

Creando cultura organizacional

Dr. Ivan Misner®

Esta es una pregunta que me hacen a menudo:

"¿Cómo se crea una gran cultura en una empresa o en un grupo de networking?".

Es una pregunta fantástica sobre un tema del que me encanta hablar.

La cultura es una clave para el éxito a largo plazo de una organización. Es una de las cosas más importantes en una empresa o grupo, y se aplica a todos los niveles de la organización. Hay muchos factores que intervienen en la construcción de una cultura organizacional. La variedad de factores incluye una mezcla de actitudes, creencias, misión y filosofía que ayudan a crear y mantener una marca de éxito.

La cultura requiere tiempo

Crear cultura es un viaje, no un destino. No se consigue de la noche a la mañana; hay que tener paciencia. Creo que la cultura se crea en tres fases principales:

Las tradiciones de la organización conducen a los valores fundamentales de la organización, que conducen a la cultura de la organización.

Para mí, la creación de la cultura es sencilla. En primer lugar, hay que comprender las tradiciones de una organización. En segundo lugar, aplicar y practicar sistemáticamente los valores fundamentales de la organización, y luego compartirlos y escribir sobre ellos. Cuando se hacen bien estas dos cosas, se crea una cultura increíble.

Involucrar a todos los niveles de la organización



La colaboración fomenta el compromiso. Cuando todos los miembros de la organización conocen los valores fundamentales y participan en las tradiciones, ayudan a crear una cultura positiva para el grupo. En BNI®, la organización de networking y referencias que fundé hace más de 37 años, nos hemos centrado en conseguir un alto nivel de compromiso en toda la empresa.

Esto incluye una *Junta de Franquicias* para abordar los retos de la organización, un *Círculo de Fundadores* para proporcionar información sobre cuestiones relativas a la organización, una *Junta de Asesores* formada exclusivamente por clientes para garantizar el compromiso con respecto a las políticas que influyen en la organización a nivel mundial, y varias otras entidades para ayudar a garantizar la participación en todos los niveles. El compromiso puede ser a veces difícil, pero cuando se hace correctamente, fomenta una cultura de colaboración.

La cultura se come a la estrategia para desayunar

Recuerda que si formas parte de una organización con una gran estrategia y una cultura marginal, tendrás problemas. Si forma parte de una organización con una estrategia marginal pero una gran cultura, puedes hacerlo bien. Sin embargo, una organización con una gran estrategia y una gran cultura será una empresa líder del sector. La cultura es la salsa secreta del éxito organizacional y como he dicho muchas veces, la cultura se come a la estrategia.

Las escuelas de negocios hablan a menudo de la estrategia y suelen hacer de ella su principal objetivo. Sin embargo, la cultura se entiende mucho menos, y es incluso más importante que la estrategia para el éxito. La cultura organizacional influye en la forma en que las personas de una organización interactúan entre sí y con las personas a las que sirven.