esta cultura es muy deseada tanto por ejecutivos como por sus clientes por la garantía de cumplimiento. La mayoría de empresas busca orientarse a resultados debido a que sus valores inherentes las hacen más competitivas y rentables.

Valores Asociados



- Servicio
- Meticulosidad
- Efectividad
- Cooperación

04 Cultura Humanista

La cultura organizacional orientada a las personas se preocupa por el desarrollo, formación y satisfacción de sus colaboradores. Se considera que una gran empresa no es nada sin la motivación, creatividad y compromiso de sus empleados. Las empresas que comprenden que contratar gente comprometida es el valor y activo más elevado.

Estas compañías atraen, desarrollan y retienen el mejor talento disponible, promueve excelentes relaciones y una comunicación efectiva. En estas empresas el empleado es el centro de la actividad y el activo más importante de la compañía.

En la actualidad, las empresas que buscan adaptarse al cambio no solo tras la pandemia, sino generacional, se inclinan por modelos orientados sobre todo a resultados y personas, rehuendo de culturas unidimensionales como en las empresas del pasado.



Valores Asociados

- Felicidad
- Respeto
- Integridad
- Comunicación

03 Para qué diagnosticar la Cultura

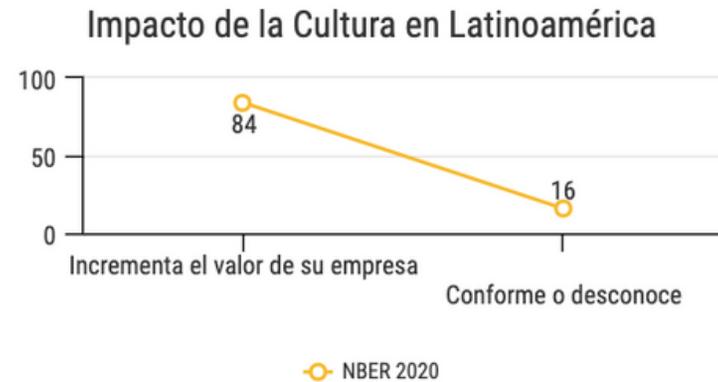
Todas las empresas poseen cultura organizacional, sean conscientes de ello o no. Cada empresa tiene una cultura empresarial diferente, como resultado de su contexto, su historia, normas y variables en la estrategia.

La cultura laboral es completamente medible, dinámica, transformable y única. Esta es la forma de medir realidad de cada empresa contrastarla con sus necesidades, objetivos y resultados. Incluso el liderazgo se puede medir.

Diagnosticarla permitirá conocer el estado de satisfacción laboral y la motivación de tus clientes internos y externos. Cuando se mide con regularidad, se pueden realizar análisis estadístico para detectar tendencias y comportamientos clave (KPI´s y OKR´s).

Una cultura laboral a la medida proyecta estabilidad, eleva los niveles de calidad y convierte a la empresa en un lugar ideal para trabajar. No hay culturas mejores que otras, simplemente hay culturas que están alineadas en un mayor o menor grado con su estrategia.

Un diagnóstico de la cultura define los aspectos a trabajar en los equipos para su desarrollo, así tanto las fortalezas como los retos y necesidades individuales se hacen evidentes.





**La cultura se come
a la estrategia a la
hora del almuerzo.**

Peter Drucker

Las compañías innovadoras triunfan gracias a la fuerte identidad y resistencia que generan en el interior de sus oficinas. Son las empresas que optaron por instaurar una cultura organizacional que permita florecer verdaderamente su visión, misión y valores, pero que además, cumpla con las expectativas de todos los involucrados.

Nunca hubo una mayor urgencia para impulsar la transformación de la cultura organizacional y el liderazgo de una empresa, así como el comportamiento de los empleados de forma efectiva como ahora.

04 Implementación

Una cultura laboral ajustada a cada empresa puede ser la mejor herramienta para la innovación, la motivación y el bienestar general de los colaboradores. Se requiere reflexionar el mejor modelo, basándose en:

1. La visión particular del negocio
2. Los valores en los que se sustentan el espíritu y la misión del negocio.
3. Los esquemas de cultura empresarial que más se adapten a las necesidades.

A continuación, se debe determinar la cultura laboral imperante en la oficina, para saber qué características debe tener la que se desea instaurar.

Puedes considerar los siguientes puntos:

01 Filosofía empresarial: Es el eje principal del negocio. Revisa todas las características de la empresa en general y define las prácticas que utilizará para alcanzar sus objetivos. La Tiene en cuenta las razones detrás de los objetivos.

02 Misión: La misión se relaciona con el deber y la razón de ser de la empresa. Define el compromiso que ostenta en el mercado y es una declaración de su propósito final.

03 Visión: La visión describe el destino final al que se aspira llegar a través de la rentabilidad de la empresa. Es el impulso que anima a la empresa a mejorar e innovar año tras año.

04 Valores: Son los cimientos sobre los cuales se rige el comportamiento de los empleados.

Los valores representan el código de cultura que debe observar cada colaborador. Los valores permiten generar compromiso y convicción en los empleados y deben reflejar la situación al interior de la empresa realmente. Los directivos deben sentir los valores de la empresa como suyos.

05 Sentido de identidad: Cuando prevalece en una empresa, los empleados se perciben como representantes de su marca, "tienen la camiseta puesta". A su vez, la empresa les hace sentir como sus delegados. Para desarrollarla deben crearse hábitos que incentiven la comunicación, la interacción y al mismo tiempo alineen los objetivos de la empresa con las necesidades personales.

06 Normas y Reglamentos: Son necesarios para las compañías que quieren colocar sanciones en caso de incurrir en faltas. Muchas empresas ya no desean trabajar bajo este esquema característico del management del siglo pasado.



Cinco pasos para implementarla:



Visualiza la cultura que favorecería la integración de tu equipo.



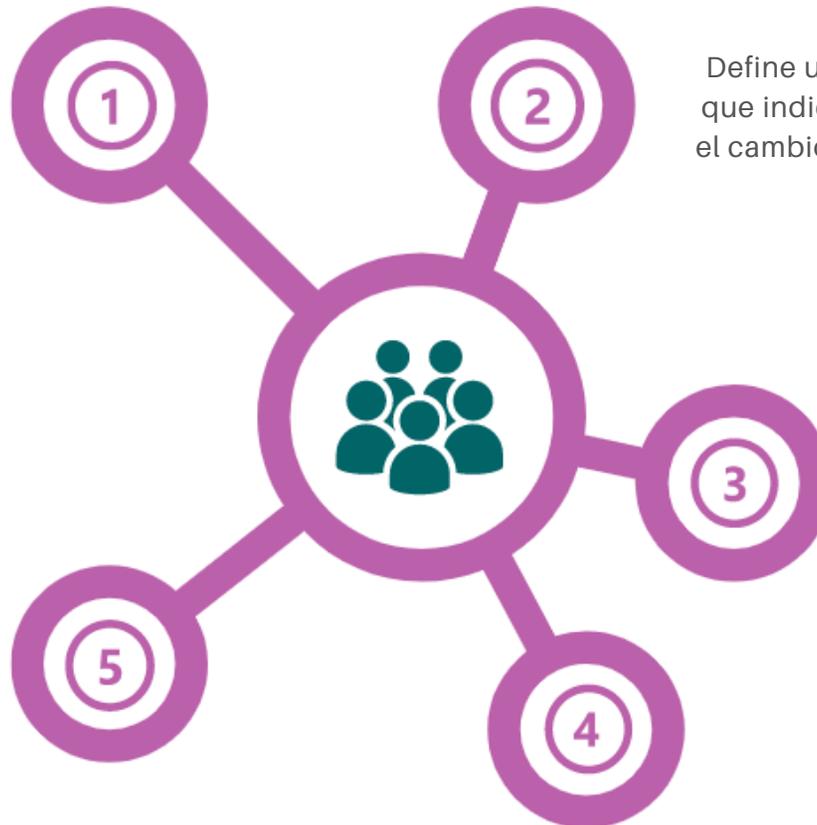
Define un perfil de liderazgo que indique a tus empleados el cambio que deseas instituir



Diseña métodos de trabajo que reflejen los nuevos hábitos y comportamientos que buscas.



Combina tu Estrategia con descripciones de puestos que faciliten la adquisición de talentos con características semejantes.



Implementa un método de evaluación y monitoreo de los cambios implementados lanza tu campaña de cultura empresarial

05 Ventajas de una Cultura sólida

¿Qué pasa si, al revisar tu empresa, te das cuenta que ya no estás de acuerdo con la cultura que se ha desarrollado hasta el día de hoy? ¿Estarías dispuesto al cambio?

1. Beneficios financieros: los empleados asumen la responsabilidad de los costos y se involucran en el desarrollo de la eficiencia, la eficacia y la efectividad, así los costos de administración disminuyen y los errores se minimizan.

2. Atracción de talento: Al compartir valores orientados a resultados que benefician a todos se atrae el talento. La cultura organizacional es extremadamente importante para la contar con los mejores profesionales y la retención del talento.

3. Motivación: El reconocimiento por lo el trabajo y el entendimiento del impacto de sus actividades, genera alta motivación capaz de elevar la rentabilidad de la empresa.

4. Liderazgo: Cultura organizacional y liderazgo están indisolublemente unidos. Los grandes líderes detectan y desarrollan nuevas culturas organizacionales cuando se requiere y son capaces de imprimir valores e ideales que perduran en el tiempo. Guía al personal a la eficiencia, la eficacia y la efectividad, a la motivación y a la responsabilidad personal.

5. Relaciones interpersonales efectivas: Tanto con la cultura como con el aprendizaje, se puede generar madurez y así crear relaciones fuertes de compromiso y amistad dentro de los equipos. Creando interacciones saludables, se propicia la comunicación asertiva en cada uno de los integrantes de la organización.

6. Juntas efectivas: se aprovechará el tiempo haciendo reuniones más rápidas, concretas y creativas gracias a que los equipos contarán con toda la información y objetivos previos.

7. Satisfacción laboral y felicidad: Una cultura estructurada se vuelve un vehículo de realización para sus integrantes, cubriendo sus necesidades y propiciando una buena calidad de vida.

Los profesionales talentosos no se interesan únicamente por un sueldo atractivo, desean nuevos beneficios y oportunidades. El mejor incentivo para el talento joven es integración, el aprendizaje y la flexibilidad de sus superiores, en reemplazo del castigo.

Se debe pensar en cómo retener a esta nueva generación de profesionales, nativos digitales que se desenvuelven en la era de la movilidad y la conectividad digital..



Cambio de Paradigma

Miles de compañías fracasa ejecutando su estrategia por falta de una cultura organizacional coherente con la visión su mercado, haciendo que la disciplina se disipe y la productividad y coordinación decaigan.

Se requiere encarar lo nuevo en conjunto. La resistencia al cambio debe ser combatida y en la medida de lo posible, todos los colaboradores deben ser involucrados a través de un liderazgo inspirador y ejemplar.

Es muy probable que se necesite replantear los valores de una empresa así como alinear la misión de la misma con los anhelos y el motivación de los trabajadores, procurando equilibrio entre bienestar y rentabilidad.

El talento que está allí afuera, esperando su oportunidad, se pueda identificar y sentirse orgulloso de ser parte del proyecto.

El mejor tipo de cultura organizacional es el que le sirva a tus colaboradores, tus clientes y tu negocio.

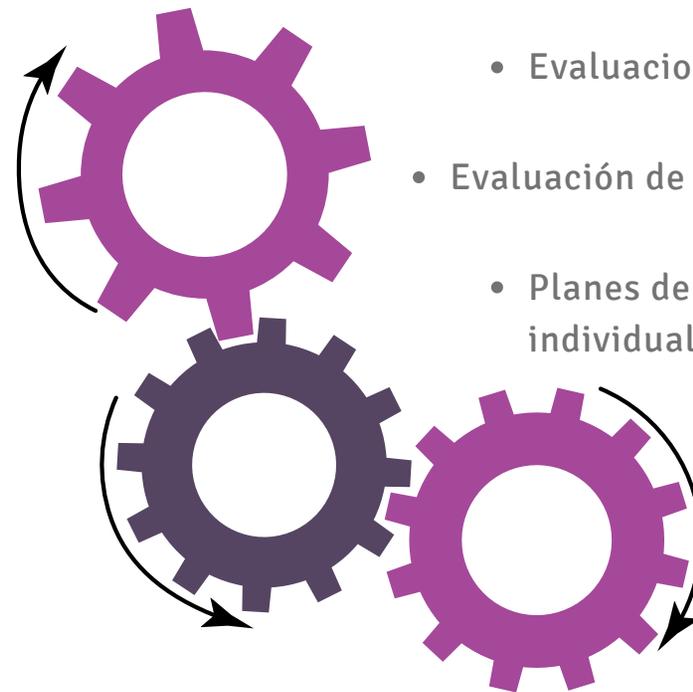


06 Herramientas Omega Training

Conscientes de esta situación **Omega Training** ayuda a sus clientes a través de las necesidades de cada empresa, para cambiar de cultura organizacional.

Nuestro Programa de Innovación de la Cultura Empresarial permite evaluar y desarrollar el talento humano de su organización. En él podrá ver reflejado:

- El nivel y tipo de cultura imperante en su compañía y dentro de cada equipo.
- Sus necesidades de capacitación
- El clima laboral y la integración de su personal y las distintas áreas.



- Evaluaciones 360°
- Evaluación de Competencias
- Planes de carrera e individuales de desarrollo

Facilitamos:

- la toma de decisiones administrativas
- ascensos
- recompensas
- atracción de talento
- aumentos salariales
- reasignación de puestos de trabajo

Las herramientas Omega Training permiten recabar información de cada área y puesto de trabajo, de tal forma que sirve como mapa administrativo del Talento humano y un marco de desarrollo de la cultura empresarial.



Reflexión final

Ahora que ya sabes que la cultura organizacional es la clave para conseguir mejores resultados dentro de tu empresa, atraer al *Top Talent* y brindarle un entorno *laboral creativo* y aumentar la retención del personal y la armonía, ¿qué esperas para elaborar tu propio código de cultura empresarial?

El talento joven ansía conocer tu compañía, solo recuerda esta máxima de la cultura laboral: cuando puedas retribuirles su esfuerzo, hazlo.

Con el tiempo no solo habrás mejorado la salud y el espíritu de tu organización, también habrás contribuido al crecimiento de tus empleados y sus familias.

Invierte el tiempo necesario en desarrollar tu propia cultura organizacional, una que refleje los valores de tu empresa, flexible a los cambios y las nuevas tecnologías. Finalmente, crea una cultura empresarial que represente la personalidad de tu marca en el exterior.

i.

Buena suerte!

