

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

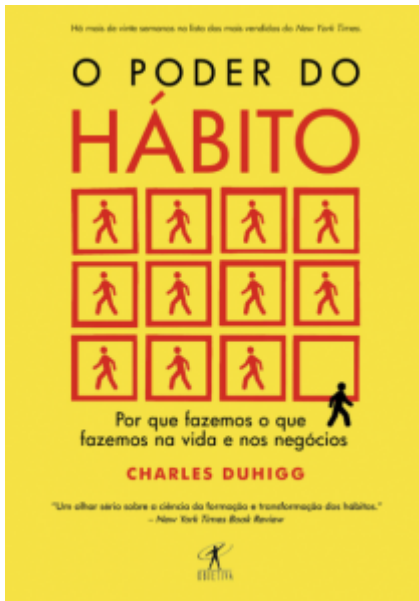
Enfim, cultura é a identidade de uma organização. Não existe uma regra geral e nem sempre o que dá certo em uma empresa tem sucesso garantido em outra.

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

T. HARV EKER

Os segredos da mente milionária

APRENDA A ENRIQUECER MUDANDO SEUS CONCEITOS SOBRE O DINHEIRO E ADOTANDO OS HÁBITOS DAS PESSOAS BEM-SUCEDIDAS

"A maioria das pessoas associa dinheiro a prazer imediato. Para mim, ele deve ser acumulado para proporcionar liberdade."

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 ☐