



RECLUTA PERSONAS EN FUNCIÓN A LA CULTURA CORPORATIVA DE TU EMPRESA

Cada vez son más las empresas que son conscientes de la importancia que la cultura corporativa tiene en los procesos de selección. Ya no vale con analizar las habilidades y experiencia del candidato, que encaje en la cultura de la empresa también es crucial

Pero, ¿qué significa esto exactamente? La selección de personal basada en el “cultural fit” no pasa por formar un equipo de personas iguales que, a su vez, son iguales a ti. Más bien, se trata de contratar talento capaz de desarrollar su trabajo alineados a la cultura de la empresa. Es decir, empleados que compartan los valores de la empresa para que se sientan más comprometidos, colaboren y den su feedback.

La conversación sobre la cultura corporativa debería darse durante la entrevista. Las empresas deberían utilizar herramientas para dar a conocer su cultura corporativa en una fase previa a la entrevista. De esta forma, los candidatos podrían decidir si encajan o no antes de presentar su candidatura.

La definición de la misión, visión y valores (MVV) es un buen punto de partida. Eso sí, una definición ajustada a la verdad y que transmita la realidad y la esencia de la cultura de la organización. Olvídate de textos vacíos llenos de palabras que poco dicen sobre la idiosincrasia de tu empresa. ¿Cuántas veces has leído textos sobre la misión, visión y valores (MVV) de una empresa en su web corporativa y has sentido un déjà vu?

AÚNA EL MVV PARA CREAR LA CULTURA DE TU ORGANIZACIÓN.

A través de la misión, visión y valores deberías definir el modo en el que la empresa actúa. Deja que la cultura corporativa guíe tu estrategia de employer branding. Toda empresa tiene una estrategia comercial de captación de clientes, ¿por qué no iba a tener una estrategia de marca orientada a captar y retener talento?

Es necesario alinear la estrategia de employer branding con la experiencia del candidato. El employer branding es lo que la compañía vende, la experiencia del candidato es lo que este piensa que está comprando. Deben encajar para que se refleje en los resultados de la compañía.

Si la cultura corporativa es transparente y clara a ojos de los candidatos, ellos podrán tener una visión realista, no solo del trabajo sino también de la organización de la que van a pasar a formar parte. De esta forma, podrán decidir si encajan o no antes de postularse. Asimismo, la persona encargada de reclutar personal debería hacer preguntas relacionadas con el “cultural fit” durante la entrevista: ¿Por qué crees que eres bueno para nuestra organización?

¿POR QUÉ CONTRATAR EMPLEADOS ALINEADOS CON LA CULTURA DE LA EMPRESA?

Si eres el responsable de contratar el personal de tu empresa, sabrás que la selección del candidato correcto es crucial para la compañía. Un proceso de selección cuesta mucho tiempo y dinero, pero una elevada rotación de los empleados cuesta aún más.

Un proceso de selección de personal no puede basarse en un sistema de prueba-error ni en los pálpitos o corazonadas del seleccionador. Debe ser una estrategia calculada.

Uno de los factores más importantes a determinar cuándo vayas a contratar a alguien es si está, o no, alineado con la cultura corporativa de tu empresa. ¿Por qué? Porque cuando los trabajadores sienten pasión por lo que hacen y conectan con la misión y la visión de la empresa, es más fácil que sean trabajadores comprometidos con la causa y altamente productivos.



Según State Of Employee Engagement, el 38% de los trabajadores, a nivel mundial, no sienten que sus valores personales estén alineados por los valores de la compañía para la que trabajan. Es una cifra lo suficientemente elevada como para tenerla en cuenta y tiene serias repercusiones. Cuando un empleado no conecta con la cultura de su compañía, hay un riesgo elevado de que no se sientan comprometidos con ella. Cuando un empleado no se siente comprometido, se abre una espiral negativa de la que después es difícil salir:

- Los empleados pierden interés en sus trabajos.
- No son todo lo productivos que deberían.
- Los clientes no están contentos.
- La compañía se resiente.
- Los empleados pierden su trabajo.
- La compañía tiene que invertir tiempo y dinero en un nuevo proceso de selección.



Es tarea del jefe mantener comprometidos a los empleados asegurándose de dar un feedback constante, reconocer el trabajo de su equipo y crear un ambiente laboral positivo. Pero, en primera instancia, es tarea del seleccionador asegurarse de que la persona que contrata encaja con la cultura de la empresa. Tienen que estar seguros de que sus valores personales están alineados con los valores de la empresa.

En las empresas pequeñas, un 46% de las contrataciones habrán abandonado la empresa después de 18 meses. Y en un 89% de estos casos, el motivo es la falta de alineación con la cultura corporativa. Es una cifra como para tenerla en cuenta, ¿verdad?

¿Necesitas más datos sobre la alineación de los trabajadores con la cultura corporativa en los entornos laborales hoy en día?

El 22% de los trabajadores no entienden los valores de la compañía o, simplemente, los desconocen. El 33% de los empleados no conoce la misión de la empresa. El 38% no cree que sus valores personales estén alineados con los de la empresa.

Es vital para las compañías ser capaces de transmitir su misión a los empleados, alto y claro, desde el primer minuto.

El coste de que un empleado se vaya es, aproximadamente, el 20% de su salario. Este coste incluye el coste de contratación, de integración en la empresa, la pérdida de compromiso y productividad, los errores en la atención al cliente, el coste de formación y el impacto en la cultura corporativa.

CARACTERÍSTICAS DE UNA GRAN CULTURA CORPORATIVA

La cultura corporativa es determinante en el éxito o fracaso de una compañía ya que influye directamente en la actitud y rendimiento de sus empleados.

La cultura corporativa se define como “el conjunto de creencias, valores, costumbres y prácticas de un grupo de personas que forman una organización”. Transmiten a los empleados un sentimiento de identidad que facilita la cohesión entre todos los miembros de la compañía.

Estas son las 4 características que debe tener una cultura corporativa para aportar una personalidad propia y potenciar el rendimiento de sus trabajadores:

1. QUE LOS EMPLEADOS ENCAJEN CON LA CULTURA CORPORATIVA

La cultura corporativa es la guía en la que se basa cualquier asunto relacionado con los empleados, incluyendo su contratación. Para poder mantener la singularidad y personalidad que esta ofrece a las organizaciones, los departamentos de RRHH deberían tenerla siempre presente a la hora de reclutar nuevo talento.

Eric Sinoway creó una clasificación para identificar a los empleados que ayudan o dañan a la cultura corporativa de una empresa:

- **Estrellas:** Son los empleados capaces de cumplir con los objetivos planteados de la forma adecuada, es decir, de acuerdo con la cultura organizacional establecida. Son los empleados ideales para las empresas.
- **Potencias:** Sus formas y valores encajan con cultura corporativa. Sin embargo, necesitan mejorar su rendimiento. Con formación y apoyo, este tipo de empleados se convertirán en estrellas.
- **Zombies:** Este tipo de empleados fallan en ambos aspectos. Ni encajan en la cultura organizacional ni su rendimiento cumple con lo esperado. Obviamente, no tienen futuro en la compañía y pueden lastrar a sus compañeros en la consecución de los objetivos. Afortunadamente, su capacidad para dañar la cultura corporativa es limitada.
- **Vampiros:** Son una amenaza para la organización. Pese a que estos empleados son altamente eficaces en su rendimiento y consiguen sus objetivos fácilmente, no lo hacen siguiendo los dictámenes de la cultura corporativa, siendo un peligro real para la estabilidad del entorno laboral.

2. QUE LOS EMPLEADOS ESTÉN ALINEADOS CON LA MISIÓN DE LA COMPAÑÍA

Un elemento crucial en la cultura corporativa es la misión de la empresa. Si un empleado no está comprometido con la misión de la empresa, su motivación será menor y su rendimiento limitado. Por el contrario, cuando un empleado está alineado con la misión de la compañía, su compromiso hará que sus rendimientos se incrementen, afectando positivamente al resultado de toda la organización.

Pese a que los profesionales de RRHH tienen recursos para filtrar a aquellos candidatos que, a priori, encajan con los valores corporativos, lo cierto es que es necesario un tiempo para valorar si un trabajador realmente está alineado con éstos.

3. QUE LOS EMPLEADOS TENGAN AUTONOMÍA Y LIBERTAD PARA TOMAR DECISIONES

La libertad de los empleados suele reducirse a medida que las empresas crecen. Con el tiempo, los trabajadores prefieren simplemente acudir al trabajo, acatar órdenes y salir a su hora. Su compromiso con el conjunto de la compañía, los objetivos y su misión será nula, reduciendo las probabilidades de éxito.

Por suerte, no todos los trabajadores caen en esta apatía y deciden que su trabajo debe tener significado. Esto tiene un efecto directo y positivo: son capaces de aportar ideas y tomar decisiones correctas sin depender de sus responsables. Es decir, cuentan con un alto grado de autonomía que potencia el rendimiento y compromiso con la empresa.

Una buena cultura corporativa debe reconocer, facilitar y potenciar dicha autonomía y libertad de los empleados para tomar decisiones que favorezcan al conjunto de la organización.

4. QUE LOS EMPLEADOS FUNCIONEN COMO UN EQUIPO

Las empresas donde sus empleados no se ven como un equipo están llamadas al fracaso. Para comprender esto, sólo es necesario ver un partido de fútbol, por ejemplo. El equipo trabaja para un objetivo común, trabajan juntos para lograrlo, se animan mutuamente y se comunican de forma eficaz. Cada miembro del equipo es indispensable y trabaja para el conjunto, no para sí mismo.

Una gran cultura corporativa debe cohesionar a todos sus empleados y hacerles ver que son parte de un todo. Sólo yendo en la misma dirección se podrán cosechar éxitos.



¿CÓMO CONTRATAR AL PERSONAL ADECUADO PARA LA EMPRESA?

Elegir a las personas correctas para tu organización es importante para construir un negocio. Para cualquier empresa, es vital seleccionar a las personas adecuadas ya que los empleados son la columna vertebral de cualquier empresa.

Una forma de asegurarte de que contrates a los mejores, es conociendo tu cultura empresarial, es decir la visión y ambiente laboral de la compañía. Una vez que hayas establecido esto, informarles a los demás.

Los negocios pequeños, en especial, saben que hacer una mala contratación puede arruinar la productividad de todo su equipo. Por eso los emprendedores se obsesionan con esto. El reclutamiento por medio de las redes sociales es más popular que nunca: 92 por ciento de las empresas usan plataformas como Twitter, LinkedIn y Facebook para contrataciones. LinkedIn es especialmente usada para reclutar, pero Twitter y Facebook son buenas maneras de compartir lo que pasa en la compañía.

Es de suma importancia contratar a empleados que encajen orgánicamente en la cultura corporativa y que son apasionados respecto a la marca. En general, la personalidad prevalece sobre las credenciales cuando los empresarios están decidiendo qué quieren aportar a su equipo.

Vamos a revisar los aspectos más importantes a considerar para contratar a los mejores profesionales:

- Contrata a gente que crea en tu misión y que se sienta apasionada por tus productos. Es importante que en tu negocio contrates a personas que encajen con tu cultura y también que tengan experiencia en el puesto.
- El criterio más importante para contratar son las aptitudes que se ajusten a la cultura empresarial. Traer a nuevos empleados a una organización debe ser un proceso de meditación y en algunos casos, encontrar al mejor puede tomarte cierto tiempo.
- Además de tener un currículum fuerte y antecedentes técnicos, la actitud es muy importante. Si alguien demuestra flexibilidad, disposición para aprender nuevas habilidades y es un buen miembro del equipo, es invaluable. Tener empleados talentosos puede formar o destruir tu empresa.
- Busca empleados con experiencia de servir y que sientan pasión por lo que hacen. Más que habilidades y talento, deben tener pasión para ser parte de la empresa. Deben querer más que un buen trabajo, deben querer un trabajo en tu negocio.

-
- Deja que el candidato hable. Es increíble lo que te dirá, sólo tienes que escuchar. Toma tiempo para realmente sentarte y hablar con los candidatos y ver qué tan apasionados están con lo que haces.
 - Contrata a gente que camine rápido, suelen tener un sentido de urgencia sobre la vida y una gran predisposición a tomar acción.
Trata de retener al talento que está motivado por la innovación, el pensamiento “fuera de la caja”. Contrata a alguien basándote en tu ética de trabajo y la habilidad para pensar creativamente.
 - Ve más allá de lo que está frente a ti. Además de lo que el candidato puede traer a tu empresa, considera lo que puede traer mientras él y la organización crecen.
 - Contrata a gente inteligente, ávida de conocimientos y humilde. Estos son los ingredientes clave para construir un gran equipo y cuando esas características tienen un balance, grandes cosas pasan.
 - Escoge a gente con un entusiasmo natural por la vida y una conexión para la causa de la empresa y su misión.
 - Busca fundamentos, los contratados deben ser oportunos, confiables, estar dispuestos a aprender y ser capaces de trabajar en equipo.
 - Ten una descripción de trabajo muy clara, transmítela para que no haya sorpresas y sé claro con las expectativas.
 - Nunca hagas una contracción por compromiso. Está mejor esperar a la persona adecuada que conformarse con un candidato que no es el ideal. No puedes obtener los mejores resultados con un empleado mediocre. Nunca comprometas tus estándares de contratación.
 - Sé muy selectivo con tu equipo, rodéate de gente increíble. Entrena, reta y espera lo mejor de ellos. En los deportes toma a un equipo entero y sus esfuerzos coordinados el lograr grandes cosas.

Se trata de una estrategia eficaz para lograr una rápida integración del candidato en la empresa, y su posterior retención. Para la empresa, encontrar colaboradores con valores y comportamientos afines a la cultura se traduce en menos tiempo en el periodo de adaptación del candidato a las dinámicas de trabajo.