

Impacto de la cultura en la organización

La **cultura organizacional** es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que hace posible a un grupo de personas enfocar sus acciones hacia una misma dirección para obtener los objetivos requeridos. Los negocios precisan desarrollar proyectos de **cambio de cultura en la organización** que fomenten el trabajo colaborativo en Equipos de Alto Desempeño (EAD), con responsabilidad por los resultados (Accountability) y ofreciendo un servicio de calidad al cliente interno y externo. Lo que hace posible que las personas que la conforman tengan una identidad propia, resuelvan los problemas de la misma manera, se motiven o desmotiven ante una misma forma de influir y sean más o menos productivos según canalicen la energía cultural de manera positiva o negativa. En realidad no existen culturas buenas o malas, lo que sí existen son **culturas funcionales** o **culturas disfuncionales**, según sus prácticas compartidas empujen al negocio a crecer, o por el contrario lo limiten.

La **cultura en la organización** debe de optimizar el potencial de los colaboradores a fin de hacer que su **talento sea productivo**.

Tipos de cultura organizacional

Una cultura organizacional es fuerte y bien definida cuando:

- Los **valores institucionales** están ampliamente difundidos.
- Los valores **rigen la conducta** de los miembros de la organización.

Este tipo de culturas pueden ser funcionales o disfuncionales:

CULTURA FUNCIONAL

- Enfoca a la organización a alcanzar **sus metas**.
- Existe una **visión compartida** que conocen y a la cual se alinean todos.
- **Motiva y compromete** a los integrantes de la organización a seguir aportando y aprendiendo.
- Fomenta la **integración del equipo de trabajo** y crea un ambiente sano de trabajo libre de riesgos psicosociales como el estrés, la sobrecarga de trabajo y liderazgos coercitivos.
- Enfoque hacia el **futuro**.

CULTURA DISFUNCIONAL

- La misión y la visión de la organización **no están definidas** y los objetivos **no son claros**.
- **No existe una visión compartida del negocio** y de sus fines, cada uno busca lograr sus objetivos de manera individual con bajo nivel de colaboración los unos con los otros.
- Dispersión en la **percepción de la realidad**.
- **No existe conciencia de equipo**.
- Enfoque en el **pasado**.

Los 4 pilares de la cultura organizacional

La cultura en la organización se expresa a través de **cuatro manifestaciones**, que conforman sus pilares:



De los 4 pilares el más evidente es el **pilar conductual**, la manera como los integrantes de la organización se comportan, entre ellos mismos y hacia sus grupos de interés.

Los **comportamientos organizacionales** se convierten en **pautas de conducta** que se imponen y se repiten de manera involuntaria en todos los miembros que componen la organización. El **tipo de cultura** impacta en el negocio puesto que se convierte en una pieza estratégica que hace que sus miembros desarrollen sentido de identidad con la empresa, se sientan parte de ella, fomenten lealtad, compromiso y sentido de pertenencia con la misma. Cuando la **cultura en la organización** es funcional, se incrementan las **ventajas competitivas** impactando en su éxito y productividad.

En **Megaron** ofrecemos servicios de [consultoría especializada](#) con los que identificamos oportunidades, **implementamos estrategias innovadoras para la solución de problemas**, contáctanos a contacto@megaron.com.mx