



DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL

EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Según Reinoso Lastra, Vera Calderón y Ramírez Ramírez, (2023), la cultura organizacional es un conjunto de comportamientos adquiridos a lo largo del tiempo, los cuales se desarrollan a medida que la empresa enfrenta y supera sus desafíos, tanto de adaptación al entorno externo como de integración interna. Esta cultura, al demostrar ser efectiva, se convierte en una guía compartida que se transmite a los nuevos miembros, enseñándoles cómo percibir, pensar, sentir y actuar de manera adecuada dentro de la organización.



El proceso de formación de la cultura no ocurre de inmediato; es el resultado de un aprendizaje continuo, tanto individual como colectivo, que se fortalece con los años, es decir, a medida que este aprendizaje se consolida, la cultura se arraiga y se convierte en una parte esencial e influyente de la identidad de la empresa.

Se debe considerar la cultura organizacional al analizar el ambiente interno de una empresa, puesto que está estrechamente vinculada con la estrategia. Ignorarla al plantear una estrategia puede aumentar significativamente las posibilidades de fracaso, mientras que una estrategia alineada con la cultura existente tiene mayores probabilidades de éxito, facilitando su implementación y aceptación entre los miembros de la organización.

La cultura organizacional está vinculada a los procesos de transformación, la estructura formal de la organización y las estrategias de gestión implementadas. Según Luna González (2015), al abordar la complejidad dentro de las organizaciones, destaca que "el factor determinante para el éxito o fracaso de una gestión radica en las personas; anticipar cómo actuarán y encontrar formas de orientar su comportamiento resulta ser el método más efectivo para alcanzar los objetivos organizacionales". Es decir, la cultura organizacional gira en torno a las personas, sus interacciones sociales y la búsqueda de metas compartidas, como asegurar la continuidad de la organización.

También relaciona la cultura organizacional con el comportamiento de sus miembros, describiéndola como "un sistema de significados compartidos por los integrantes, que diferencia a una organización de las demás, dicho sistema está compuesto por un conjunto de características que la organización valora". En esta línea, se identifica la existencia de una cultura predominante, acompañada por diversas subculturas que reflejan problemas, experiencias o situaciones comunes entre los miembros de la organización.

Existen elementos compartidos dentro de la organización que se conectan con su cultura. Es fundamental reconocer que cualquier decisión de gestión, estrategia o proceso de transformación influye directamente en dicha cultura. Por esta razón, es imprescindible comprender su dinámica o, al menos, tener una representación de cómo opera. En esta dinámica interactúan distintos elementos, como el lenguaje, las actitudes, los comportamientos, los valores, las creencias y otros factores que se manifiestan en las actividades cotidianas de la organización. Esto exige del analista una observación detallada de las interacciones y sus consecuencias para obtener una comprensión más profunda de la realidad organizacional (Reinoso Lastra, J. F., Vera Calderón, J. A., y Ramírez Ramírez, E. A., 2023).

El diagnóstico de la cultura organizacional es un proceso esencial para comprender los valores, creencias, comportamientos y normas que caracterizan a una empresa. Su objetivo principal es identificar cómo estos elementos influyen en el desempeño y en la alineación estratégica de la organización. A continuación, se detallan los elementos claves que se analizan y cómo se realiza este análisis.