

Entenda a importância da cultura organizacional nas empresas

Muito se fala sobre a importância da cultura organizacional da empresa. E isso não é à toa. Com uma cultura sólida e bem definida, é possível que uma organização se torne cada vez mais próspera e respeitada em seu segmento.

Mas, afinal, o que é cultura organizacional? De forma simples, ela pode ser definida como o conjunto das crenças e dos valores que são legitimados no ambiente corporativo. Basicamente é a forma como as coisas são feitas dentro da empresa.

E engana-se quem pensa que a cultura organizacional está voltada apenas para grandes corporações — ela também deve estar presente nas pequenas e médias empresas.

Por ser um fator extremamente relevante para o dia a dia do negócio, é recomendado que você conheça mais sobre ele. Continue lendo e entenda a importância da cultura organizacional, os seus principais impactos e como construir uma. Boa leitura!

Qual a importância da cultura organizacional?

Certa vez, Peter Drucker, considerado o pai da administração moderna, disse que a cultura de uma empresa devora a estratégia no café da manhã. Com essa afirmação, podemos imaginar o quanto é significativo que uma companhia construa uma cultura de excelência.

Aliás, vale destacar a cultura de algumas das mais bem-sucedidas empresas da história. Na Toyota, a cultura está focada na qualidade. Na Ambev, na alta produtividade. Na Disney, no encantamento dos clientes. Na Pixar Animation, na inovação.

Ao definir a cultura organizacional, é possível dar alma ao negócio e concentrar as forças, as crenças e os valores na busca de um grande objetivo — que pode ser a qualidade, a satisfação, a inovação etc.

Todos os profissionais da corporação, [líderes](#) ou não, fazem parte desse processo. Afinal, a cultura é moldada no dia a dia da companhia, o que influencia os processos internos, a forma como os profissionais trabalham e se relacionam, entre outras situações.

Quais os tipos de cultura organizacional?

A cultura de uma empresa, geralmente, surge a partir dos objetivos e valores do seu fundador. Entretanto, esses atributos podem mudar ao longo do tempo para adequar o negócio à realidade do mercado, à inovação e ao que mais for pertinente. Alguns exemplos de cultura organizacional são:

- cultura de poder — esse tipo de cultura, em que normalmente o poder fica concentrado no dono, é voltado para resultados;
- cultura de papéis — a empresa é orientada por regras e tem cargos e funções definidas hierarquicamente (cada profissional tem um papel importante na companhia);
- cultura de pessoas — o capital humano é colocado em primeiro lugar (as companhias entendem que os colaboradores precisam ser incentivados e valorizados).

Além dos tipos listados acima, a cultura organizacional da empresa pode ser marcada por características como atenção aos detalhes, inovação, orientação para a equipe, entre outras.

Quais são os principais benefícios para empreendimento?

A cultura organizacional é capaz de moldar a forma como os funcionários pensam, agem e reagem

dentro da empresa, mesmo os mais novos. Por isso, quando existe uma cultura eficiente, o empreendimento consegue colher uma série de benefícios. Veja os principais:

- aumento da [produtividade dos profissionais](#);
- maior comprometimento com os resultados desejados;
- maior compromisso com os valores da companhia;
- melhoria no clima organizacional;
- diferenciação da empresa no mercado;
- alinhamento de toda a liderança;
- maior objetividade nas ações estratégicas;
- melhoria no atendimento aos clientes finais.

Um excelente exemplo de como a cultura impacta no dia a dia da empresa é o da Amazon, companhia que atua no comércio eletrônico. Ela é mundialmente conhecida por sua cultura focada na satisfação dos clientes.

De acordo com matéria divulgada pela [HSM Experience](#), por várias vezes, Jeff Bezos, CEO da Amazon, carregou uma cadeira vazia para as reuniões com os executivos. A instrução era simples: a cadeira representa os clientes, e toda a decisão deveria ser tomada pensando neles.

A cultura organizacional também tem impacto na formação da equipe, bem como na atração e na retenção de [talentos](#). Empresas com uma cultura sólida costumam apresentar um bom ambiente de trabalho, além de maior engajamento e motivação dos colaboradores. Todos esses fatores contribuem para manter profissionais qualificados e alinhados com a cultura e os objetivos da organização.

Além disso, ao definir o perfil do seu negócio e os seus principais valores, você conseguirá contratar colaboradores mais alinhados às propostas. Se a cultura da empresa está voltada para a excelência no atendimento, por exemplo, contar com profissionais que tenham habilidades de comunicação e empatia será ainda mais positivo.

Quais impactos negativos a falta de uma cultura organizacional pode causar?

Quando a empresa não tem uma cultura organizacional definida, com objetivos, missão e valores que sejam disseminadas e que também direcionem o trabalho dos colaboradores, isso pode gerar um impacto negativo no ambiente corporativo e se tornar um obstáculo para o crescimento do negócio.

Tal fato pode gerar um ambiente negativo com competição desleal entre os funcionários, fofoca, gestores atuando como chefes no lugar de líderes, etc. Essas situações costumam resultar em equipes desmotivadas, estressadas e pouco produtivas.

Qual a diferença entre clima e cultura organizacional?

É comum haver certa confusão com esses dois termos. Entretanto, é preciso esclarecer que enquanto a cultura organizacional é formada por crenças e valores e tem o objetivo de direcionar a atitude da equipe, já o clima está relacionado ao ambiente da empresa.

O clima organizacional pode ser definido como um conjunto de elementos que influenciam o ambiente de trabalho. Isso pode acontecer direta ou indiretamente, como fofocas, falta de liderança, entre outros aspectos.

Contudo, por mais que sejam assuntos distintos, eles devem ser analisados em conjunto. O clima organizacional pode ser um termômetro para a satisfação e o engajamento dos colaboradores com a cultura da companhia.

Como construir a cultura organizacional da empresa?

Depois de entender a importância da cultura organizacional e os seus impactos, você deve estar se questionando como construir uma, certo? Nesse processo, que demanda bastante tempo e trabalho duro de toda a liderança da organização, um passo fundamental é definir:

- missão — por que a companhia existe;
- visão — onde ela deve chegar em longo prazo;
- valores — quais princípios jamais devem ser abandonados.

Quando o negócio é pequeno, se torna mais fácil transmitir esse direcionamento à equipe e acompanhar se os colaboradores estão alinhados. Contudo, conforme ele cresce, o processo fica mais difícil e o desafio é fortalecer a cultura organizacional.

Contar com profissionais especializados e qualificados para realizarem a [gestão de pessoas](#), a comunicação interna e o recrutamento de novos colaboradores será positivo para disseminar a cultura da organização. Além disso, você pode investir em algumas estratégias, veja as dicas abaixo!

Invista nas pessoas

Um ponto essencial para disseminar a cultura organizacional da empresa é investir em pessoas, afinal, são elas que estão presentes no dia a dia do negócio. Por isso, a cultura deve ser acessível para todos, independentemente do cargo ou área.

Os elementos da cultura organizacional devem estar bem claros e definidos e a partir disso devem ser divulgados para os trabalhadores. Isso pode ser feito com ações de gestão de pessoas, unindo ferramentas de comunicação, treinamentos, eventos, feedbacks, entre outras estratégias.

A atuação da liderança também tem papel estratégico. É preciso lembrar que você, e outros líderes de sua empresa, tem a missão de disseminar os valores da companhia, inspirar e motivar colaboradores, oferecer feedback, entre outras tarefas que contribuam para fortalecer a cultura organizacional entre os membros da equipe.

Desenvolva uma cultura de comunicação

A comunicação será significativa nesse processo e ela pode ser aplicada em companhias de diferentes portes, basta adequar a estratégia ao tamanho e ao perfil do negócio.

A utilização de banner ou informativos nos murais internos são estratégias simples, mas que se tornam positivas para transmitir a missão e os valores da empresa, assim como conteúdo no site e na intranet. O uso de vídeos, jornais internos, revistas e outros canais também são estratégias bastante utilizadas para alcançar esses objetivos.

Além disso, ao desenvolver uma cultura de comunicação, a empresa facilita a troca de informações e feedbacks entre funcionários e gestores, contribuindo com o ambiente corporativo e o clima da organização.

Promova ações de endomarketing para engajamento

A realização de eventos e outras ações para engajamento também podem ajudar nesse processo. Os eventos internos, como workshops, palestras e café com o presidente, permitem a integração e o desenvolvimento da equipe e são positivos para fortalecer a cultura organizacional.

Outro exemplo de ação para engajamento é o [processo de integração de novos funcionários](#). Essa estratégia é significativa para transmitir a cultura da companhia e mostrar o que a empresa espera do

novo colaborador.

Busque profissionais alinhados com a cultura organizacional da empresa

Recrutar colaboradores alinhados com a cultura organizacional da empresa será positivo para a manutenção e o fortalecimento dela, e isso é válido tanto para funcionários efetivos quanto [estagiários](#).

É preciso realizar um processo de recrutamento e seleção cuidadoso e estratégico. Além de avaliar as informações do currículo, competências técnicas e experiências, é recomendado analisar as características comportamentais e os valores dos candidatos para contratar aqueles que estejam mais alinhados com os objetivos e com o perfil do negócio.

Agora você entende por que esse assunto é tão discutido dentro das companhias e universidades de todo o mundo? Ao conhecer a importância da cultura organizacional da empresa e adotar estratégias para fortalecê-la será possível potencializar os resultados do seu negócio e conduzi-lo ao sucesso.

Esperamos que o conteúdo tenha esclarecido as suas principais dúvidas! Para se aprofundar ainda mais no assunto, não deixe de conferir o nosso próximo artigo que fala sobre as [diferenças entre clima e cultura organizacional](#)!