



JAIME ESPAÑA ERASO
Generando Productividad en Equilibrio

La Cultura en las Empresas Altamente Productivas

Es un honor compartirles un aparte de uno de los libros que he escrito en compañía de la Coach Bibiana Cortázar, y lo hago con el deseo de motivarte a evolucionar hacia la cultura empresarial deseable dentro del contexto actual, veamos:

Para ser una **Empresa Altamente Productiva** es útil marcar tendencia y esto se gesta en una cultura organizacional en la que se acepten las diferencias, se promuevan los valores, se dignifiquen las relaciones, se humanice el lenguaje, se premien las ideas y se renueven las metodologías.

Una pregunta que recibimos con frecuencia es **¿Existe una cultura ideal?** Creemos que no, aunque si existen ciertos rasgos culturales comunes en las **Empresas Altamente Productivas** y que son los deseables al realizar una medición o los que se busca alcanzar en los procesos de fortalecimiento cultural.

Además, cuando no se trabaja la cultura de forma dinámica e integral pueden surgir subculturas en las diferentes áreas, y aunque estas compartan algunos rasgos de la cultura organizacional se encontrarán otros muy diferentes, quizá provenientes de las historias o las experiencias de quienes integren esas áreas.

Y como la cultura es resultante de un proceso histórico de construcción que mediante signos y símbolos cotidianos moldea la conducta y construye identidad, las historias que se cuenten, las narrativas que se repitan, incluso los mitos que se escuchen darán cuerpo a una especie de contrato cultural, que cumplirá su objeto.

Al respecto la Unesco, en 1982, declaró:

"...la cultura nos da la capacidad de reflexionar sobre nosotros mismos. Hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. Mediante de ella nos expresamos, tomamos conciencia, nos reconocemos como un proyecto inacabado, cuestionamos nuestras propias realizaciones, buscamos incansablemente nuevas significaciones y creamos obras que nos trascienden"

Estamos de acuerdo con este postulado y de él surge la manera como entendemos, ampliamos y contextualizamos **La cultura de las Empresas Altamente Productivas.**

¿Qué es cultura organizacional?

La cultura organizacional es el cultivo emocional, mental y espiritual en el que colectivamente están involucradas las creencias, los valores, las costumbres, las relaciones, el lenguaje, las ideas, los intereses, los símbolos y las metodologías de quienes le conforman.

¿Qué define la cultura organizacional?

El conjunto de tradiciones, normas y suposiciones que hacen que una **Empresa Altamente Productiva** se diferencie de otras, en virtud del conocimiento, aceptación y vivencia interna de cada una de las personas que laboran en ella.

Este colectivo de componentes lo abordamos a fin de asegurar el surgimiento de **Empresas Altamente Productivas** nutriéndoles con amor y disciplina, entendiendo su importancia e impacto en cada uno de los resultados obtenidos a nivel empresarial, básicamente a través de dos aspectos:

1. **El proceso de cambio**, ya que la cultura es la que mantiene el equilibrio entre estabilidad y cambio.
2. **La productividad**, ya que un modelo cultural debe crear, promover y permitir el alto rendimiento y la competitividad dentro del mejor clima laboral.

¿Cómo afecta "la cantidad de historia" a una empresa?

En cualquier comunidad, las historias son parte inseparable de su cultura, "Las historias son un susurro que nos dice que hacer" y quizá la historia misma es resultante de muchas historias.

Generalmente la juventud se acompaña de ventajas, como estar libre de vicios y de pesadas cargas, si bien esto es cierto para las personas, también lo es para las empresas.

Es válido resaltar que ser joven puede acompañarse de vacíos, necesidad de descubrir, deseos de experimentar, ganas de madurar y ansiedad de aprender. ¿Qué queremos decir?

Desde nuestra experiencia podemos exponer que una empresa joven mantiene su espíritu emprendedor, su deseo de aprender y de autoconstruirse, aunque le falten muchas historias por crear.

Por otro lado, una empresa no tan joven posee gran variedad de historias y de referentes que si bien le pueden ser útiles, podrían cegarle su ímpetu de aprendizaje, mermar su espíritu explorador y opacarle la visión de un mejor panorama.

¿Cómo fortalecer cada componente de la cultura organizacional?

Teniendo un proceso de rediseño y modelamiento, desde las directivas y todos los colaboradores, apoyados en procesos de capacitación sistémica, que abarque módulos en cada componente general y específico debido a su interrelación y complementariedad, promoviendo así la mejora focalizada:

1. Para fortalecer las **convicciones** en los colaboradores es necesario dar claridad a las **creencias** y **valores** establecidos. Se sugiere además que los directivos las vivan y las transmitan por medio del ejemplo en una relación laboral impregnada de ellos.
2. Después se pueden fortalecer los **comportamientos**, trabajando sobre las **costumbres** o rutinas establecidas, tomando las buenas tradiciones organizacionales para que sean aprovechadas y las que no lo son para someterlas a cambios.

Igualmente fomentar las **relaciones** entre personas y las interrelaciones de las áreas, mediante actividades de socialización, integración, reconocimiento y fortalecimiento de

logros, estas deben realizarse con **lenguaje** claro, respetuoso, empoderante e inspirador para fortalecer el comportamiento de las personas frente a sus responsabilidades laborales y para aportar valor a sus vidas en lo personal y profesional.

3. Luego para fortalecer la **cohesión**, se sugiere, que se planteen **ideas** claras que aporten al cumplimiento de la misión y al logro de la visión corporativa, teniendo en cuenta las contribuciones de las personas y dando reconocimiento por su gestión, lo cual despertará **interés** en la práctica colectiva dentro del ejercicio laboral.

También que los **símbolos** que vinculen sean motivantes, persistentes y aplicables, generando además orgullo y sentido de pertenencia.

Igualmente importante es difundir y capacitar en las **metodologías** aplicadas para estandarizarlas mediante una revisión periódica que permita tomar los ajustes necesarios.

Por ahora te dejo estos pasos, con ellos podrás avanzar hacia el surgimiento de una cultura empresarial socialmente sana, humanamente respetuosa y económicamente rentable.

Si deseas puedes contactarme y sin costo te enviaré en formato pdf, el libro "**La Cultura en las Empresas Altamente Productivas**" también puedes unirte a nuestro [grupo en Facebook](http://www.facebook.com/home.php?sk=group_178655828836058&ap=1) http://www.facebook.com/home.php?sk=group_178655828836058&ap=1 en donde con alegría estamos compartiendo información de valor.

Con gratitud

JAIME ESPAÑA

Coach en Estrategias y Tácticas Organizacionales
Mentor en Inteligencias Gerenciales
Educador Experiencial y PNL
Asesor en Desarrollo Humano y Organizacional
Director de Vigor Empresarial

Puedes contactarme:

e.mail: jaime@vigorempresarial.com

Celular: (+.571) 310.213 9741

ID de skype: jaime_espasa

www.vigorempresarial.com



Mayo de 2011