

Diferencia entre clima y cultura organizacional

La **cultura organizacional** y el **clima organizacional** son conceptos que suelen confundirse o bien se quieren estudiar bajo la misma perspectiva. La cultura de una organización puede ser estudiada a través de un análisis del clima laboral, puesto que influye en el ambiente de trabajo la manera como los trabajadores perciben a la empresa. Si bien ambos conceptos están relacionados y se afectan mutuamente, debemos tener claro que tienen diferencias. En realidad la **cultura es un concepto más amplio** y que abarca al clima, por ello en esta nota abordaremos la **diferencia entre clima y cultura organizacional**, ya que suelen confundirse.



El **clima laboral** es la percepción que el empleado tiene en cuanto a que sus necesidades, relacionadas con su trabajo, están siendo satisfechas lo que le causa una sensación de logro. Refleja la manera como se reinterpretan las normas y valores formales en el sistema informal. El clima organizacional también refleja su historia, los tipos de personas que la organización atrae, sus propios procesos laborales, las formas de comunicación y cómo se ejerce la autoridad.

Otra característica del clima organizacional es que refleja el estado de salud de las relaciones interpersonales en la organización. Es decir, el conjunto de percepciones y relaciones de los trabajadores respecto de los demás integrantes de la empresa, clientes y proveedores, con los procesos de su propio trabajo y con las estructuras organizacionales.

Al final, el clima organizacional es el resultado perceptivo de tres ambientes: el productivo, el del desarrollo personal y el ambiente donde se desea seguir trabajando.

Te recomendamos: [4 acciones infalibles que mejorarán tu clima organizacional](#)

Por otra parte, la **cultura organizacional** es el esquema general de comportamientos, creencias y valores que comparten los integrantes de una organización, que se manifiestan en formas de patrones de conducta, normatividad, prioridades y estrategias que ésta tiene.

La cultura de una organización es el espejo de sus creencias y valores reales en la práctica cotidiana. La cultura es un factor cohesionador e integrador de comportamientos y acciones compartidas. Las visiones, símbolos, principios y valores compartidos le dan a la cultura una función armonizadora.

La cultura de las organizaciones se basa en sistemas de símbolos y significados que todos comparten, en esquemas interpretativos y en la existencia de costumbres, rituales, ceremonias, normas y códigos de comportamiento que guían la acción en las diferentes situaciones y que se definen de acuerdo con la particular comprensión del contexto de la organización. ¿Distingues la **diferencia entre clima y cultura organizacional**?

Clima organizacional	Cultura organizacional
Percepción de bienestar que el empleado tiene a través del desempeño de su trabajo.	Es el esquema general de conducta, creencias y valores que comparten los integrantes de una organización.
Refleja la manera como se reinterpretan las normas y valores por parte de los colaboradores.	La cultura es así un factor cohesionador e integrador de comportamientos.
Refleja los tipos de personas que la organización atrae, sus propios procesos laborales, las formas de comunicación y cómo se ejerce la autoridad.	Sistema de símbolos y significados compartidos, existencia de costumbres, normas y códigos de comportamiento.
Refleja la salud de las relaciones interpersonales en la organización.	Los valores, creencias y tradiciones son las reglas del juego (de hecho) que pueden o no expresarse corporativamente.
El ambiente para la productividad, para el desarrollo personal y donde se desea seguir trabajando.	Se desarrolla a largo plazo.

Elizabeth Vidal establece que la cultura en sí, pone en evidencia:

- El tipo de racionalidad que subyace al estilo de dirección.
- Por qué las organizaciones trabajan de la forma en que lo hacen.
- Cómo un sistema organizacional se crea, se transforma, tiene éxito o se destruye.
- Las reglas y códigos de comportamiento válidos o no, para una situación.
- La representación y los mitos que se tienen de la vida cotidiana.
- El papel que juegan en la organización y el peso que en la misma tienen: el contexto, los actores, el dinero, la ideología, los conocimientos, la tecnología, las reglas.
- Cuáles sistemas de creencias guían la acción.

Te recomendamos: [Impacto de la cultura en la organización](#)

Por lo tanto, la construcción de la cultura organizacional se realiza de arriba hacia abajo, debe guardar armonía entre el discurso y la práctica, o sea, entre el pensar, el decir, el sentir, el hacer, el creer, el querer y el tener. Así, la cultura de la organización es la que le da su propia identidad, expresa el sentido de pertenencia de sus miembros y el clima laboral en el que se trabaja.

Estudiar la cultura de las organizaciones no es una tarea fácil pero tiene alto valor e importancia por su impacto en la ejecución de las estrategias que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de negocio. Por lo general, se ha limitado a la observación de comportamientos y satisfacción que los colaboradores llegan a tener sobre algunos aspectos que conforman el clima organizacional. La **diferencia entre clima y cultura organizacional** radica principalmente en que **el clima es el ambiente que percibe el colaborador y su bienestar en la empresa. Y la cultura es la base de creencias y valores en la que se construye la organización.**

Si en tu organización están interesados en conocer el estado actual de su cultura organizacional o de su clima, no duden en ponerse en contacto con nosotros para conocer nuestras metodologías de trabajo a contacto@megaron.com.mx