

## **Concepto de Cultura de empresa**

### **1. Concepto y significado de la cultura de empresa.**

La cultura de empresa es un concepto del que rara vez se hablaba hace unos 20 años. Pero los tiempos han cambiado y ahora es muy raro mantener una conversación con un ejecutivo y no escuchar alguna referencia a ella

Podemos definir la cultura empresarial como el conjunto de formas de pensar, de sentir y de actuar que son compartidas por los miembros que componen la organización. La cultura empresarial ha de ser acorde a los cambios acontecidos en el seno de una organización. El problema reside en que si la organización debe asumir cambios de una forma flexible, es decir, ha de adoptar una morfología viva que se adapte a los cambios del entorno, nos encontramos con que los valores culturales compartidos por los miembros de la organización se caracterizan por la estabilidad y arraigo en las mentes individuales de los trabajadores.

Por esta razón, el desarrollo constante de una cultura que permita la adaptación al presente y la asunción de los cambios acaecidos en la organización, se convierte en un instrumento de actuación imprescindible en la empresa, a fin de promover los cambios e introducir nuevas ideas o métodos a la gestión empresarial. Es necesario preparar las mentalidades individuales y estructurar las organizaciones con el fin de que dispongan de la capacidad suficiente para captar a alta velocidad los nuevos valores que han de conformar la cultura empresarial y el rechazo de aquellos que ya no son válidos para dotar de movilidad a la organización.

Así pues, todas las empresas tienen unas características peculiares, comunes y estables que definen la cultura de la empresa que se define como:

<p><b>Las costumbres, valores, creencias, hábitos, conocimientos y prácticas de una determinada colectividad que diferencian a una empresa de otras y son asumidas y compartidas por sus miembros</b></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**La cultura empresarial es, en definitiva, la personalidad de la organización...**

## **2. ¿Quién marca la cultura de la empresa?**

### **a.- El entorno social en el que se inserta la empresa:**

El conjunto de creencias y valores presentes en una determinada sociedad marcará la cultura de la organización.

POR EJEMPLO: la sociedad japonesa vive con unos valores en relación al trabajo que son muy distintos a los de la sociedad española. Por ejemplo: tienen implantado un sistema de relaciones familiares entre sus trabajadores. Por tanto la cultura empresarial en estos dos países es muy diferente.

### **b.- El conjunto de valores y creencias de los propietarios/fundadores.**

Ellos serán quienes trabajen para conseguir que los empleados se identifiquen con los objetivos de las empresas y fijaran su estructura.

POR EJEMPLO: En muchas empresas (Honda, IBM, Shell y Ford) observamos como la filosofía del fundador sigue presente muchos años después de su muerte

Otros fundadores que han creado cultura de empresa son:

Sam Walton (Wal-Mart)

Fred Smith (Federal Express)

Bill Gates (Microsoft).

Steve Jobs (Apple Computer)

## **3. La cultura empresarial es tan fundamental que determina:**

- La forma de relacionarse y comportarse los miembros de la empresa: Por ejemplo: El grado de participación del trabajador en los resultados de la empresa. La libertad en la estructuración del trabajo. La participación y la colaboración en los procesos de decisión
- La forma de comunicarse (frases, expresiones)
- El tipo de objetos, oficinas, forma de vestir y otros elementos relacionados con el ambiente laboral.; La flexibilidad en los horarios de trabajo, la forma de trabajar

Ejem: ¿Que se puede decir respecto a la arquitectura de un empresa?

¿Qué imagen de empresa intenta presentar ante el mundo?

Fuente: Internet

En definitiva: LA CULTURA DE EMPRESA es la forma como trabajan y actúan las personas de una empresa y es característica de cada una.

<b>CARACTERISTICAS DE LA CULTURA DE EMPRESA</b>	
<b>CARACTERISTICAS</b>	<b>CONTENIDO</b>
Autonomía individual	Es el grado de responsabilidad, independencia y oportunidad de ejercitar la iniciativa que tienen los individuos en la empresa.
Estructura	Se refiere a la medida en que las reglas y la supervisión se utilizan para vigilar y controlar el comportamiento de los trabajadores.
Apoyo	Es el punto de cordialidad y apoyo dado por los superiores a los subordinados
Identidad	Es el nivel de identificación de los trabajadores con la organización en su conjunto
Recompensa al desempeño	Es el grado en que la asignación de recompensas en la empresa se basa en criterios de desempeño de los trabajadores
Tolerancia al conflicto	Se refiere a la disposición a ser abierto, honesto ante las diferencias y al grado en que se soportan las situaciones conflictivas entre los compañeros
Tolerancia al riesgo	Es la medida en la que se estimula a los trabajadores a ser agresivos, innovadores y a asumir riesgos

#### **4. Influir en la cultura empresarial**

Cambiar la cultura empresarial implica la modificación parcial o total de hábitos profundamente arraigados en las personas que integran la organización. No hace falta insistir en las dificultades que conlleva esta actuación.

Las acciones a emprender consisten en:

- Identificación de los valores culturales deseables.
- Diagnostico de los valores culturales actuales
- Identificación de desviaciones.
- Transmisión de los nuevos valores
- Conversión de los nuevos valores en un objetivo común, interiorizado y compartido por todos, a través de una estrategia que no ha de traducirse en un proceso conflictivo ni manipulador

*Fuente: Internet*

La realización de estas acciones pretende la consecución de una cultura innovadora y global por que:

- Las nuevas tecnologías afectan a todos y cada uno de los componentes de la organización
- La innovación ha de ser concebida como una política integrada en la estrategia global de la empresa
- Es necesaria la mejora constante en el puesto de trabajo y la asunción de nuevas funciones y responsabilidades como proceso dinámico y continuo.

### **5. Recomendaciones para un diagnóstico de cultura empresarial**

La elaboración de un diagnóstico de cultura es complicada debido a la dificultad de estandarización y cuantificación de los valores culturales. Y es la cultura no se identifica con determinadas actitudes o comportamientos sino con los valores que los causan. Es decir, es la raíz o la razón de ser de las formas de pensar de sentir y de actuar, compartidas por los miembros de una organización social, en este caso la empresa. El descubrimiento de estos valores necesita de la reflexión y la observación desde una perspectiva de máxima objetividad.

Por esta razón, métodos de investigación susceptibles de ser utilizados como el cuestionario, la entrevista individualizada o la dinámica de grupo, han de ser utilizados con la máxima cautela y siempre como un complemento al sentido común de quien pretenda identificar estos valores.

Evidentemente, cuanto mayor sea la plantilla de la empresa, tanto más heterogéneos y diversos serán los comportamientos o actitudes generados por un mismo valor cultural, por lo que éste será más difícil de identificar. En una situación así serán de utilidad todos los métodos de investigación posibles, dependiendo las dimensiones objeto de investigación de la complejidad de la organización empresarial. Entre ellas, podemos destacar:

- La historia de la organización y el conocimiento de la misma por parte de los trabajadores.
- La influencia de valores culturales externos a la organización.
- El estilo de dirección y toma de decisiones.

*Fuente: Internet*

- El nivel de participación de los trabajadores en las decisiones empresariales.
- La identificación con los objetivos de la empresa.
- Las formas de relación interpersonal.
- El impacto de los últimos cambios acontecidos.
- El ritmo y las formas de trabajo.
- Los buenos y malos hábitos.

## **6. Humor laboral: Como nace la cultura de empresa**

1. Introducir veinte monos en una habitación cerrada.
2. Colgar una banana del techo y colocar una escalera para poder alcanzarla, asegurándose de que no exista ningún otro modo de alcanzar la banana que no sea subiendo por la escalera.
3. Instalar un sistema que haga caer una lluvia de agua helada en toda la habitación desde el techo cuando uno empiece a subir la escalera.
4. Los monos aprenden rápido que no es posible subir la escalera evitando el sistema de agua helada.
5. Luego, reemplazar a uno de los veinte monos por uno nuevo. Inmediatamente, intentará subir la escalera para alcanzar la banana y sin entender por qué, será castigado a garrotazos por los otros.
6. Reemplazar ahora uno de los viejos monos por otro nuevo. Entonces será castigado a garrotazos también, y el mono introducido justo antes que éste será el que más fuerte le pegue.
7. Continuar el proceso hasta cambiar a los veinte monos originales y que queden únicamente monos nuevos.
8. Ahora ninguno intentará subir la escalera, y más aún, si por cualquier razón a alguno se le ocurre pensarlo, éste será masacrado por el resto de los monos. Y lo peor es que ninguno de los monos tendrá la menor idea del por qué de la cosa.

Es así como nace el funcionamiento y la cultura de la empresa