

## **- O que é Cultura Organizacional e como ela interfere no alcance das metas**

Se você parar um minutinho para pensar em metas, as primeiras ideias que provavelmente virão à sua cabeça serão voltadas a eficiência, produtividade, qualidade, aumento de desempenho e redução de gastos, certo?

Pois em meio a todos esses pensamentos iniciais, deveria aparecer também a cultura organizacional. Muitas vezes esquecido, esse elemento causa um grande impacto sobre os resultados de qualquer equipe ou negócio. Quer entender melhor o que é cultura organizacional e que interferências promove no alcance das metas? Então acompanhe agora mesmo nosso post!

### **O que é cultura organizacional?**

Esse é um termo bastante abrangente, usado para designar tudo o que está na base da forma de trabalhar de uma empresa. Para sermos mais específicos, podemos dizer que a cultura organizacional engloba:

- Valores, visão e missão do negócio;
- Hábitos e comportamentos incentivados ou reprovados dentro da empresa;
- Crenças e expectativas alimentadas pela organização;
- Políticas internas e externas de trabalho — de valorização dos funcionários e de atendimento ao cliente, por exemplo.

Como você pode perceber, a cultura organizacional vem antes dos processos e das operações da empresa. Na verdade, ela se forma desde muito cedo, influenciando tudo o que fazemos posteriormente, inclusive as relações que se formam dentro da empresa. Estamos falando da relação entre colegas de setor, entre um gestor e sua equipe, entre os funcionários e os clientes, entre os administradores e os investidores. Em todas essas esferas é possível ver que a cultura (e o respeito a ela) pode aumentar o nível de motivação.

### **Que impacto causa no desempenho?**

Como já mencionamos, a cultura organizacional afeta diretamente a maneira como as partes de uma empresa se relacionam. Assim, uma cultura formada em cima de respeito, lealdade, confiança e autonomia promoverá relações mais estreitas e

sólidas. Com isso, forma-se uma verdadeira equipe: integrada, alinhada e coesa. Comparado a um negócio em que os profissionais formam times apenas no nome, sendo que trabalham no modelo de cada um por si, é possível dizer que os resultados atingidos por quem desenvolve uma cultura organizacional positiva são muito superiores. Até a gestão se torna mais eficaz!

Imagine uma empresa onde ninguém pratica a transparência e a colaboração, com cada funcionário querendo conquistar seu espaço às custas do colega. Em um ambiente como esse, projetos que exijam trabalho de equipe serão um pesadelo! O avanço será lento e os resultados serão fracos. E olha que esse é apenas um exemplo! Há muitos outros casos em que a falta de uma cultura organizacional pode afetar os resultados da empresa. Afinal, se não há responsabilidade, ninguém age. Se não há honestidade, os profissionais podem mentir ou omitir fatos para se proteger. Se não há respeito, um colega pode falar mal do outro pelas costas, em vez de resolver as diferenças de maneira construtiva.

É só acumular alguns desses problemas para a convivência no ambiente de trabalho se tornar impraticável. Nesse contexto, ninguém sentirá qualquer tipo de prazer em estar ali. Aí é ladeira abaixo, já que, com a queda na motivação da equipe, o desempenho individual é negativamente afetado. Aos poucos, surge também um reflexo nos resultados do negócio. Você pode pensar em tudo isso como um castelo de cartas: se a base não está bem estruturada, os níveis superiores caem um por um.

Mas é preciso tomar cuidado, uma vez que muitas empresas consideram ter uma cultura organizacional bem estruturada, enquanto a realidade é outra. É um caso até bastante comum: os gestores penduram quadros bonitos na parede sobre os valores do negócio, mas não promovem a prática no dia a dia. Talvez essa situação seja até pior que simplesmente não ter cultura nenhuma. Afinal, quando você divulga uma teoria que não é praticada, cria falsas expectativas e, assim, alimenta uma imagem de hipocrisia.

### **De que a cultura organizacional precisa?**

De fato, uma cultura organizacional positiva não precisa estar escrita em lugar algum. Ela só precisa: ser comunicada de maneira clara!

Lembre-se de que uma empresa normalmente é composta por pessoas com experiências e origens diversas. Assim, é bem possível que nem todos compartilhem da mesma visão sobre ética profissional.

### **Ser praticada pelos gestores**

Como a cultura organizacional é definida pelos gestores, devem ser justamente eles os primeiros a darem o exemplo. Não se esqueça, afinal, de que eles exercem uma enorme influência sobre o restante dos colaboradores. E não restam dúvidas de que o exemplo é a forma mais simples de injetar a cultura na veia da equipe.

### **Ser exigida de todos os colaboradores**

Não podem haver situações em que a cultura é praticada e situações em que ela simplesmente é deixada de lado. Então anote aí: a cultura organizacional deve ser cumprida por todos os funcionários em absolutamente todas as situações.

### **Estar presente nos relacionamentos**

Os valores da empresa não podem ser praticados apenas no relacionamento com clientes e parceiros. Na prática, a cultura organizacional é ainda mais importante nos relacionamentos internos da empresa.

### **Qual o seu impacto sobre os resultados?**

Até aqui falamos muito sobre os elementos da cultura organizacional que estão ligados à forma como as pessoas se relacionam. Você já sabe que eles impactam o desempenho individual e, conseqüentemente, também afetam os resultados da empresa. Mas você também sabe que a cultura pode estar ainda mais diretamente vinculada com o trabalho e as metas?

Alguns valores que as empresas reforçam junto à sua equipe são a dedicação, a inovação e a melhoria constante, mais fáceis de monitorar e controlar por poderem ser avaliados de forma objetiva. Que tal estabelecer alguns indicadores para observar se os funcionários estão conduzindo suas atividades adequadamente? Você pode acompanhar, por exemplo, se:

Eles implementaram alguma mudança na sua forma de trabalho nos últimos meses;

Eles trazem ideias, propostas e sugestões para o gestor;

Eles apresentam envolvimento com alguma atividade além do seu escopo regular.

Esses valores também devem fazer parte da cultura organizacional de qualquer empresa, pois criam um estímulo pra lá de positivo para que os colaboradores desenvolvam um trabalho melhor. Dessa maneira, seu negócio poderá atingir suas metas sem precisar recorrer a métodos de pressão sobre as equipes. Afinal de contas, nesse caso, trabalhar sempre mais e melhor já estará no DNA do seu negócio!

Fonte:<http://www.copastur.com.br/>