



**PLANTILLA CONTENIDO DE LECCIÓN**

 <p>Erasmus+</p>	<p>Project funded by: <b>Erasmus+ / Key Action 2 - Cooperation for innovation and the exchange of good practices, Knowledge Alliances.</b></p>
---	--

## 1. Documento de la lección

### Lección 1. Tema 7: Liderazgo

#### Cultura organizacional

##### Introducción

La cultura organizacional o cultura corporativa se refiere a los valores, estándares, actitudes, creencias y comportamientos compartidos que contribuyen al entorno social y psicológico único de una organización, ya sea un grupo de estudio/trabajo, asociación o empresa, pequeña o grande.



Resource: Istockphoto

La cultura organizacional incluye reglas escritas (formales, por ejemplo, estatutos que tienen que ser redactados por ley en empresas o asociaciones) y no escritas (informales, por ejemplo, experiencia, creencias) reglas que se han desarrollado a lo largo del tiempo y que los miembros de la organización consideran válidas. Esta cultura se expresa en los objetivos, la estrategia y la estructura de la organización, así como en su filosofía, autoimagen e interacción con el mundo exterior (proveedores, clientes, sociedad...)

Una vez que se complete y apruebe esta lección, los alumnos podrán:

1. Distinguir diferentes estilos de culturas organizacionales.
2. Elegir y aplicar culturas organizacionales.

En esta lección, obtendremos una descripción general de los principales elementos culturales que pueden gobernar formal o informalmente un equipo, y aprenderemos que podemos trabajar intencionalmente en esos elementos culturales.

#### 1. Tipos de Cultura Organizacional

Estos son algunos de los principales tipos de cultura que se pueden encontrar en una organización:

- Cultura del poder

En una organización con una cultura de poder, el poder está en manos de unas pocas personas cuya influencia se extiende por toda la organización. Este es el caso, por ejemplo, de las empresas familiares.

- Cultura de roles

Las organizaciones con una cultura de roles se basan en reglas. Están altamente controlados, y todos en la organización saben cuáles son sus funciones y responsabilidades. El poder en una cultura de roles está determinado por la posición (rol) de una persona en la estructura organizacional.

- Cultura de tareas

La cultura de la tarea se forma cuando se forman equipos en una organización para abordar problemas específicos o proyectos de progreso. La tarea es lo importante, por lo que el poder dentro del equipo a menudo cambiará según la combinación de los miembros del equipo y el estado del problema o proyecto.

- Cultura de la persona

En organizaciones con culturas personales, los individuos se ven a sí mismos como únicos y superiores a la organización.

- Cultura de Adhocracia

Esta cultura se basa en la energía y la creatividad. Se alienta a los empleados a tomar riesgos, y los líderes son vistos como innovadores o emprendedores. La organización se mantiene unida por la experimentación, con énfasis en el ingenio y la libertad individuales.

- Cultura de Mercado

Esta cultura se construye sobre la dinámica de la competencia y el logro de resultados concretos. El enfoque está orientado a objetivos, con líderes que son duros y exigentes.

## **2. Elegir y crear una cultura organizacional**

Los tipos de cultura organizacional descritos anteriormente no son exhaustivos y se pueden mezclar y cambiar hasta que cada organización cree su propia y única cultura. Esta combinación dependerá del enfoque de la organización/grupo de trabajo/empresa en la estructura interna y la integración frente al enfoque externo y la diferenciación, la estabilidad y el control frente a la flexibilidad y la discreción, etc. Dado que cada proyecto o empresa es diferente, hay muchas maneras desarrollar una cultura que funcione.

Al comienzo de un proyecto, los emprendedores naturalmente tienden a asumir una gran responsabilidad. A medida que el proyecto crece y se vuelve más formal, que comienzas a contratar empleados, etc., este estilo de gestión autoritario utilizado al principio puede convertirse en un problema. En una cultura saludable, el equipo de trabajo debe ser consciente de ser parte de un equipo y sentirse satisfecho de ayudar al éxito general de la organización. Cuando el equipo siente que está contribuyendo a un esfuerzo grupal exitoso, es probable que mejore su nivel de compromiso y productividad y, por lo tanto, la calidad de los productos o servicios de la empresa.

## Conclusión

Cualquier grupo de trabajo se rige por una cultura, formal o informal, intencional o no. Lo importante es tomar conciencia de esta cultura organizacional para descubrir que no es una característica fija, sino algo que se puede cambiar y mejorar intencionalmente para un trabajo en equipo óptimo.