

EMPLOYER BRANDING

Cuando nos encontramos en un proceso de selección para poder emplearnos o emplear, buscamos en ambas partes, compromiso, estabilidad, lealtad. Cuando nos referimos a Employer Branding hablamos de la oferta que damos a nuestros candidatos, el como “vendemos” nuestra vacante e invitamos a nuestros participantes a sumarse a nuestro equipo de trabajo.

Para ello es importante cumplir con tres elementos claves para llegar a ser efectivo.

Propósito:

En los últimos años nos encontramos cada vez más frecuente que los jóvenes buscan no solo cubrir necesidades económicas sino también sentirse realizados tanto a nivel personal como profesional en su trabajo, por lo que para ello es importante preguntarnos como empresa, ¿Qué aportación hago a la sociedad?

Candidate Persona:

Conocer a nuestros candidatos y plantearnos quienes serán las personas ideales para cubrir cada uno de nuestros puestos, ir más allá de lo que puedo ver en un C.V., saber qué es lo que realmente valoran y desean, en general sus aspiraciones.

Propuesta de Valor al empleado:

Por qué trabajar con nosotros y no con alguien más, que nos hace diferentes como empresa, en general las razones por las que somos la mejor opción, en fin, todo lo que les podemos ofrecer.

¿Qué pasa cuando no tengo un buen employer branding en mi organización o peor aún prometí a mis candidatos un sin fin de beneficios y al final no cumplí?

¡Alta rotación!, lo que implica perdidas en muchos aspectos. Contar con una alta rotación en nuestra empresa es un indicador de que nuestros colaboradores no están suficientemente cómodos dentro de la organización como para continuar en ella.

Las empresas pueden llegar a tener facultades camaleónicas que le permiten ir adaptándose a distintos cambios, incluso a mutar con la finalidad de subsistir en el mercado, como empresa naces, creces, en ocasiones enfermas e igual envejeces, sin embargo, perseveras y te re inventas por el personal que te compone.

Imaginemos a nuestra organización como un sistema de engranes, si una de sus piezas presenta una falla el sistema puede llegar a colapsar. Una de esas tantas piezas puede llegar a ser la rotación de personal.

Hay distintos factores que puedes llegar a ocasionarlas, enseguida te comparto algunas de ellas:

Disminución de la productividad

Hay un dicho, “El que mucho abarca poco aprieta”, que quiero decir con esto, debido a la alta rotación se ve afectada la productividad y como medida de respuesta tomamos a nuestro personal activo para ocupar estas posiciones vacantes muchas veces de manera temporal en lo que es cubierta nuevamente y en otras ocasiones de manera permanente sin realizar antes un análisis sobre la carga de trabajo de dicho colaborador, provocando así el famoso síndrome de Burn Out. Naturalmente los nuevos ingresos requerirán de un tiempo de adaptación a nuestra organización, con los compañeros de trabajo y al puesto para el cual fueron contratados, después de este proceso, se espera que sean productivos.

Afectación del clima laboral

Muchas veces vemos a la empresa como nuestro segundo hogar y a los compañeros como nuestra familia, esto por el tiempo que llegamos a pasar en ella, es por ello que la baja constante de personas puede llegar a afectar negativamente. Hay que cuidar el clima laboral como cualquier otro baluarte de nuestra organización.

Sobrecostos

¿Por qué sobrepasamos el presupuesto?, en ocasiones buscamos robustecer un equipo de trabajo principalmente administrativo, lo que implica estar en constante búsqueda de candidatos para reemplazar las vacantes, esto también incluye invertir recursos para su capacitación, sumando así a la disminución de productividad, lo que representará sobrecostos para la organización.

Disminución de la credibilidad

Los empleados que se encuentran en proceso de capacitación y tienen atención directa al público son fácilmente reconocibles, el constante cambio de personal puede transmitir desconfianza y una mala impresión al consumidor.



Seguridad empresarial

En todas las organizaciones se maneja información importante y sensible, personas que ingresen y salgan constantemente teniendo acceso a ella puede llegar a ser riesgoso. Disponer de trabajadores de confianza que permanezcan disminuye este riesgo.

¿Cómo mejorar mi Employer Branding y así obtener mejor engagement?

Confucio, un reconocido pensador chino dijo: “Elige un trabajo que te gusta y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida”.

Cada vez son más los empleados que buscan sentirse apasionados con su rol dentro de la empresa o de realizando su trabajo, y es normal, más allá de reclamar un buen salario buscan cuidado por parte de la empresa, tener un desarrollo a nivel profesional, sentirse valorados, tal vez la empresa no tenga el poder de decisión cuando la renuncia es voluntaria, pero si puede influenciar en ella.

El salario emocional es un concepto que nos muestran ventajas emocionales que van más allá del pago por cierta cantidad de dinero como lo son:

Horario flexible: Que lo importante sea realizar nuestro trabajo sin necesidad de estar las 8 horas en una oficina.

Teletrabajo: El trabajo a distancia es muy valorado por las nuevas generaciones.

Planes de formación: Ayuda económica en el desarrollo de la carrera profesional.

Días libres: En los cumpleaños o poder acompañar a familiares en momentos difíciles.

Beneficios sociales: Seguros, planes de jubilación, ayudas a la educación de los hijos, entre otras.

Espacios de distracción: Salas destinadas para que podamos desconectarnos del trabajo.

Capacitación: Ayuda en formación que no esté directamente relacionada con nuestro trabajo diario.

Voluntariado: Actividades de voluntariados promovidas por la organización.

Reconocimiento: Que nos digan las cosas que hemos hecho bien. Palabras tan sencillas como “gracias”, “bien hecho”.

