

¿Qué hacemos en 2013?

¿Qué debemos potenciar y trabajar más en las empresas en este año que empieza?

Apuesto por desarrollar una cultura empresarial potente. La cultura es clave. Tengo la impresión de que cada día lo es más. Y 2013 va a ser un año complicado, que duda cabe: aventura larga y peligrosa. Por eso apuesto por ella.

¿Pero qué es cultura (empresarial)?

Entendamos la cultura empresarial como el resultado de un conjunto de comportamientos consistentes: extendidos y repetidos a lo largo de la organización.

Estos comportamientos se derivan o, al menos están alineados, con unos valores que se comparten de forma amplia por las personas que componen la empresa.



Por lo tanto, la cultura es resultado de acciones y no de meras palabras, bonitas pero huecas en demasiadas ocasiones (mensajes publicitarios, eslóganes promocionales "de plástico", etc; ya saben de lo que hablo...)

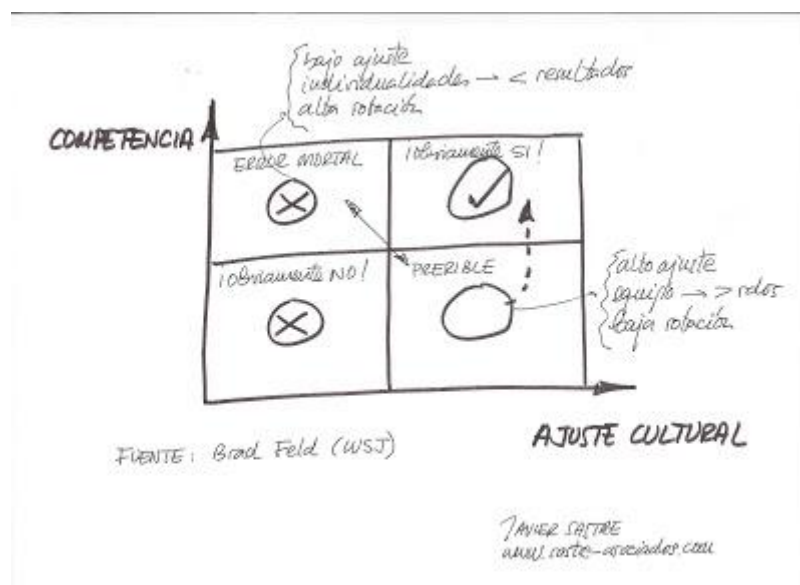
Para jugar un partido de fútbol amistoso el próximo fin de semana no me va a preocupar en qué cree cada uno: seguramente prefiera a la gente que mejor juega, independientemente de otras consideraciones.

Ahora bien, para emprender una aventura dura, larga y peligrosa, no sé, para ir a escalar el Everest o ya puestos, para jugar una liga de fútbol complicada, preferiré, con mucho, a los que compartan unos valores y una visión conmigo: nos vamos a enfadar menos y seguramente llegaremos más lejos. Porque actuaremos sumando las potencias de cada uno, no restándonos.

Si se me permite, esto es lo que diferencia hoy al Real Madrid del Barca (se lo dice alguien que es blanco de toda la vida y que siente una envidia sana del estupendo ambiente y espíritu competitivo del segundo): el Real Madrid hoy no tiene una cultura potente. O sí la hay, pero no me gusta. Nada. Y probablemente no sea la mejor para alcanzar grandes retos deportivos.

Hace unos días lo presentó estupendamente [Brad Feld en WSJ](#): es preferible contratar a las personas por tener un ajuste cultural alto que por una elevada competencia en determinadas áreas. Obviamente, si podemos tener los dos, mejor.

Pero si no puede ser, debería elegirse siempre a la persona que se ajuste más a nuestros valores y prácticas cotidianas.



Recomendación para 2013

Selecciona a tu equipo a partir de sus valores y actitudes y por disponer de unas capacidades (ciertas o en potencia) que necesita la empresa. Luego fórmalas todo lo que sea necesario en esas capacidades.

Aunque te parezca un camino más largo, en realidad es mucho más corto, ya que acertarás muchas más veces con las personas idóneas y tendrás menos rotación. Y esto supone, a la larga, mucho menos coste y más competitividad.

Porque todos podemos ser "héroes o cobardes", es cuestión de que las circunstancias sean las propicias para lo uno o para lo otro. El ambiente influye mucho más de lo que creemos para tener grandes resultados: [aquí un ejemplo](#) (Zappos).

Nota: esto vale también para socios, capital riesgo y todos aquellos partners o colaboradores de nuestra aventura empresarial.