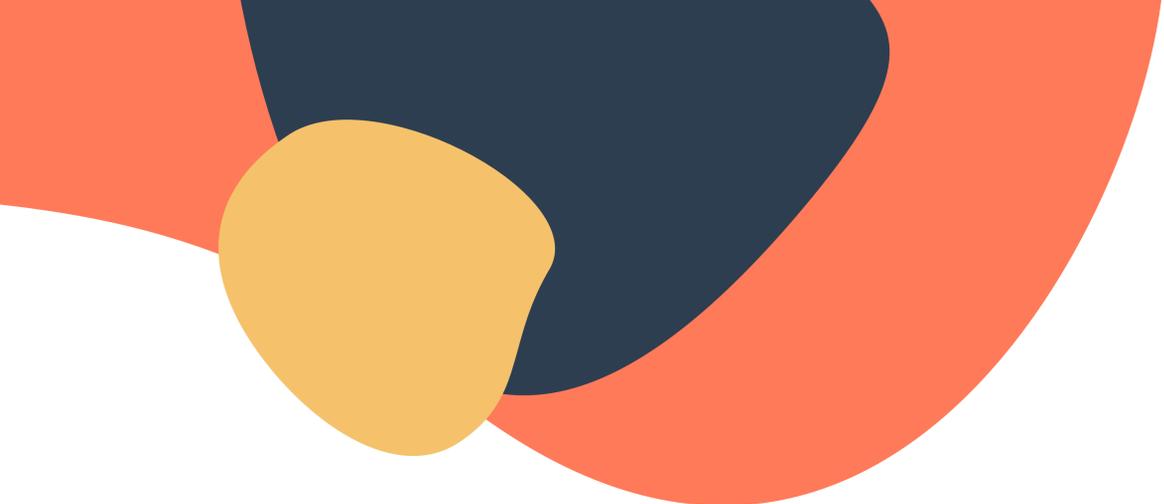




HubSpot

# Cómo desarrollar una cultura organizacional que atraiga a top talent

Una guía completa de HubSpot



# Tabla de contenidos

## Introducción

### Capítulo 1

Importancia de la cultura organizacional

- Razones para desarrollar una cultura organizacional

### Capítulo 2

Cómo atraer top talent a tu empresa

- ¿Qué busca el talento en una empresa?
- Valores
- Políticas corporativas
- Colaboradores
- Desarrollo profesional
- Libertad creativa
- Espacio ideal

### Capítulo 3

Ejemplos extraordinarios de cultura organizacional

- Twitter
- Cisco
- HubSpot

### Capítulo 4

Consejos para desarrollar una cultura organizacional desde cero

## Conclusión

# Introducción

---

Aunque muchas empresas han comenzado a regirse bajo un esquema organizacional más flexible en beneficio de sus empleados, aún hay compañías en donde la satisfacción y comodidad de sus trabajadores no representa un asunto primordial. Esto puede generar consecuencias como el aumento en la rotación del personal o sentimientos negativos como apatía y angustia.

Un empleado que no se siente feliz, no puede desempeñar su trabajo al máximo. Ponte en el lugar de tus trabajadores, piensa si el ambiente laboral es idóneo para que realicen sus actividades. Sabemos que existen días más atareados que otros, en los que apenas hay un momento de reposo, pero cuando una empresa brinda a sus empleados confort y armonía, incluso esos malos ratos se sobrellevan de mejor forma.

Crear una cultura organizacional que se adapte a los nuevos esquemas de trabajo no solo te impulsará como emprendedor o ejecutivo de una empresa pequeña o mediana, sino que también atraerá a los mejores talentos del mercado. Por esta razón, queremos compartir contigo los consejos necesarios para crear una cultura organizacional atractiva y moderna, para que los mejores trabajadores puedan sentirse como en casa.



**Capítulo 1**

# **Importancia de la cultura organizacional**

## Capítulo 1

# Importancia de la cultura organizacional

Para conseguir grandes resultados y favorecer el crecimiento de tu compañía, es necesario mejorar desde el interior. Por esa razón es muy importante generar una cultura organizacional.

Este es el primer paso para aportar elementos de valor en la empresa que a su vez atraen a nuevos prospectos, especialmente top talent. De esta forma les demostrarás que te interesan sus necesidades vitales.

Si logras generar estos cambios, muy pronto atraerás al talento emergente, pues solo hace falta el ambiente idóneo para que muy pronto la voz corra de boca en boca: tus propios empleados serán los encargados de hablar maravillas sobre la empresa.

Por tanto, el ambiente laboral es fundamental para mantener la moral de los trabajadores elevada, su motivación, satisfacción y productividad. Después de todo, a quién no le gustaría que en su empresa le consientan con un área de relajación, videojuegos y salas de maternidad. Aunque no lo creas, estos tres ejemplos son la materialización de una cultura organizacional ejecutada en la medida de tus necesidades.



# Razones para desarrollar una cultura organizacional

Si lo que deseas es lograr que tu empresa destaque más allá de sus productos o servicios, entonces tienes que desarrollar una cultura organizacional que favorezca el crecimiento profesional y personal, la libertad creativa y la iniciativa de tus empleados.

Con un código de cultura organizacional en tu empresa lograrás:

- Atraer a colaboradores que se identifiquen con los valores de tu empresa.
- Diferenciarte de la competencia más allá de la calidad, precios y características de tus productos o servicios.
- Mejorar la toma de decisiones en cada área (finanzas, contabilidad, marketing).
- Hacer fieles a los empleados al sentirse identificados y orgullosos de representar a la empresa.
- Resolver conflictos internos o crisis externas con una directriz clara.
- Conseguir candidatos adecuados con las habilidades que la empresa necesita.
- Lograr un trabajo en equipo que mejore los procesos dentro de la empresa.
- Crear apertura al cambio y sostener a la compañía ante cualquier adversidad.

Como puedes ver, la ventajas son muchas por cuanto se refiere a una cultura organizacional saludable. Recuerda que tu empresa, sin importar su tamaño, está conformada por los trabajadores. Si ellos se sienten agusto, inspirados y apoyados por la compañía, sin duda darán lo mejor de sí mismos.



## Capítulo 2

# Cómo atraer top talent a tu empresa

## Capítulo 2

# Cómo atraer top talent a tu empresa

---

Actualmente, cada vez es más complicado atraer y contratar al talento adecuado, sobre todo si se busca lo mejor de lo mejor. Eso no es todo, retener a estos trabajadores es un desafío, pues se trata de mujeres y hombres que buscan retos y nuevas oportunidades.

Existe un aumento en la rotación de personal y esto se debe a que muchas veces las empresas no logran satisfacer a sus empleados; en parte, porque están enfocadas en complacer solo a los consumidores, de manera que se olvidan de las necesidades interiores de la compañía.

La cultura organizacional es tan importante en la etapa de reclutamiento como es lo es un producto o servicio para definir una estrategia de marketing. El personal es el insumo primordial de cualquier empresa, grande o pequeña; no estamos hablando de expertos que

cobren sumas estratosféricas, sino de los empleados ideales. ¿Quiénes son ellos? Pues cualquier profesional que comprenda tus necesidades, se identifique con tu misión y visión, y de alguna forma la haga suya, a través de su desempeño en la oficina y la vida diaria, es decir, en sus proyectos personales.

¿Alguna vez te has puesto a pensar en cómo se encuentran tus empleados y de qué manera podrías cambiar significativamente el ambiente laboral para repercutir en sus motivaciones? Con una cultura organizacional a la medida de tus necesidades, puedes dar el primer paso para satisfacer a tus colaboradores sin necesidad de invertir recursos (tiempo y dinero) que quizá no dispongas en principio.

Recuerda que un trabajador satisfecho rinde más que uno agobiado.

A continuación te compartimos los puntos más importantes para crear una cultura organizacional que convertirá tu empresa en la más buscada para laborar.

## ¿Qué busca el talento en una empresa?

Las nuevas generaciones, además de buscar un buen sueldo, también desean más beneficios y oportunidades que les permitan crecer dentro y fuera de la empresa. Un estudio realizado por Deloitte arrojó que [un 49% de los millennials, si tuvieran la opción, renunciarían a sus trabajos actuales en los próximo 2 años.](#) Tomando en cuenta esta cifra, piensa en cómo podrías retener a esta nueva generación de profesionales, pues ellos son el relevo de quienes no crecieron como nativos digitales, sino que se desenvuelven en la era de la movilidad y la conectividad digital.

¿Qué es lo que está sucediendo para que desistan tan rápido de una empresa? Existen muchas razones, las cuales vamos a enlistar para que puedas identificar con facilidad estos aspectos dentro de tu organización y tomes las medidas necesarias.



# 1. Rutina

Entendemos que el trabajo es una responsabilidad que requiere compromiso, y aunque los jóvenes actualmente están muy motivados por la integración de las nuevas tecnologías en los procesos laborales, si la empresa en la que se encuentran no les ofrece innovación y nuevos retos, optarán por marcharse.

# 2. Desmotivación

Creemos que cualquier empleado, sin importar su edad, se podría sentir desmotivado si nota que su líder está ausente o no le muestra interés a su trabajo. Demuéstrale a tus colaboradores que son un equipo, y que sus aportes son tan importantes para alcanzar la meta como un liderazgo fuerte.

# 3. Falta de flexibilidad

Las dinámicas sociales han cambiado mucho, y para las empresas no es diferente. Los nuevos talentos buscan organizaciones en las que no tengan que cumplir con un horario estricto. De igual forma, valoran el trabajo desde casa. La movilidad es fundamental para ellos. Recuerda que vivimos inmersos en una revolución tecnológica y, por ende, cultural. Si tu empresa aún se encuentra bajo un régimen tradicional de organización del trabajo, puede que la rotación de jóvenes talentos aumente.

# 4. Falta de valores empresariales

El impacto social y ambiental de tu empresa es un punto muy importante. El talento profesional de alto nivel desea trabajar para empresas que hagan cosas positivas por la comunidad y la naturaleza. Digamos que es parte de una nueva visión del mundo donde las corporaciones, sin importar su tamaño, deben aportar algo a la sociedad. Asimismo, valoran a las compañías que se preocupan por el bienestar del equipo; el trato humano es indispensable para retenerlos.

El cambio generacional influye en la cultura organizacional: quizá tengas que replantear los valores de tu empresa con la idea de que el talento que está allí afuera, esperando una oportunidad, se pueda identificar y sentirse orgulloso de ser parte de tu proyecto. Así como cada trabajador tiene que cumplir ciertas expectativas, también tu compañía debe ocuparse de cumplir con otra serie de expectativas que, por lo general, resultan atractivas para el top talent, las cuales podemos resumir en una palabra:

VALOR.

¿A qué nos referimos con esto? El siguiente desglose te ayudará a entenderlo:

- V – Versatilidad
- A – Autenticidad
- L – Liderazgo
- O – Optimismo
- R – Responsabilidad



Ahora bien, no olvides que en una empresa debe existir balance entre el talento emergente y los trabajadores experimentados, los viejos lobos de mar. Cada empleado es diferente y único, pero todos coinciden en que tienen necesidades y anhelos. Asegúrate de prestarles atención, escucharlos y crear estrategias de integración y participación para que se sientan valorados.

## Valores

Los valores corporativos son los principios en los cuales una empresa se basa para la toma de decisiones; a saber, influyen en las estrategias que encaminan de forma eficaz las acciones corporativas. Se trata del enfoque básico para formar la cultura organizacional, la cual, cuando se encuentra bien estipulada, también se encarga de moldear a los empleados. Y estos, con base en los valores de la empresa, podrán satisfacer las necesidades de los clientes.

Lo que tratamos de decir es que, para construir una cultura organizacional, primero debes definir los valores de tu empresa. Comienza con una lista, puedes tomar en préstamo los valores de otras empresas para hacerte una idea de lo que requieres. Es necesario reunir a los tomadores de decisiones de la empresa para analizar si realmente los valores seleccionados coinciden con la visión de empresa que desean construir.

Algunos de los valores más destacados por los cuales una empresa puede regirse son los siguientes:

- Honestidad
- Respeto
- Esfuerzo
- Iniciativa

También es importante que conozcas cuáles son los diferentes tipos de clasificación de los valores corporativos. Esto te ayudará a definir con claridad la esencia de tu empresa. Por supuesto que hay otros factores que influyen, como el ramo (marketing, diseño, ventas) al que pertenece, el eslogan e incluso el lugar donde se encuentran las oficinas, entre otros.

Esta es la clasificaciones de valores:

- Sociales: se enfocan en la responsabilidad social o en el medio ambiente.
- Desarrollo: determinan el impacto del negocio en las comunidades.
- Dinámicas de trabajo: destacan la excelencia en sus actividades internas.
- Servicio al cliente: se dedican a la satisfacción del cliente.

Es muy importante que identifiques a tu empresa con alguno de estos rubros, ya que será parte de la identidad organizativa. No olvides que los trabajadores deben familiarizarse con los valores, para evitar confusiones, malas interpretaciones o dar la impresión de que no existe organización interna. Y recuerda: puedes mezclar estas categorías, quizá tu empresa tiene como objetivo satisfacer a los clientes sin descuidar el ambiente.

Toma como ejemplo el caso de HubSpot. Nuestra cultura está impulsada por una pasión que se refleja en la misión y métricas. Es una cultura de personas increíbles y con mentalidad de crecimiento cuyos valores incluyen el uso del buen juicio y la resolución para el cliente. Los empleados que trabajan en HubSpot tienen HEART:

**HEART:** **humble, empathetic, adaptable, remarkable, transparent.**  
**humilde, empático, adaptable, notable, transparente.**

Se trata de una visión dinámica que se adapta continuamente, pues creemos que la cultura es algo vivo y cambiante, por lo que debe reflejarse en cada detalle dentro de la empresa.

La escala de valores corporativos te permitirá formar empleados que hagan suyos los objetivos de la organización, que te representen cabalmente y sean parte orgánica de tu empresa. Cuando un trabajador se identifica plenamente con estos valores, trata de sobresalir, cumplir sus metas y ofrecer su mejor desempeño.

Si no estás muy seguro de cómo redactar esta sección, te compartimos algunos [ejemplos inspiradores de misión, visión y valores de empresas](#) que te ayudarán a aterrizar mejor tus ideas.

## Políticas corporativas

Las políticas corporativas establecen una serie de normas que, en su mayoría, describen las responsabilidades de cada empleado. Deben ir de la mano con los valores de la empresa, ya que se refuerzan mutuamente.

Para crear las mejores políticas corporativas acércate al área de recursos humanos, analiza con su ayuda cuáles son los comportamientos ideales que representan a la empresa. Comiencen por responder a la pregunta: ¿cómo es tu empresa? ¿Tiene un enfoque más tradicional o prefieren reglas más relajadas? ¿Qué comportamiento es deseable por parte de los colaboradores? ¿Qué comportamiento es reprobable?

Es importante que recuerdes que todos los empleados, sin excepción, deben ceñirse a la política de la empresa, empezando por los directores. La idea es que caminen en colectivo hacia el mismo rumbo, bajo la misma escala de valores y política corporativa; por ello, estipular con claridad ambos aspectos desde un principio, crea un mejor entorno para participar y sentirse cómodos.



# Colaboradores

Para conocer profundamente a una empresa es necesario tratar con cada uno de los empleados. No importa que se trate de una compañía pequeña o mediana; como líder tienes que relacionarte con cada persona, área y departamento que la conforman. Te darás cuenta de que, así como los órganos del cuerpo forman una unidad, también tienen necesidades diferentes y diversas maneras de trabajar.

Los colaboradores son el alma de la empresa. Si comprendes lo que necesitan, entonces puedes mejorar sus condiciones laborales, uno de los puntos clave para atraer nuevos talentos y retener a los que ya son parte de tu organización. Por ejemplo, en una agencia de marketing los ejecutivos de cuentas requieren un espacio colaborativo y creativo para compartir ideas y retroalimentarse. Los redactores tal vez necesiten un lugar tranquilo sin distracciones. El área de finanzas se desempeñará mejor en un entorno controlado en cuanto a la entrada y salida de personal se refiere.

Sea cual sea el rol de cada empleado, es importante que conozcan los valores de la empresa y se identifiquen con ellos. De esto se desprende que, con mayor razón, el talento que buscas debe familiarizarse con dichos valores. Lo mejor que puedes hacer durante una entrevista es dedicarle un tiempo a este tema; si notas cierta afinidad con los prospectos podrás tomar una mejor decisión respecto de las nuevas contrataciones. Así, irás formando tu propio equipo de top talent, a la medida de tus necesidades.

## Desarrollo profesional

Así como toda empresa debe cuidar a sus clientes para mantenerlos contentos y fieles a la marca, también es importante que haga lo mismo con los trabajadores que la conforman. Un empleado feliz dará lo mejor de sí mismo y se sentirá orgulloso de representar a tu empresa.

¿Te has puesto a pensar en los beneficios que los empleados reciben mensual o anualmente? Estos pueden variar dependiendo del presupuesto. Sin embargo, las personas agradecen y valoran la seguridad social, atención médica, salario adelantado, flexibilidad en los permisos para ausentarse una tarde, pago de horas extra o de fines de semana, entre otros.

El desarrollo profesional incluye la capacitación constante del empleado, con el fin de mejorar sus habilidades y agilizar así los procesos del área en la que se desempeña. Opta por cursos y seminarios que se concentren en las necesidades de cada departamento (finanzas, redacción, edición de vídeo), las cuales tendrías que haber identificado de antemano a través de reuniones periódicas, escuchando a tus colaboradores. No olvides que una capacitación es parte de la jornada laboral, no les pidas que realicen estas actividades en su tiempo libre.

Algunas ventajas de la capacitación son:

- Identificar las oportunidades en cada área
- Conocer los puntos débiles y fuertes de cada trabajador
- Mejorar sus habilidades técnicas
- Ofrecerles nuevas herramientas y técnicas de trabajo

Solicita al área de finanzas que contemple en el presupuesto anual un porcentaje destinado al desarrollo profesional de cada área. Como ocurre con cualquier inversión, volverá a tus manos con el paso del tiempo: cuando tus empleados desplieguen al máximo sus capacidades y disminuya la rotación del personal.

## **Libertad creativa**

La creatividad y la innovación son las claves para el desarrollo empresarial, y las acompaña la autonomía que el empleado tiene para realizar sus actividades y tomar decisiones. Una vez más, la satisfacción de los trabajadores juega un rol importante en el buen manejo de cualquier empresa.

Si estos reciben capacitaciones constantes y conocen a fondo los procesos en los que intervienen, no existen razones para no permitirles explotar su creatividad. Entendemos que lo ideal es aminorar los errores potenciales dentro de tu organización, y muchas veces la libertad creativa se confunde con la falta de un plan bien detallado (lo cual conduce a las fallas), pero el que tus empleados sepan que pueden aportar ideas dentro y fuera de su área resulta enriquecedor. Velo así: esto favorece la integración de las áreas y el conocimiento mutuo, a nivel de procesos y a nivel de socialización.

Puede que alguno de tus colaboradores tenga un proyecto en mente, pero si sabe que no le prestarán atención nunca sentirá la confianza para compartirlo. Sin embargo, esa idea podría ser muy valiosa para mejorar un aspecto específico de la empresa (administración, comunicación interna, presentación de proyectos a los clientes) o para mejorar la capacidad de todo un equipo. La libertad creativa aumenta la proactividad, y esta reditúa en mejores prácticas empresariales.

La creatividad se contagia: si le abres las puertas verás a más empleados tratando de destacar para construir una mejor empresa. A la vez, genera un sentimiento de pertenencia, lo que da como resultado equipos más fuertes y unidos que se dirigen hacia una misma meta. Recuerda que el top talent no busca ser un engranaje más dentro de una maquinaria; sobre todo los jóvenes talentos buscan que su identidad marque la diferencia, dentro y fuera de la oficina.

## Espacio ideal

Un espacio de trabajo agradable, cómodo, bien iluminado y ventilado facilita el trabajo diario. Enfócate en lo que le ofreces a tu equipo y considera si el lugar en el que desarrollan sus actividades es el idóneo. Recorre las instalaciones y pregúntate: ¿me sentiría cómodo haciendo un informe en ese escritorio? ¿Hay buena iluminación? ¿Las sillas son cómodas? ¿Tenemos un lugar diseñado para relajarte un momento o dormir una siesta?

Tal vez no lo habías pensado, pero descuida, estás en el momento indicado para darles a tus trabajadores un espacio laboral en el que puedan sentirse libres, cómodos y felices.



Capítulo 3

# **Ejemplos extraordinarios de cultura organizacional**

## Capítulo 3

# Ejemplos extraordinarios de cultura organizacional

Ahora que ya conoces los puntos más importantes para desarrollar una cultura organizacional que atraiga al talento a tu empresa, queremos compartir algunos casos reales que demuestran por qué trabajar en estas empresas es tan fuera de lo normal.

## Twitter

El lema por el que esta empresa se rige es: «Yo. Nosotros. El mundo. #CrecerJuntos». Su misión es crear un cambio global, facilitar las conexiones humanas, fomentar las interacciones tanto en su organización como en la plataforma digital que actualmente cuenta con 326 millones de usuarios.

Pero ¿de qué forma Twitter, una empresa multinacional, logra que todos sus empleados interactúen? Esta red social tiene una grandiosa tradición llamada «Tea-Time» (Hora del té). Esta costumbre consiste en organizar cada dos meses una serie de eventos para los desarrolladores en su sede en San Francisco. Además de los deliciosos bocadillos y las bebidas refrescantes, abordan temas de interés con miras a mejorar la plataforma.

Gracias a la conectividad esta reunión podría realizarse vía remota, sin necesidad de asistir a San Francisco, pero la idea de encontrarse frente a frente fortalece la cohesión de los equipos, favorece relaciones interpersonales y es un excelente pretexto para visitar la ciudad, con la intención de que todos estén en sintonía.

Un detalle importante es que en la mayoría de las reuniones «Tea-Time» los colaboradores no solo dialogan con el director ejecutivo, Jack Dorsey, sino que conviven con sus compañeros y amigos. Por esta razón elegimos Twitter como un ejemplo extraordinario de cultura organizacional. Puedes emular estas reuniones, si no bimestralmente, por lo menos un par de veces al año, para conocer mejor a tu equipo.

Para Twitter es muy importante que sus empleados tengan una comunicación honesta y sin barreras. Dan cabida a la interseccionalidad y la multiculturalidad dentro de la organización, pues solo así es posible reflejar la diversidad humana que conforma a la comunidad twittera.

## Cisco

La empresa líder en consultoría de equipos de telecomunicación no solo es una de las mejores empresas para trabajar, según las encuestas de Great Place To Work (GPTW), también es ejemplo e inspiración para la creación de tus valores corporativos. Basta con que visites su sitio web para darte una idea.

Cisco es arriesgado, innovador, leal y divertido; sabe recompensar los logros de su equipo, es honesto, directo y apuesta por la integridad. Esta empresa destaca por la búsqueda constante de soluciones rápidas y simplificadas, sin sacrificar la calidad.

Ahora bien, como puedes ver, esta corporación es excepcional, entonces, ¿qué necesita un aspirante que desea trabajar en esta empresa? Buscar la excelencia en todo momento; cualidad en la que el top talent destaca. Por lo tanto, si quieres atraer al mejor talento, tienes que demostrar tu compromiso con la calidad y excelencia que, a la vez, esperarías de tus empleados. En otras palabras, predica con el ejemplo.

Esta empresa ofrece a sus empleados la oportunidad de cambiar al mundo a través de sus ideas. Las necesidades de los colaboradores cuentan tanto como sus habilidades. A su vez, Cisco espera de ellos buena disposición hacia sus objetivos, que intervengan en cuerpo y alma con los equipos de trabajo y que obtengan los mejores resultados.

A cambio, Cisco les ofrece un entorno autónomo en donde pueden explotar sus ideas y desafiarse personalmente. Trabajar en esta empresa significa una cosa: estarás rodeado de las mentes más brillantes en su campo de trabajo. Una de las características que destaca es esa especie de pertenencia que los empleados muestran hacia la empresa, su segunda casa, pues sienten que realizan una tarea valiosa para la sociedad.

Entre los beneficios de los empleados de Cisco figuran los siguientes:

- Consultorio de salud ocupacional
- Servicios médicos generales
- Áreas de juegos
- Biblioteca
- Sala de lactancia
- Áreas al aire libre
- Clases de diferentes temáticas
- Seguro dental
- Cuenta de gastos flexibles
- Seguro de vida

¡Esto sí que es motivación para los colaboradores!

## HubSpot

En HubSpot la visión y las políticas corporativas no son solo documentos que cada empleado guarda en su escritorio. Para nosotros es un compromiso real la construcción de una empresa, en la cual los trabajadores se sientan orgullosos de sus aportaciones. Sabemos que nuestro deber es ayudarles a crecer personal y profesionalmente. La forma en la que nos conducimos para generar una cultura organizacional de excelencia es, entre otros, a través de los siguientes puntos:

### **Programa de libros gratis**

Nos encanta que nuestros trabajadores se mantengan informados y tengan la inquietud de seguir aprendiendo acerca de cualquier tema que aporte resultados positivos. Con este programa cualquiera puede solicitar un libro de negocios sin necesidad de una membresía de la biblioteca.

### **Entrenamiento para nuevos empleados**

Todos los trabajadores reciben una extensa capacitación en nuestro Centro de Aprendizaje y Desarrollo.

## Reembolso de matrícula

En HubSpot proporcionamos beneficios económicos a todos los colaboradores que deseen tomar un curso. No importa la materia: puede tratarse de nuevo idioma, diseño editorial o escritura creativa.

## Clases magistrales

Queremos que nuestros colaboradores aprendan unos de otros. Es muy importante que la experiencia se transmita: el conocimiento no fructifica si no se comparte.

Día a día nos enfrentamos a diferentes retos y nuestra misión es resolverlos como equipo. Nos apasiona ofrecer un espacio en donde todos podamos crecer. Promovemos la diversidad, somos incluyentes y nos interesa impactar en la sociedad de manera positiva.

Te compartimos el [Código de Cultura](#) de HubSpot para que conozcas a fondo nuestra visión de la empresa que aspiramos a ser todos los días. No es solo un documento, es un compromiso vivo y dinámico con nuestros empleados, candidatos y clientes.



## Capítulo 4

# Consejos para desarrollar una cultura organizacional desde cero

Los siguientes consejos te ayudarán a construir tu propia cultura organizacional.

### 1. Realiza un análisis profundo con cada área de trabajo

Es necesario que todas las áreas que conforman tu empresa definan sus necesidades y requerimientos. Este proceso incluye el perfil del empleado ideal. Sabemos que todas las personas son diferentes, pero así como existe un buyer persona, es posible crear un modelo de trabajador que se ajuste a tus necesidades. A partir de este perfil serás capaz de elegir con precisión al prospecto que más se le parezca.

Haz una lluvia de ideas que culmine con una lista bien depurada. Esto los ayudará a definir qué clase de trabajador necesitan, y a partir de este modelo, buscar al talento que cumpla con la mayoría de los requisitos.

### 2. Define los valores y la política corporativa

Los valores detallan el carácter de la empresa, uno de los aspectos más importantes, ya que define el rumbo de la cultura organizacional y la política corporativa. Con ayuda de tu equipo de trabajo especifica los valores que representan a tu corporación.



El desarrollo de la política corporativa está enfocado en las actitudes del trabajador (tanto de los actuales como los futuros). Piensa en las características que buscas en el top talent e intégralas en los objetivos de la empresa.

Muchos líderes cometen el error de pensar que estos aspectos son permanentes, y que no deberían trastocar sus valores o su política. La verdad es que una empresa se asemeja a un organismo vivo, necesita renovar algunas partes, así como los árboles renuevan el follaje cada año sin dejar por eso de llamarse cedro o castaño.

Cuando definas estos aspectos es necesario que se involucren todos los trabajadores, así estarán al tanto de las decisiones tomadas, y, lo más importante, podrán emitir su opinión.

### **3. Incluye el desarrollo profesional, la libertad creativa y el espacio de la empresa**

Enumera los beneficios del desarrollo profesional que la empresa ofrece a los empleados. De esta forma, cuando un talento se interese en tu organización, habrá más oportunidades de que se sienta atraído si nota que tus trabajadores gozan de grandes ventajas: prestaciones, atención médica, oportunidades de crecimiento, entre otros.

No olvides mencionar cómo recompensas la innovación. Manifiesta desde un principio que tu empresa es el lugar donde los trabajadores cumplen sus expectativas profesionales. Con esto, los talentos volverán la mirada hacia ti. De igual forma, muestra el espacio de tus oficinas, aprovecha los recursos audiovisuales para crear una pieza atractiva y moderna. En estos casos, es muy útil asesorarte con expertos en storytelling, ellos sabrán aprovechar las instalaciones y las experiencias de tus colaboradores actuales para narrar una historia impactante que a la vez sea la invitación perfecta al top talent.

Recuerda estructurar las trayectorias de carrera (career path) dentro de tu empresa para que cada colaborador sepa de qué manera puede crecer en términos laborales. Debe ser un plan estructurado desde la perspectiva organizativa y del desarrollo profesional del colaborador, el cual incluye competencias, capacitación y recompensas. El compromiso va de la mano con la recompensa, aspectos que mejoran la retención del personal.

## **4. Redacta tu código de cultura organizacional**

Es tiempo de plasmar tus ideas en un documento que refleje la personalidad de tu marca. Recuerda incluir los valores, política corporativa, oportunidades de desarrollo profesional, importancia de la libertad creativa y alusiones al espacio (de trabajo y de reposo).

Este proceso es largo, pues hay muchas aristas que deben ser pulidas por una mano experta, asesórate con profesionales de la redacción. Si estás buscando top talent, cada pieza de información que salga de tu empresa debe reflejar los intereses de estos profesionales. No puedes atraerlos con un documento que resulte deficiente o poco atractivo.

## **5. Aplica el código en la empresa**

La aplicación de la cultura organizacional requiere un proceso de comunicación interna. Si es la primera vez que implementas este código, dedica un día por lo menos para su divulgación. No lo envíes por correo y esperes que la gente lo lea y asimile en un momento, organiza una mesa de lectura y opiniones. Recuerda que si el documento está bien redactado será eficiente. Haz hincapié en los beneficios de contar con esta nueva estrategia.

Es importante que cada colaborador sepa que la cultura organizacional es el esquema bajo el cual la empresa comenzará a operar. No olvides destacar las aportaciones de cada área en la gestión de la compañía y la creación de este código, el cual deberá figurar en un lugar especial de la compañía: la sala de juntas o el vestíbulo son ideales.

## **6. Considera contratar un coordinador de cultura**

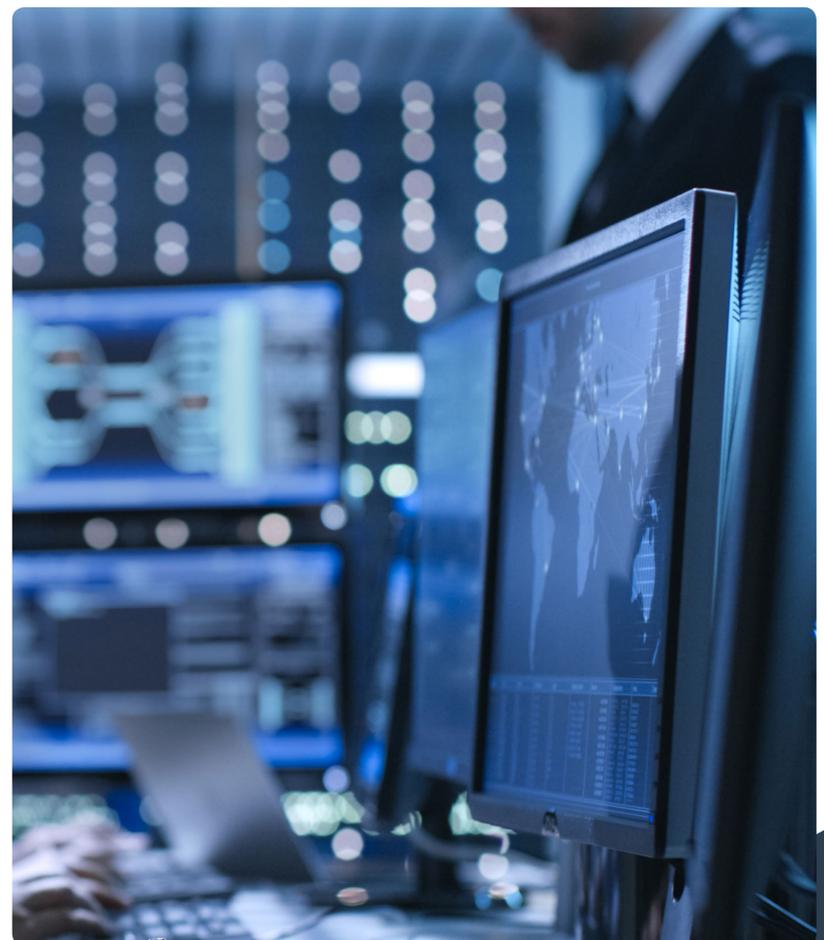
Te recomendamos contratar un coordinador de cultura organizacional en el área de recursos humanos, con conocimientos en la gestión de ambiente organizacional, intervenciones grupales e individuales, creación de instrumentos, diagnóstico y evaluaciones, así como manejo de grupos. Su trabajo será generar propuestas que mejoren la permanencia de los colaboradores dentro de la organización con el fin de reducir la rotación; desarrollar acciones de mejora como talleres o dinámicas con los colaboradores para fomentar el ambiente laboral creativo; realizar diagnósticos de la organización y reportes de rotación y ausentismo; así como ejecutar intervenciones que permitan la mejora en el trabajo.

## 7. Monitorea los resultados

Cualquier proyecto necesita monitoreo y evaluación para comprobar su eficacia. En un periodo establecido organiza una nueva mesa de opiniones, esta vez enfocadas en los resultados de la implementación de la cultura organizacional. El objetivo, en este caso, será revisar los cambios originados en la manera de administrar el trabajo, pues este aspecto es el que debemos transformar para atraer top talent a la empresa.

Si durante este tiempo hubo contrataciones, asegúrate de platicar con los nuevos integrantes de la compañía, así conocerás de primera fuente los efectos positivos de tu nuevo código de cultura organizacional.

Es de suma importancia monitorear la tasa de retención de empleados, para saber si tu código de cultura organizacional está dando los resultados esperados. Para ello apóyate en el coordinador de cultura y el área de recursos humanos. Cuando este índice es bajo se convierte en gastos innecesarios, debido a que las vacantes que quedan libres eventualmente tendrán que llenarse con reemplazos nuevos, los cuales deberán atravesar una curva de aprendizaje y adaptarse a las dinámicas de tu empresa. Asimismo, las vacantes que permanecen abiertas durante mucho tiempo pueden tener un efecto negativo en el corporativo.



# Conclusión

Ahora que ya sabes que la cultura organizacional te ayuda a conseguir mejores resultados dentro de tu empresa, como brindar un entorno laboral creativo, atraer al top talent que tanto estás buscando, lograr que se identifiquen con tus valores, aumentar la retención del personal y alcanzar ese punto de armonía dentro de la compañía, ¿qué esperas para elaborar tu propio código de cultura?

Los nuevos talentos están ansiosos por conocer tu compañía, pero recuerda: esto será posible siempre y cuando puedas retribuirles su esfuerzo. Aunque al principio parece complicado, con el tiempo no solo habrás mejorado tu organización, sino que también ayudarás al crecimiento de tus empleados y sus familias.

Invierte el tiempo necesario en desarrollar tu propia cultura organizacional, una que refleje los valores y objetivos de la empresa, que se adapte a los cambios en la organización del trabajo y las nuevas tecnologías, y, finalmente, que represente la personalidad de tu marca.

¡Buena suerte!

