

Como uma cultura organizacional de uma empresa pode transformá-la



Sabe aqueles cartazes legais que as empresas exibem com a missão, visão e valores? Nada disso gera resultados positivos se os conceitos definidos não forem incorporados por todos, do presidente ao faxineiro.

Incorporar significa entender, aceitar e praticar. É isso que consolida uma cultura organizacional de uma empresa. A compreensão de onde a empresa quer chegar e como vai chegar lá fará toda a diferença, gerando um “movimento” na mesma direção, impactando o clima organizacional, a [produtividade](#) e, até mesmo, os resultados.

Mas o que é cultura organizacional de uma empresa?

As crenças, valores, atitudes, hábitos, costumes, ambientes de trabalho e as políticas internas e externas das organizações determinam como os empregados e a diretoria interagem entre si e como eles lidam com o cliente, fornecedores, acionistas, comunidade. Isso é cultura organizacional.

E a cultura organizacional inclui também logotipos, símbolos visuais, histórias de origem da empresa (a Apple é um bom exemplo), etc.

Componentes importantes da cultura empresarial

A Harvard Business Review divulgou alguns componentes importantes de uma cultura empresarial. De acordo com o informativo, a cultura “pode representar de 20 a 30% do diferencial no desempenho corporativo, quando comparado com concorrentes culturalmente não significativos”.

Esse já é um dado relevante para estimular as empresas a definirem corretamente a sua cultura institucional.

Alguns componentes elencados pela Harvard Business Review são:

1. Visão: uma grande cultura começa com uma visão e uma missão, que orientam os valores de uma empresa e definem os propósitos. Esses, por sua vez, direcionam cada decisão que os funcionários fazem. As organizações sem fins lucrativos, geralmente, destacam-se com visão convincente e simples.

A Associação de Alzheimer, por exemplo, é dedicada a “um mundo sem Alzheimer”. E a Oxfam considera “um mundo justo sem pobreza”. A visão é um elemento simples, mas fundamental da cultura.

2. Valores: são o núcleo da cultura organizacional. Enquanto uma visão articula o propósito de uma empresa, os valores oferecem um conjunto de diretrizes sobre os comportamentos e mentalidades necessárias para alcançar essa visão.

Os valores da Google estão consagrados em suas “dez coisas que sabemos serem verdadeiras”. A originalidade dos valores é menos importante que a autenticidade.

3. Prática: os valores são de pouca importância, a menos que estejam consagrados nas práticas de uma empresa. Se uma organização professa “as pessoas são o nosso maior trunfo”, ela deve estar pronta para investir visivelmente em pessoas.

4. Pessoas: nenhuma empresa pode construir uma cultura coerente sem pessoas que compartilham seus valores fundamentais ou possuem a disposição e a capacidade de abraçar esses valores.

É por isso que as maiores empresas do mundo investem em uma política de recrutamento mais rigorosa, que busca não apenas os mais talentosos, mas também os que se adequam melhor à cultura corporativa.

5. Narrativa: toda organização tem uma história única. E a capacidade de descobrir essa história e criá-la em uma narrativa é um elemento central da criação de cultura.

Os elementos dessa narrativa podem ser formais – como Coca-Cola, que tem um museu do World of Coke, em Atlanta – ou informal, como aquelas histórias sobre o fascínio precoce de [Steve Jobs](#) com a forma de caligrafia que se associa à cultura orientada pela estética na Apple.

As narrativas são mais poderosas quando identificados, moldados e recontados como parte da cultura em curso de uma empresa.

Confira o microbook do Steve Jobs:

[Steve Jobs](#)

6. Local: por que as empresas de tecnologia se agrupam no Vale do Silício e as empresas financeiras se agrupam em Londres e Nova York?

Obviamente, há inúmeras respostas para cada uma dessas questões, mas uma é que o lugar configura a cultura. A arquitetura aberta é mais propícia a certos comportamentos de escritório, como a colaboração.

O lugar – seja geografia, arquitetura ou design – afeta os valores e comportamentos das pessoas em um local de trabalho.

Clique se você quiser ler o [material original \(em inglês\)](#) da Harvard Business Review.

Por que investir na cultura organizacional?



Os benefícios para uma organização que investe em uma cultura corporativa são inúmeros. Veja alguns:

- **Engajamento:** funcionários que sabem onde a empresa quer chegar, qual o papel de cada um nesse processo e como deve ser realizado o trabalho tendem a ser mais engajados. Geralmente, trabalham em time e focados em resultados.
- **Felicidade:** funcionários engajados, normalmente, identificam-se com a cultura da empresa e tendem a ser mais felizes. Por isso, permanecem por um tempo maior na organização (reduzindo o [turnover](#)).
- **Produtividade:** equipe engajada e feliz tende a ser mais produtiva. Como as pessoas trabalham em time, elas são comprometidas com o desempenho do grupo e não olham apenas para o próprio umbigo.
- **Imagem positiva:** se a empresa tem uma eficiente cultura organizacional e sua prática é coerente com o que está no papel, isso certamente refletirá na sua imagem perante o público em geral – empregados, clientes,

fornecedores, acionistas, comunidade. Imagem positiva é sinônimo de credibilidade.

- **Atração de talentos:** quem não quer trabalhar para uma empresa conhecida pela sua excepcional cultura organizacional? Quem não quer fazer parte de um time de primeira? Os bons profissionais estão atentos. E lembre-se: os melhores têm a opção de escolha.
- **Investidores:** boas empresas atraem bons investidores. As [startups](#) são excelentes modelos. Na contramão, imagens negativas podem gerar dores de cabeça e grandes prejuízos. A Nike é um exemplo de empresa que foi abalada pela imagem de exploração de mão-de-obra escrava e infantil. Existem muitas outras por aí, dos dois lados.

Assim, uma cultura organizacional excelente não é apenas uma opção. É imprescindível para quem pretende alavancar o negócio e apostar na imagem positiva da empresa como aliada para o crescimento.

Exemplos de boa cultura corporativa

Google

Falou de cultura, o Google aparece sempre na lista. A empresa oferece aos funcionários várias vantagens e benefícios, como refeições gratuitas, viagens e festas, bônus financeiros, espaços para práticas esportivas e relaxamento e um monte de outras coisas. Além disso, a empresa encoraja o empregado a ajudar o colega que estiver com alguma dificuldade no trabalho.

Twitter

Iniciativas para manter o clima organizacional no Twitter nas alturas é o que não faltam. Na sede, em San Francisco, os empregados têm refeições gratuitas, aulas de Ioga, benefício diferenciado de férias, além de toda uma estrutura para manter

o ambiente amigável.

Apple

A empresa [tem uma cultura que valoriza a criatividade, a qualidade e a autonomia no trabalho](#). Por causa disso, apesar da grande pressão e do estresse registrados entre os empregados, muita gente mantém o sonho de fazer parte desse time. Paralelamente, a empresa investe fortemente na marca, criando um sentimento de paixão entre usuários e colaboradores.

Laboratório Sabin

Eleita a Empresa do Ano em 2017 pela Você S/A, a Sabin oferece aos empregados qualificação profissional, plano de carreira, programa de qualidade de vida e política de meritocracia, além de privilegiar o pessoal interno para preenchimento dos cargos de liderança. O pacote de benefícios inclui ainda bolsas de estudo, auxílios para casamento e enxoval do bebê, Dia da Noiva, recompensa por tempo de casa, etc.

Magazine Luíza

A gigante rede de varejos, com mais de 21 mil empregados e todo país, destaca-se pela política interna transparente de compartilhamento de informações com a equipe. O “jeito Luíza de ser” dita as regras de relacionamento entre os empregados e com os clientes. Inclui o Conselho de Colaboradores, Reunião Matinal, Comunicação, Autodesenvolvimento, Disque-Presidente, posicionamento da marca, entre outros.

Zappos

A empresa vende sapatos online e vem se destacando pela sua cultura organizacional. Tudo começa na entrevista de emprego, que dá um peso de 50% para o quesito adaptação cultural, com incentivos financeiro para saída daqueles que não conseguem se encaixar. A empresa adota políticas que valorizam o conhecimento e desempenho, evitando apadrinhamentos. Também

investe em um ambiente de trabalho informal e divertido.

Hotmart

Especializada em produtos digitais, a Hotmart entrou para o seleto grupo das melhores empresas para trabalhar, segundo o Guia Você S/A 2017. Um dos diferenciais é a crença de que os seus clientes nunca irão amar a empresa se a própria equipe não amá-la antes. A sua cultura está baseada nos princípios de autonomia, liberdade, meritocracia e diversidade. A empresa investe no ambiente de trabalho que ela classifica como “inspirador” e oferece serviços de manicure, barbeiro, acupuntura e massagista.

Esses são apenas alguns exemplos que comprovam como a cultura organizacional de uma empresa é relevante. Mas existem muitos outros cases fantásticos pelo mundo afora.

A cultura organizacional de uma empresa é única

Enfim, cultura é a identidade de uma organização. Não existe uma regra geral e nem sempre o que dá certo em uma empresa tem sucesso garantido em outra.

Mas bons exemplos são inspiradores. Esses casos de sucesso você certamente encontra nos livros.

O [12min](#) facilita a sua vida com os microbooks dos best sellers. Isso, porque os conteúdos das obras são sintetizados e otimizados, permitindo assim que você leia os conceitos e as ideias principais de cada livro em apenas 12 minutos.

A biblioteca do 12min é variada, rica e de fácil acesso. E nós selecionamos três opções fantásticas para você começar. Pegue aí!

0 Poder do Hábito – Charles Duhigg



Os seus hábitos ditam suas ações. Entendê-los é o primeiro e grande passo para tomar as rédeas do seu cotidiano, promovendo transformações significativas. No trabalho, os principais ganhos são na produtividade e, conseqüentemente, nos resultados.

Nesse best-seller, o autor aborda exatamente o impacto dos seus hábitos em quem você é nas suas conquistas, pessoais ou profissionais.

Os Segredos da Mente Milionária – T. Harv Eker



Provavelmente, você ouviu dos seus pais frase do tipo “dinheiro não nasce no fundo do quintal”. Se ouviu e concordou, provavelmente você se programou para ser pobre. Outros, portanto, não aceitaram e foram atrás de acumular fortuna.

Esse é um dos exemplos que o autor usa para explicar porque algumas pessoas juntam dinheiro com facilidade e outras estão sempre no vermelho.

T. Harv Eker garante que as causas estão lá trás, ainda na infância. Mas a boa notícia é que você pode se reprogramar para aumentar o seus ganhos significativamente. Para isso, você precisa ser capaz de combinar seu jogo mental e suas ferramentas para se tornar realmente rico.

As Armas da Persuasão –Robert Cialdini



Por que persuasão é um assunto que interessa muita gente? Simples. Porque todos nós estamos sempre defendendo um projeto

ou uma ideia, seja no trabalho ou até mesmo em nossas vidas pessoais. E para termos sucesso precisamos prender a atenção das pessoas e influenciá-las em suas decisões.

Essas influências podem ocorrer, por exemplo, durante um processo de compra e venda, numa apresentação de um projeto na empresa ou na escola... Podem ocorrer, ainda, durante um debate sobre política com os amigos e até mesmo na dia a dia do casal ou de pais e filhos.

No campo profissional, não interessa a sua área de atuação e o seu nível hierárquico. O domínio das técnicas de persuasão, certamente, abrirão portas para o seu crescimento. Pode ajudá-lo, inclusive, a pular degraus rumo ao [sucesso em sua carreira](#).

Boa sorte ☐