

REPORTAJES

MANAGEMENT

Culturas corporativas que imponen vida sana, ¿qué tan saludables son?

1

16-09-2018 12:02



Estas actividades muchas veces, que son impuestas por las organizaciones, están ligadas a la cultura corporativa, conjunto de hábitos, costumbres y valores que se comparten en la empresa.

Por Daniela Arce



¿Qué sentiría si en su empresa le dicen que todos los viernes debe destinar una hora para hacer deporte? Probablemente, las respuestas serán variadas, y no sólo dependerá de qué tan deportista sea o no, sino que de la disposición a destinar tiempo a iniciativas que impone la empresa. Tal como sucede con algunas compañías suecas como Kalmar Vatten y Björn Borg que fomentan la actividad física entre sus colaboradores.

Lo cierto, es que este tipo de iniciativas, muchas veces impuesta por las organizaciones, están ligadas a la cultura corporativa, conjunto de hábitos, costumbres y valores que se comparten en la empresa. Gustavo Nisivocchia, docente de organización y gerencia en la Facultad de Administración y Ciencias Sociales en [Universidad ORT](#), dice que la cultura corporativa se enfoca en cómo se hacen las cosas en la empresa. "Dos empresas pueden desempeñarse en un mismo rubro y, sin embargo, el resultado de sus acciones puede ser expresado de manera muy diferente. Ello se debe a la forma en que lo hacen, allí que se expresan el conjunto de valores y creencias compartidas por sus miembros y que dan forma a su actuar".

En el caso de Kalmar Vatten y Björn Borg, lo que imponen no es más que el reflejo de lo que son: compañías que promueven la actividad física. Pero ¿cuál es el límite? La homogeneización de las personas es uno de los principales problemas de este tipo de actividades, pues se espera que todos realicen cierta actividad o respondan igual ante un mismo estímulo. Si bien en este caso es el deporte, en otra organización podría ser el promover reuniones fuera del horario de trabajo, hablar en un idioma en particular o almorzar a una misma hora en un lugar determinado.

En este caso en particular el deporte se ve como una forma de que los colaboradores sean más productivos, falten menos al trabajo y estén más motivados y felices, lo que permite a la empresa ser más rentable. Se trata de creencias acreditadas por estudios, pero con algunas salvedades. "Se obvian aspectos que no son menores, como que los propios estudios citados una y otra vez en realidad hablan de "dar facilidades" para practicar actividad física, o "hacerlos atractivos a un número más amplio de funcionarios". En ningún momento estos estudios plantean la obligatoriedad del personal de tener que realizar ejercicio, sino que plantean incentivar y estimularlos a que puedan hacerlo", dice Nisivocchia.

A esto se suma que quienes no participan en estas actividades o las rechazan, pueden ser juzgados como "malos trabajadores", polarizando la mirada entre todos. En el libro *The Wellness Syndrome*, de Carl Cederström y André Spicer, se plantea que a la idea de bienestar en estos días le falta sustancia intelectual y propone "que las personas se convierten en atletas afortunadamente estúpidos de la productividad capitalista". Es tan así que incluso se menciona que las empresas ahora están prohibiendo el ingreso de fumadores, incitando el ejercicio y, de cierta forma, demonizando a personas más perezosas, débiles de voluntad o con otros intereses.

Para evitar estos problemas, ¿no sería mejor seleccionar personal que estuviera de acuerdo con esta cultura corporativa? Es cada vez más común que este factor se incluya entre los filtros para seleccionar personal. "Criterios muy estrictos pueden lograr ingresos de personas más alineadas y, por tanto, una base del cono organizacional más estrecho, menos diverso", asegura Nisivocchia, quien agrega que "la ausencia de diversidad es un hecho alarmante que viene siendo observado y reclamado por un número cada vez más amplio de personas y organizaciones no gubernamentales".

Y lo cierto es que al menos en Chile las empresas están reclutando personas que además de las competencias para desempeñar un cargo, tengan una personalidad que sea compatible con la cultura corporativa de la empresa.

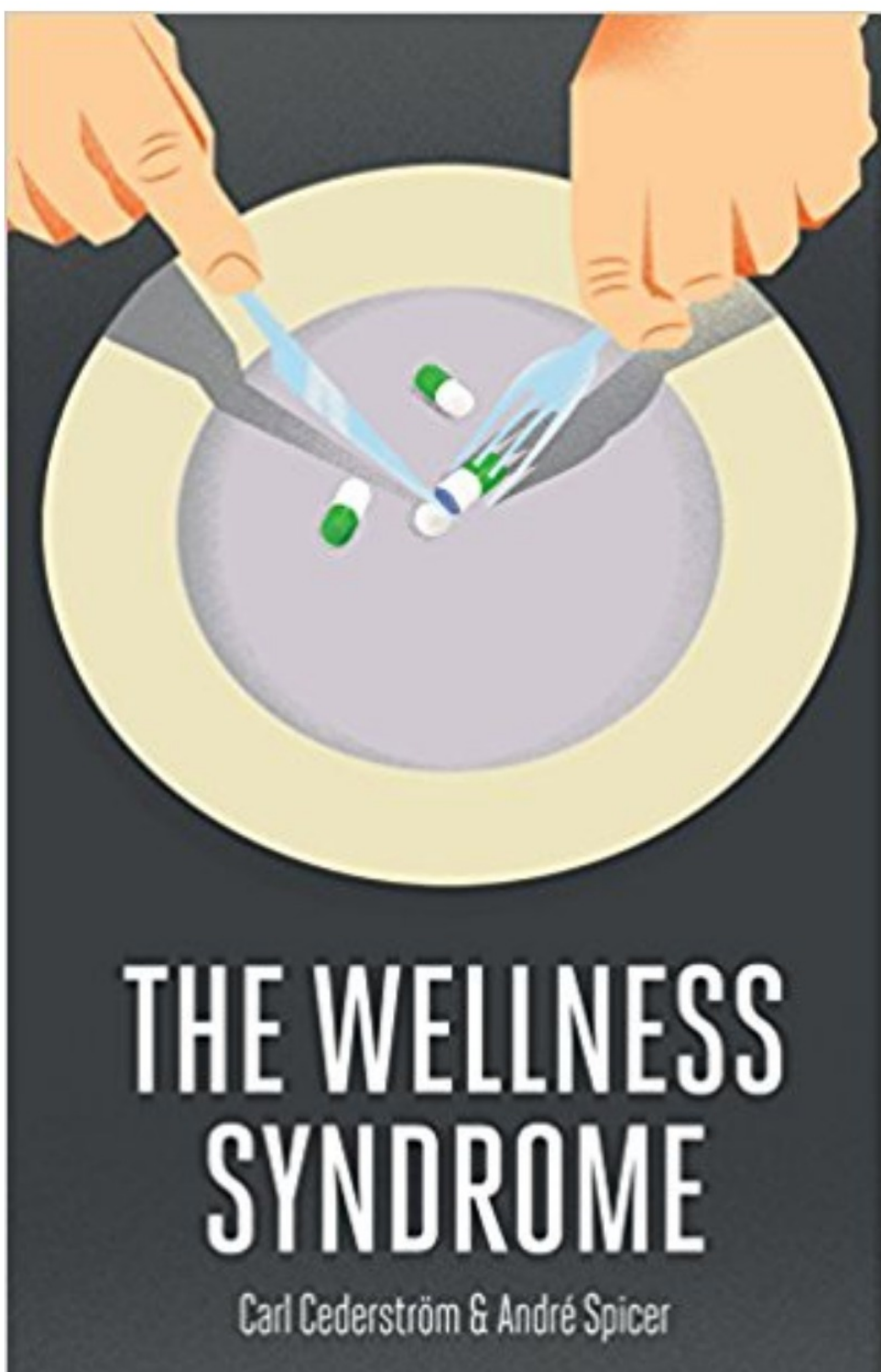
Se trata de un fenómeno reciente, advierte Suyin Palma, directora de Responsabilidad Social Corporativa de Adecco Chile, quien afirma que "tiene directa relación con las características y principios de los grupos generacionales. Hace 20 años, por ejemplo, lo que se buscaba era un trabajador que tuviera las competencias técnicas para desarrollar un trabajo, o bien la disposición para ello. Hoy contamos con una generación que no sólo se muestra alejada de permanecer largo tiempo dentro de una empresa para hacer carrera, sino que antepone sus gustos y valores por sobre el dinero".

Y en esta búsqueda de empresas por parte de las nuevas generaciones, es que las empresas se propusieron reclutar a trabajadores cuya escala de valores, proyecciones de vida y realización profesional sea compatible con la cultura de la empresa. Tanto es así que, en ocasiones, hay colaboradores que prefieren irse de la empresa si con el tiempo se dan cuenta que no encajan con su cultura.

Es por eso que Palma recomienda: "Para el éxito de una relación empresa candidato siempre deben conversar los ideales personales y los valores corporativos".

Pero, entonces, ¿es muy complejo encontrar un equilibrio? Para Palma, no estamos tan lejos, ya que "las empresas caminan cada vez más a lograr el match entre cultura y talento. La apertura de las organizaciones al cambio y a la mirada de la diversidad en sus equipos favorece exitosamente este cruce, ya que las empresas están abriendo cada día más sus espacios para acoger de mejor manera los intereses individuales, haciendo que estos conjuguen con los intereses corporativos".

Esto podría ser un alivio para académicos como Cederström y Spicer, quienes afirman que la búsqueda del bienestar individual se está transformando en un síndrome social que genera culpa, porque finalmente se elige este camino para ser aceptado en el "mercado". La salida, en cambio, está en mirar alrededor y no mezclar determinar qué tan idóneo o capacitado es un trabajador por lo sano o deportivo que pueda ser.

FOTO: [UNSPLASH.COM](#)

EN PROFUNDIDAD

Categoría

Management

Entidades

Universidad ORT