



BHR MÉXICO

Contadores Públicos Certificados, Abogados y Consultores

La Importancia de la Cultura Corporativa

El pasado **13 de abril** fue publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, **la herramienta de valoración de puestos de trabajo** que tiene por objetivo **facilitar** el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad de género.

Si bien es un avance, falta más, mucho más, porque la percepción que tienen los colaboradores no está vinculada solamente a la igualdad retributiva.

El salario ha dejado de ser el único factor que importa a la hora de elegir una empresa para trabajar.

Según un informe reciente de Naciones Unidas, el **40%** de los candidatos que se presentan a un proceso de selección, dicen que lo determinante a la hora de decidir si se incorporan o no a la empresa, es la **cultura corporativa** que ésta tenga.

La cultura corporativa de una empresa es su **ADN**, su personalidad, el conjunto de valores que la representan y la forma en que los mismos son interpretados por cada uno de sus integrantes y que se manifiesta en sus comportamientos, en sus conductas, en su forma de ser y de hacer, dentro de la compañía.

Es allí donde verdaderamente se pone de manifiesto **la inclusión y la diversidad**. Es allí donde se puede y se debe percibir la importancia de fomentar una cultura que no solo identifique a la empresa entre sus competidores sino que además, la **destaque**.

Un reciente estudio realizado en el ámbito de la profesión de contadores presentado por la International Federation of Accountants establece que en Europa, un 63% de mujeres dicen haber sufrido algún tipo de discriminación, falta de equidad o de inclusión dentro de la profesión, que afectó su carrera profesional.

Estos datos reflejan la urgente necesidad de cuidar y fomentar la creación de un **buen ambiente laboral** mediante el desarrollo de habilidades blandas en un colectivo de profesionales que históricamente, ha estado siempre mucho más enfocado en mejorar sólo sus habilidades técnicas.

Un entorno de trabajo inclusivo, mejora el compromiso de los empleados y el compromiso es un excelente predictor de resultados en una compañía.

Cuando la gente se siente comprometida con la empresa, es mucho más productiva, la innovación se convierte en su forma de hacer y su rendimiento es alto y constante.

¿Y no es ésto acaso, lo que esperan las empresas de sus colaboradores?

La cultura corporativa va mucho más allá de la definición de “visión”, “misión” y “valores” que cada empresa da a conocer a través de sus sitios web. Esos textos suelen ser muy inspiradores pero lo cierto es que pocas son las veces en que verdaderamente se traducen en las conductas de sus integrantes. Aún más, son muchos los que ni siquiera los conocen en profundidad.

Para conocer la cultura corporativa de una empresa es necesario, caminar por sus pasillos, pararse junto a la máquina de café y saber qué dice y qué piensa su gente para poder, a partir

de allí, empezar a modificar creencias y conductas en pos de los objetivos de la compañía.

Existen factores que pueden alterar e ir desdibujando la cultura de la empresa sin que el empresario casi lo note, sin embargo llega un día en el que mira a su alrededor y empieza a desconocer su entorno, siente que la empresa no es la misma que era y parece no identificarse con ella.

Algunos de los factores que alteran la cultura corporativa de una empresa son:

- La falta de procesos de inducción cuando se incorporan nuevos profesionales
- La inexistencia de planes de carrera internos que den proyección a sus colaboradores
- Una estructura salarial poco equitativa en términos de tareas y retribuciones
- La falta de actividades de integración entre las distintas áreas de la compañía con el objetivo de evitar que trabajen en “silos” y, por sobre todo,
- La falta de líderes con destacadas habilidades blandas que sean capaces de transmitir esa cultura, impulsar el compromiso de los colaboradores y detectar de manera proactiva, los desvíos que se van produciendo para poder reconducirlos a tiempo.

El comportamiento individual de las personas depende en gran medida del entorno en el que se desenvuelven.

Por eso, cuando una empresa quiere mejorar sus resultados, necesita **generar ambientes flexibles que promuevan la colaboración, la innovación y el desarrollo constante de sus colaboradores.**