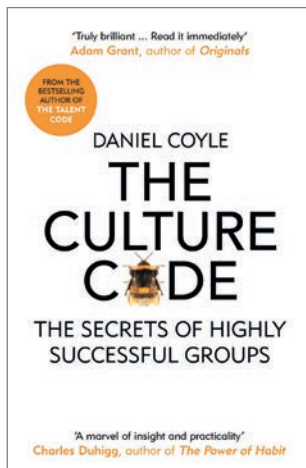




“The Culture Code” por Daniel Coyle.

La cultura es lo que se vive por los grupos humanos. No 4-5-6 valores vacíos mostrados en un muro o una filmina durante el “onboarding”.

Nadie puede dudar del poder de la cultura organizacional: puede ser el trampolín desde donde las personas exploten su potencial o mejoren su rendimiento, o ser una jaula donde siempre se sienten atrapadas haciendo lo mismo por mucho que cada cierto tiempo se trate de cambiar por medio de iniciativas vacías que solo buscan remedios cosméticos, y un vacío interés por las personas. Más bien el interés va por decir “les dimos XXXXXX -la herramienta de moda- y ni así mejoraron”. Hay organizaciones que cada 2-3-4 años relanzan su cultura para parecer adaptadas a tiempos modernos o a lo que se usa hoy. Pero no cambian.

Otras en cambio parecen encadenar éxitos, innovar, tienen a los referentes en sus campos o a gente que crea un ambiente que incluso parece distorsionar la realidad: ahí lo imposible se vuelve posible y la gente desbloquea ideas que en cualquier otro lugar seguramente serían rechazadas.

¿Por qué? El autor nos comparte su respuesta creando un marco de trabajo a través de historias concretas que nos muestran que la cultura es el resultado de las personas interactuando basadas en 3 pilares: la seguridad, la posibilidad de ser vulnerables y el establecimiento de propósitos. Estos 3 elementos se manifiestan

RESEÑAS DE LIBROS

Mario Agüero Obando

Recibido: 01 Julio de 2026 • Revisado: 06 Julio de 2026 • Aceptado: 22 de Julio de 2026

en lo que hacen y se convierten en la práctica en una especie de “cerebro social” viviente.

Todo esto permite pasar a las personas de un ambiente tradicional (taylorista diría yo) donde en lugar de preocuparse por su estatus ante la administración, se concentran en la acción colaborativa hacia un objetivo compartido. Viven los valores. Incluso, el autor apunta a la evidencia que indica que incluso el proceso de contratación debería seguir el modelo de buscar gente con los valores y compromiso compatible con la organización en lugar de “super estrellas” pues a la larga se consiguen mejores resultados.

Al final del día, las organizaciones mas fieles a sus valores y vivirlos son las que parecen capaces de triunfar, adaptarse y sobrevivir. No necesitan ser más inteligentes, sino hacer que la gente se sienta segura de estar en el equipo correcto. Debo agregar que esto me recuerda ideas desarrolladas por James C. Collins en su libro “Built to last”.

Obvio, no se puede reducir todo a un ágape de paz y amor. No existe tal cosa. Pero tal vez sea posible tener organizaciones verdaderamente interesadas en los seres humanos, más allá de solo indicadores y números. No parece un pequeño precio para tener una organización que alcance la excelencia.

En fin, otro libro de nos invita a reflexionar y cuestionar prácticas, patrones y “frameworks” de trabajo “empacados”, basados en recompensa y castigo. Pero no es un libro más, sino uno con ejemplos prácticos y testimonios de como se pueden hacer las cosas de forma diferente. Y que pueden funcionar. No dude en leerlo si quiere ampliar sus horizontes.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Coyle, D. (2018). *The culture code: The secrets of highly successful groups*. Bantam Books.

Mario Agüero es Ingeniero y Desarrollador de software con amplia experiencia en la industria de apuestas deportivas, marketing digital, finanzas e integración de servicios. Es capacitador en procesos de implementación de métodos ágiles en varias organizaciones. También, es docente de LEAD University.