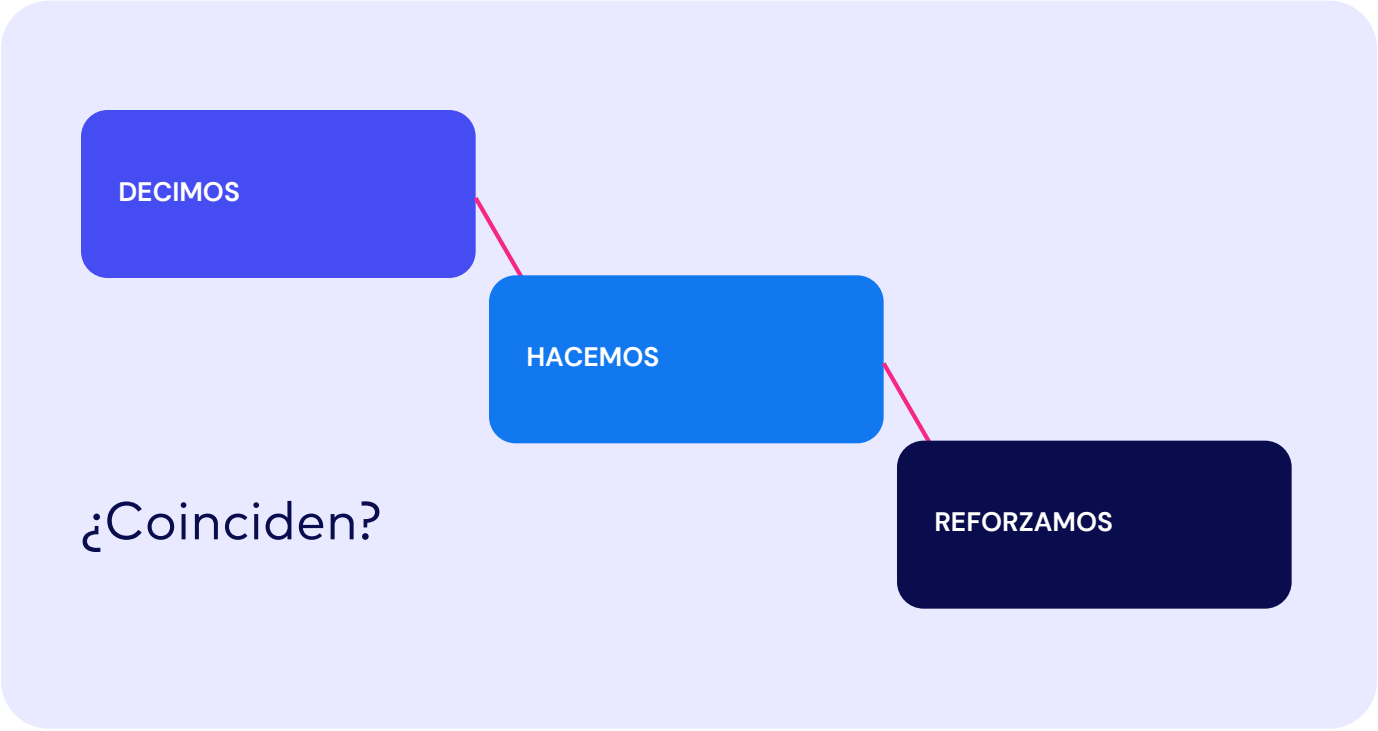
Galo Partners

CULTURA ORGANIZACIONAL

Tu cultura se ve en lo que permites.



Lleva un valor declarado a una práctica concreta del trabajo.

Un experimento para acercar lo que la empresa dice a lo que hace.

UNA SITUACIÓN, OTRA FORMA DE ABORDARLA

El cartel dice «colaboración».

Caso ilustrativo: ventas recibe reconocimiento por cerrar rápido; operaciones absorbe promesas que no pudo validar.

Lo que se declara

«Somos un solo equipo».

Se pide colaboración en reuniones y comunicaciones internas. La intención puede ser compartida.

Lo que se refuerza

Se premia cerrar sin revisar capacidad.

Cuando aparece el conflicto, nadie aclara quién puede aceptar el compromiso o cómo tratar una excepción.

La pregunta útil: ¿qué regla o reconocimiento hace más fácil una conducta que contradice el valor?

Escoge un valor y un momento del trabajo donde se ponga a prueba. Evita evaluar «toda la cultura» de una vez.

MAPA DE TRABAJO

Del valor a la práctica.

Esta secuencia convierte una intención general en una conducta que se puede observar y apoyar.

1

VALOR

Colaboración

Escribe qué significa para una situación concreta, no una definición universal.

2

CONDUCTA

Validar antes de prometer

Nombra qué hace cada rol. En el ejemplo: ventas consulta y operaciones responde sobre la viabilidad.

3

REGLA

Confirmación explícita

Define qué información se necesita, quién responde y cómo se decide una urgencia.

4

PRÁCTICA

Revisar excepciones

Observa si la regla se usa y qué obstáculos aparecen. Ajusta la práctica con quienes la aplican.

La revisión de CIPD recomienda atender prácticas y comportamientos específicos; cultura y clima son conceptos relacionados, pero no intercambiables [1].

PARA USAR EN TU TRABAJO

Busca la cultura en una semana normal.

Revisa situaciones donde las personas aprenden qué se espera realmente de ellas.

Lo que se reconoce

¿A quién se felicita y por qué? ¿El logro exigió una conducta que después se pide evitar? Busca un ejemplo reciente.

Lo que se decide

¿Qué ocurre cuando una prioridad compite con otra? ¿Hay una regla o depende de quién tiene más influencia?

Lo que se tolera

¿Qué incumplimiento se repite sin conversación ni ajuste? Comprueba si faltan recursos, claridad o una decisión.

Incluye versiones de distintos roles. Un relato describe una experiencia; necesita contraste antes de representar a toda la organización.

Pide un caso en que el valor sí se haya vivido. Esa excepción puede mostrar una práctica que conviene conservar.

EJEMPLO RESUELTO

Una regla que hace viable colaborar.

Caso ficticio · Ventas y operaciones

INTENCIÓN

Mejorar la coordinación antes de comprometer fechas.

CAMBIO

Operaciones valida alcance y capacidad para un servicio acotado.

EXCEPCIÓN

Una persona autorizada resuelve urgencias y registra qué compromiso cambia.

LA DECISIÓN

Probar la confirmación explícita en ese servicio y revisar los obstáculos con ambos equipos.

Por qué tiene sentido

El cambio conecta el valor con una decisión cotidiana. Requiere que dirección apoye la regla cuando una venta urgente la ponga a prueba.

Qué observar después

Observar confirmaciones, devoluciones y tiempo de respuesta. Registrar también carga y cambios del cliente; evitar atribuir cualquier mejora solo a la nueva regla.

HOJA DE TRABAJO · PUEDES ESCRIBIR EN LOS CAMPOS

Diseña tu experimento

Trabaja sobre una práctica acotada. Completa esta hoja con quienes tendrán que sostenerla.

El valor que queremos vivir

Y el momento del trabajo donde se pone a prueba.

La contradicción observable

Qué ocurre, qué lo favorece y qué registro o caso lo muestra.

La conducta deseada

Quién hará qué de manera distinta.

El apoyo que necesita

Regla, recurso, decisión o reconocimiento que debe cambiar.

La prueba y su revisión

Alcance, responsable, fecha, señales y condición para detenerla.

Escribe en un lector compatible con formularios PDF, guarda una copia o imprime esta hoja.

UNA SITUACIÓN, OTRA FORMA DE ABORDARLA

Para sostenerla, revisa la excepción.

Una práctica puede funcionar en días tranquilos y desaparecer cuando llega la presión. Ahí conviene mirar.

Si la práctica se usa

Comprueba que no añada una espera innecesaria.

Pregunta qué ayudó a aplicarla.

Conserva ejemplos de decisiones tomadas con la nueva regla antes de ampliarla.

Si la práctica se abandona

Busca el obstáculo: recursos, incentivos, autoridad o instrucciones contradictorias.

Pregunta quién podía autorizar la excepción.

Ajusta el sistema que sostiene la conducta.

Una prueba local permite aprender sobre una práctica. No demuestra por sí sola que la cultura de toda la empresa haya cambiado.

Lleva a dirección un caso, una contradicción y una decisión concreta que necesite su respaldo.

FUENTES Y SIGUIENTE PASO

Para seguir trabajando.

[1] Gifford, J. y Wietrak, E. (2022). Organisational culture and climate: an evidence review. Practice summary and recommendations. CIPD.

Revisión sobre cultura y clima organizacional; orienta la atención a prácticas y comportamientos específicos.

Consultar fuente >

Herramientas y ejemplos originales de Galo Partners. Los casos se presentan como ficticios o ilustrativos. Las hojas son apoyos de trabajo, no instrumentos de evaluación validados.

Galo Partners

¿Dónde aparece la contradicción en tu empresa?

Trae una situación reciente a una conversación con Galo Partners. Podemos explorar qué conviene investigar antes de diseñar una intervención de cultura.

CONVERSEMOS >