

Elementos de la Cultura Organizacional

Tener presente a los **elementos de la cultura organizacional** es un proceso continuo que nunca termina, se transmite de modo inconsciente por observación/imitación. Los colaboradores son moldeados por una cultura particular que constituye un producto activo, por medio de las interacciones que los colaboradores mantienen entre sí, adoptan los principios culturales que se viven en la organización y eventualmente pueden transformarlos.

En una entrega anterior, definimos a la cultura organizacional **como 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.



Te sugerimos: [Impacto de la cultura en la organización y los 4 pilares de la cultura organizacional.](#)

Richard Barrett menciona que *“Las organizaciones no se transforman a menos que las personas que las dirigen adopten nuevos valores y modifiquen sus conductas. La cultura organizacional refleja la personalidad de quienes dirigen la empresa y el legado de las personalidades de los líderes anteriores”*.

Habitualmente, solemos prestar más atención a las cuestiones racionales y lógicas, como el análisis de riesgos, planes y estructuras entre otros, porque son tangibles, visibles y demostrables. Las cuestiones racionales son más sencillas de aplicar. Sin embargo, existe un mundo intangible y subjetivo que tenemos que aprender a identificar.

Existe diferencia entre filosofía organizacional y cultura. La **filosofía representa lo que la organización quiere ser**, lo explica a través de argumentos conceptuales. La **cultura por su parte integra el conjunto de creencias, valores y pautas de conducta** que debería poner en práctica para cumplir sus metas y objetivos fijados. Está compuesta por tres aspectos principales: **Misión, visión y valores**.

La cultura por tanto, es la manera real en la que se hacen las cosas y es un reflejo de los valores, las creencias y los comportamientos que aplican los líderes del grupo.

Los **elementos de la cultura organizacional** están interrelacionados entre sí formando un sistema. Dentro del mismo, encontramos manifestaciones y elementos informales que están parcialmente ocultos y viven de forma subjetiva. Encontramos factores como: comunicación informal y rumores; normas y patrones de comportamiento de los grupos; creencias, tradiciones, hábitos, historias, mitos, esperanzas, temores, sentimientos y emociones. Constituyen las reglas no escritas.

Para poder conocer la cultura organizacional debemos analizar las actitudes ante:

- La autoridad
- La competición
- Las diferencias y desacuerdos
- La toma de decisiones
- La solución de problemas
- El trabajo y la productividad
- Los errores

Otros elementos de la cultura organizacional que influyen en el comportamiento de las empresas son:

- El estilo de liderazgo,
- el manejo del poder de quienes ostentan autoridad,
- los códigos internos de políticas y procedimientos,
- el manejo de los conflictos,
- las alianzas y las lealtades.

El hecho de que los valores personales y organizacionales no estén alineados crea una situación de estrés que, en el largo plazo, suele tener un impacto en la salud física y mental de los colaboradores.

Si bien estamos tentados a solucionar esta desalineación de valores mediante la aplicación de procesos y controles, estos temas realmente se resuelven integrando en la agenda del equipo el trabajo proactivo y sistemático sobre la cultura y sobre sus propios activos intangibles.

Debemos buscar que cada colaborador “conecte” sus necesidades individuales con las necesidades de la organización. Esta conexión establece el **“contrato psicológico”** de cada persona con el equipo y con la organización en la que trabaja.

Si en tu organización identificas desalineaciones entre la filosofía y la cultura, entre los valores organizacionales y los comportamientos que se tienen, acércate a nosotros para realizar un estudio diagnóstico de cultura organizacional que detone a un plan de trabajo conjunto para contar con una cultura organizacional funcional y efectiva, contáctanos a contacto@megaron.com.mx