

# Medir el Impacto de un Individuo o Grupo en la Cultura Organizacional

### Acerca del autor

DR. RICARDO HIRATA OKAMOTO



Director de Keisen Consultores especializados en los campos de Planeación Participativa, Articulación Estratégica, Mejora Continua e Innovación, Ingeniería Kansei, Efectividad Organizacional y del Liderazgo Efectivo e

Inteligente con el sistema SYMLOG®.

Divulgador y promotor incansable de la calidad y mejora continua en México en radio, Blog y redes sociales.

Cofundador de la Asociación Mexicana de Trabajo en Equipo (AMTE AC), profesor de maestría en diferentes universidades. Investigador invitado en la Universidad Internacional de Hiroshima y profesor invitado en la Universidad de Arizona en el Mel & Enid Zuckerman College of Public Health.

Miembro de la Japan Society for Quality Control y Miembro Senior de la American Society for Quality.

Ricardo Hirata Okamoto  
Enero 19, 2021

**Temática:** Culturas y subculturas organizacionales efectivas, Liderazgo de Equipos y Teams, Liderazgo Individual para Trabajo en Equipo, Liderazgo y Efectividad Organizacional, Planeación, Articulación y Consenso, Seminarios Online, Efectividad de un equipo, interculturalidad, Liderazgo individual, Mejora de interacciones sociales, Personalidad, Subculturas

organizacionales, Symlog, Valores organizacionales

Las empresas e instituciones utilizan diferentes modelos y técnicas para evaluar el liderazgo y la efectividad de las Personas, Equipos y Culturas Organizacionales, pero difícilmente se encuentran relaciones entre los 3 tipos de resultados.

¿Cómo medir a la efectividad y liderazgo de Personas, Equipos y Culturas Organizacionales bajo un mismo modelo y campo de análisis?

¿Cómo medir la efectividad de nuestra Cultura Organizacional y medir las interacciones entre nuestras Subculturas?

¿Cómo relacionar la efectividad de los equipos existentes, las interacciones entre los equipos y su impacto en la Cultura o Subculturas Organizacionales?

Un modelo y sistema que permite medir con el mismo instrumento y por lo tanto retroalimentar a personas, sus equipos y las

culturas organizacionales resulta relevante para la toma de decisiones y procesos de cambio. El SYMLOG (System for Multiple Level Observation of Groups) permite esta transversalidad y nos arroja información pertinente como:

- El liderazgo individual y la capacidad del líder de tener interacciones efectivas con otros miembros del equipo (o entorno de trabajo).
- El mapa de efectividad del líder y cada uno de los miembros de su equipo, y por tanto la efectividad del equipo en su conjunto, y el impacto de cada miembro y de sus interacciones en el equipo. Se visualizan las diferentes polarizaciones existentes y se busca unificar y cohesionar al equipo.
- La situación actual de cada uno de los diferentes equipos de una unidad de negocio (e.g., equipos de ventas, operación, finanzas, TI, mercadotecnia, comunicación, recursos humanos, legal) y la efectividad y polarizaciones entre

estos departamentos y equipos gerenciales, para encontrar acciones que los hagan efectivos como equipo y como unidad de negocio.

- La resultante cultura organizacional que se vive por parte de los colaboradores quienes la evalúan, y que es generada por los diferentes equipos gerenciales y en particular, por el equipo directivo. Todo esto es posible medirlo, mapearlo, retroalimentar y simular los cambios y mejoras a realizar.

Es lógico pensar que en un sentido, la efectividad y liderazgo de las personas impacta en sus equipos, y estos a su vez generan una determinada cultura interna y organizacional. Pero también, es real que la cultura organizacional impacta en la conducta de los equipos directivos y gerenciales, y en consecuencia en los miembros de dichos equipos y en general en todos los colaboradores.

Todo esto, hoy se puede medir y por tanto, conocer, y mejorar. La Efectividad Organizacional debe medirse, monitorearse y desarrollar y qué mejor, que con un mismo

instrumento que sirve para personas, equipos y culturas.

---

### Contenido relacionado:

- [Cómo medir el impacto de un individuo o grupo en una cultura organizacional](#)
- [¿Se puede medir y desarrollar la efectividad de una cultura organizacional?](#)

Como citar este artículo: Hirata-Okamoto, Ricardo, (19 de enero de 2021), *Medir el Impacto de un Individuo o Grupo en la Cultura Organizacional*, Artículos y Blog de Keisen Knowledge, KEISEN Consultores, México, <https://keisen.com/es/>

Reserva de Derechos: Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

Distribución. KEISEN CONSULTORES