



BLGroup

# EL **EBOOK PERFECTO**

PARA **RETENER AL MEJOR TALENTO**



Descubrirás los elementos que te permitirán reducir la rotación de personal y aumentar la retención de los mejores talentos de tu organización.

# CONTENIDO

01

## LA NUEVA PRIORIDAD DE RECURSOS HUMANOS

1.1 La nueva realidad de la contratación

02

## UN ARMA SECRETA: EMPLOYEE VALUE PROPOSITION

2.1 Employee Value Proposition: ¿Cuáles son sus componentes?

03

## PASOS PARA CREAR UNA EXCELENTE PVE

***¿Estás listo?  
¡Vamos a sumergirnos!***



# 1. LA NUEVA PRIORIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Los cambios y transformaciones que el mundo ha sufrido a raíz de la pandemia por Covid-19, han hecho que los líderes de Recursos Humanos reevalúen sus prioridades, ahora deben examinar y tener en cuenta las predicciones acerca de cómo será el futuro del trabajo y evaluar la probabilidad de que cada tendencia puede afectar a la organización.

Si bien la necesidad de habilidades críticas y la gestión del cambio son dos de las prioridades de RH, **la experiencia del empleado** ha surgido como una prioridad importante para las organizaciones, ya que el fenómeno de escasez de talento se ha agudizado como nunca antes en las últimas décadas. En México 50% de los empleadores tienen dificultad para cubrir vacantes, por lo que resulta crucial asegurarse de que el talento permanecerá en tu empresa durante muchos años.



# 1.1 LA NUEVA REALIDAD DE LA CONTRATACIÓN

Hoy en día las empresas ya no disfrutan de una ventaja en la contratación y retención de talento pues los empleados tienen toneladas de opciones y son muy exigentes al elegir trabajos. Por esa razón debes poner manos a la obra y buscar estrategias que hagan que tus empleados quieran trabajar en tu organización.

***Entonces, ¿cómo puedes atraer y retener a los mejores talentos en este mercado competitivo?***

Ofreciendo una excelente experiencia y una propuesta de valor convincente a los empleados actuales y a los candidatos potenciales.

## TIPS:

Gestiona estos 3 aspectos clave para mejorar la experiencia del empleado:



### CONFIANZA ORGANIZACIONAL.

¿En qué medida los empleados creen que realmente los valoras y garantizas su bienestar?



### COMPROMISO CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

¿Cómo colaboran y aprenden los empleados de los miembros del equipo?



### LAS CAPACIDADES CORRECTAS.

¿Estás ayudando a los empleados a obtener las habilidades, herramientas y recursos que necesitan para tener éxito en la “nueva normalidad”?



## 2. UN ARMA SECRETA: EMPLOYEE VALUE PROPOSITION

*En este mercado difícil, es importante atraer al talento adecuado. Pero retener a los empleados de alto rendimiento es igualmente importante, si no más.*

Employee Value Proposition o bien una propuesta de valor del empleado (PVE) es un ecosistema de apoyo, reconocimiento y valores que un empleador proporciona a los empleados para alcanzar su máximo potencial en el trabajo. En otras palabras es el valor percibido en trabajadores actuales y potenciales por trabajar en tu empresa, basado en las características de tu compañía, la identidad pública, la cultura y los beneficios de los empleados. Una PVE ejemplar diferencia a las organizaciones de sus competidores, por lo que permite atraer nuevos talentos y retener a los mejores trabajadores.



**¿Por qué es importante el Employee Value Proposition?**

La marca del empleador es fundamental para que una organización atraiga a los mejores talentos. Si se hace correctamente, un PVE ofrece una respuesta convincente a la pregunta: ¿Por qué una persona con mucho talento debería elegir trabajar con nosotros?

Diseñar un PVE que sea exclusivo de tu organización mejorará considerablemente la adquisición y retención de talento, brindándole una marca de empleador que tiene una ventaja sobre sus competidores.





***Perder empleados talentosos  
significa perder personas  
productivas que son difíciles  
de reemplazar...***



## 2.1 EMPLOYEE VALUE PROPOSITION: ¿CUÁLES SON SUS COMPONENTES?

Definir una propuesta de valor única para los empleados se trata de evaluar las fortalezas centrales de tu organización. Toma nota y asegúrate de incluir estos cinco componentes principales en tu PVE:



### RECOMPENSAS FINANCIERAS



Este componente de PVE aborda las expectativas de un empleado del sistema general de evaluación y compensación: las recompensas totales. Cubre todas las ofertas financieras como salario, bonificaciones y opciones sobre acciones.

**ATENCIÓN:** A primera vista, la compensación financiera puede parecer el motivador clave para la fuerza laboral. Pero, es solo una pieza del rompecabezas cuando se trata de una propuesta de valor para los empleados.



### BENEFICIOS LABORALES



Este componente de PVE está asociado con una variedad de beneficios adicionales asociados con el trabajo.

**Estos incluyen cosas como:**

- Seguro de salud
- Beneficios de jubilación
- Hojas pagadas
- Membresías de gimnasio
- Días festivos patrocinados por la empresa

Un paquete de beneficios funciona mejor cuando se adapta a la industria, la cultura, la organización y los empleados. Entonces, siéntete libre de ser creativo con él.



## DESARROLLO PROFESIONAL



Los empleados quieren ver el potencial de crecimiento que ofrece su trabajo y cómo la organización puede contribuir a su desarrollo profesional.

### Este componente de PVE incluye:

- Entrenamiento técnico
- Entrenamiento de liderazgo
- Cursos patrocinados (cosas como una certificación de gestión de proyectos o incluso un MBA)
- Tutoría y orientación profesional
- Oportunidades de promoción
- Oportunidades de trabajar en otras ciudades o países
- Oportunidades para cambiar de dominio
- Oportunidades para trabajar en proyectos específicos codiciados

Para una organización que no puede ofrecer salarios a la par con sus competidores, ofrecer un plan de crecimiento y desarrollo profesional claro puede ser la diferencia entre contratar y perder talento de calidad.



## AMBIENTE DE TRABAJO



Este componente de PVE está asociado con factores que constituyen un ambiente de trabajo positivo.

### Estos incluyen cosas como:

- Horas de trabajo flexibles
- Equilibrio trabajo-vida
- Reconocimiento
- Construcción de equipo
- Sistemas de comunicación
- Diseño del espacio de trabajo

Las organizaciones deben reconocer la importancia de crear un entorno de trabajo en el que los empleados prosperen y realicen un trabajo significativo .

Esto se suma a la experiencia y el compromiso positivos de los empleados. Deben hacer esfuerzos conscientes para construir y comercializar ese ambiente.



## CULTURA EMPRESARIAL DEL TRABAJO



Este componente de la propuesta de valor del empleador aborda los factores que constituyen una gran cultura empresarial.

### Estos incluyen cosas como:

- Confianza y colaboración
- Relaciones positivas entre los miembros del equipo en todas las jerarquías
- Comunicación y soporte del equipo
- Alineación de los empleados con los objetivos de la empresa

# 3. PASOS PARA CREAR UN EXCELENTE PVE

## 1. Evalúa lo que ofreces actualmente

Haz una lista de verificación de todos los componentes de PVE de la sección anterior. Revisa cada elemento de la lista de verificación de PVE y determina hasta qué punto tu empresa ofrece actualmente cada uno.

## 2. Entrevista a tus empleados actuales y pasados

### Utiliza encuestas de empleados y haz preguntas como:

- ¿Por qué te gusta trabajar aquí?
- ¿Qué te motiva en el trabajo a participar más?
- ¿Qué mejoras te gustaría ver?
- ¿Cuál es la necesidad más importante que tienes relacionada con nuestra empresa?
- ¿Qué tipo de apoyo esperas de la empresa que te ayude a alcanzar tus objetivos de desarrollo profesional?

Utiliza las respuestas dadas para averiguar qué motiva a tus mejores empleados e incorpora esta retroalimentación para construir una mejor oferta de trabajo para tus empleados potenciales.

## 3. Define los componentes clave de tu PVE

### Utiliza la investigación de los pasos anteriores para responder preguntas como:

- ¿Qué rango de salario y beneficios laborales atraerán a mi candidato objetivo?
- ¿Qué oportunidades de crecimiento profesional está buscando mi candidato objetivo?
- ¿Qué tipo de cultura empresarial ayudará a mi público objetivo a tener éxito en el trabajo?
- ¿Qué constituye un entorno de trabajo ideal para mi candidato objetivo?

## 4. Escribe tu propuesta de valor para empleados

Una vez que hayas identificado en qué se diferencia tu empresa de la competencia y qué experiencia de empleado puedes ofrecer, el siguiente paso es escribir una declaración de propuesta de valor sólida para los empleados.

**IMPORTANTE:** Tu PVE también debe estar segmentado para diferentes roles y niveles. Asegúrate de que tu declaración de PVE sea clara, única e inspiradora y que este alineado con tus empleados y las expectativas de tu empresa.

## 5. Promociona tu PVE a través de los canales adecuados

Incluso el mejor PVE no tiene sentido a menos que esté bien comunicado. Así que en este paso debes aprovechar los diferentes canales de comunicación internos y externos que están utilizando actualmente en tu organización para correr la voz.

**TIP:** Comunica tu PVE a través de el proceso de reclutamiento.

## 6. Revisa los resultados

### Mide cómo el talento clave está respondiendo a tu PVE, verificando métricas como:

- Mayor participación en las redes sociales en publicaciones relacionadas con el trabajo
- Incremento de aplicaciones
- Aumento de las respuestas de los candidatos pasivos
- Caída de desgaste

**IMPORTANTE:** Sigue revisando tu PVE de vez en cuando, al menos una vez al año. Las expectativas de las personas cambian con el tiempo. Por lo tanto, sigue realizando entrevistas a los empleados en grupos focales para comprender lo que buscan las personas. Esto asegurará que tu PVE siga siendo fuerte para atraer y retener al talento adecuado.

**De manera resumida:** Para atraer y retener al mejor talento es necesario entender los motivos que llevan a los candidatos a invertir su talento en una empresa; y de esta manera promover una experiencia y propuesta de valor diferenciadora en donde impulses activamente los valores, la cultura y las oportunidades de crecimiento. Esto ayudará a candidatos potenciales a entender cómo es trabajar para tu marca y si encajan con tu organización.

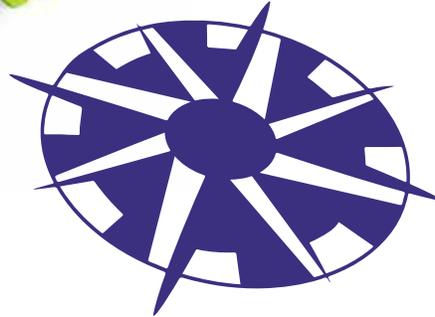
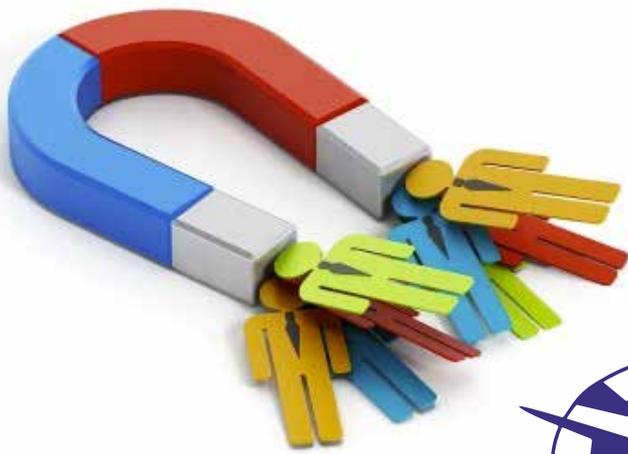


## ¿QUÉ PODEMOS HACER POR TI?

En BLGroup trabajamos de la mano de las organizaciones para identificar las áreas clave de oportunidad que permitan formar una cultura de bienestar y un ambiente laboral saludable en donde los colaboradores se sientan felices de trabajar.

A través de análisis y consultoría estratégica ayudamos a las organizaciones a trazar un mapa guía que permite mejorar la experiencia de los empleados y a su vez perfeccionar una propuesta de valor diferenciadora y atractiva que atraiga y retenga a los mejores a tu empresa.

***¡Aumentemos la tasa de retención en tu organización!***



# **BLGroup**

---

**¡APORTA VALOR AL TALENTO DE TU ORGANIZACIÓN**



55 65 83 55 94



[www.blgroup.com.mx](http://www.blgroup.com.mx)



[info@blgroup.com.mx](mailto:info@blgroup.com.mx)



@BLGroupMex



BLGroup / @BLGCapacitacion



BLGroup- Capacitacion y Consultaría Empresarial