

Cómo conocer la cultura de las empresas

Es importante que una vez que conozcas distintos tipos de culturas organizacionales puedas identificar con cuáles te sientes más a gusto y encuentres “Fit Cultural”.

¿Qué es Fit Cultural?

¿A qué se llama fit cultural?

...es la probabilidad de que alguien reflexione y/o sea capaz de adaptarse a las creencias, actitudes y comportamientos fundamentales que componen su organización... (Harvard Business Review)

...es cuando hay congruencia entre las normas y valores de la organización y los de la persona... (Adrian Furnham)

Podemos decir entonces que es la probabilidad de que un candidato a un puesto de trabajo pueda encajar y adaptarse a los valores centrales y a los comportamientos colectivos que conforman una organización, una "cultura compatible".

Es decir que cuando un head hunter evalúa nuestro fit cultural no quiere decir que seamos buenos o malos para el puesto, sino que refleja si somos compatibles o no con la cultura organizacional de la empresa.

¿Por qué es importante para nosotros como candidatos tener en cuenta el Fit Cultural ?

Porque eso puede condicionar a que tengamos una buena experiencia en una organización o que nos sintamos incómodos o insatisfechos en otras.

Estudios recientes han concluido que más del 80% de los empleados de todo el mundo, consideran el Fit Cultural como una de las variables prioritarias a la hora de decidirse por una u otra empresa.

¿Por qué es importante para las empresas/organizaciones Fit Cultural ?

Las empresas han medido que si contratan individuos cuyas personalidades y valores calzan con la estrategia de la organización, éstos se sentirán más comprometidos, trabajarán más duro, y permanecerán más tiempo en la empresa.

Pero el Fit cultural no lo es todo, es un aspecto más que se evalúa. La adaptabilidad cultural -la capacidad para adaptarse mediante la lectura e interpretación de señales culturales- está comprobado que influye más en el éxito laboral que el fit cultural inicial.

Cómo evaluar Fit Cultural

¿Cómo puedes evaluar tu fit cultural al postular a búsquedas?

- Si conoces la empresa/organización para la que aplicas investiga sus valores, metas, prácticas, visión
 - ¿Te sientes identificado?,
 - ¿Sientes que con alguno de ellos no te sientes cómodo/compatible?
- Si la vacante no menciona la organización busca entre líneas en el aviso aspectos como: valores, qué se espera del postulante, clima laboral y hazte las mismas preguntas arriba sugeridas!

Algunas recomendaciones:

1. Dedicar tiempo a obtener información sobre la empresa antes de la entrevista.

Por lo general, en la página “Quiénes somos” del sitio web de la empresa se puede encontrar mucha información. En la declaración de objetivos, encontrarás si valoran el trabajo en equipo, las relaciones con los empleados y las conexiones con los clientes, etc.

También se puede buscar información en Facebook, LinkedIn y GlassDoor. Leer reseñas de antiguos empleados y averiguar qué es lo que más valora la empresa.

2. Comenta en las entrevistas por qué los elegiste a ellos

Destaca aspectos de su cultura como por ejemplo las relaciones humanas, el compromiso a reducir el impacto ambiental, el énfasis en la responsabilidad social o cualquier cosa que te haya atraído hacia esta oferta de empleo específica.

3. Cuenta cómo tus habilidades y tus experiencias se alinean con la empresa. Por ejemplo:

4. Si la empresa proporciona diversas oportunidades de capacitación, cuéntales acerca de tu habilidad para aprender rápidamente y adaptarte al cambio. Puedes mencionar:

“Siempre trabajo para mejorar mis habilidades. Me di cuenta de que tienen muchas oportunidades de crecimiento y estoy dispuesto a trabajar para superarme a mí mismo en mi tiempo libre”.

¿Cómo evalúan en una entrevista mi fit cultural?

Hay algunas preguntas típicas que ayudan a evaluar la cultura de alguien en una entrevista:

- ¿Con qué valores te identificas?
- ¿Cuál es tu lugar de trabajo ideal?
- ¿Qué te atrae de la empresa?
- ¿Por qué quieres trabajar aquí?
- ¿Conoces nuestra filosofía?
- ¿Crees que encajarías?
- ¿Cómo describirías su cultura con base en lo que ya observó y conoce de la empresa?
- Cuéntame si ya trabajaste para una organización en la que sentías que no encajaba en la cultura organizacional. ¿Por qué no se adaptó?

Culture Add, de la mano del Fit Cultural

Es el estar abierto a personas que comparten los valores y ética de la organización, pero a su vez traen opiniones, habilidades o experiencias novedosas para la organización.

Se atrae a personas que puedan desafiar las perspectivas e ideas organizacionales, aquellas que traen un enfoque distinto y que llevan a mejorar las estructuras ya existentes: es contratar diversidad.

Por citar un ejemplo: desarrolladores que no necesariamente llevaron una carrera de Ingeniería de Sistemas o de Software, sino que su punto de partida fue otro. Son personas que potencialmente pueden aportar una perspectiva distinta al equipo y a su vez aprender cosas

nuevas de los otros desarrolladores.

El culture add va de la mano con los valores: es importante contratar a personas que traigan perspectivas novedosas al equipo, pero es vital que compartan nuestros valores