

Brinda a tus clientes una **mejor experiencia de compra** para que se conviertan en embajadores de tu marca

Propemi
BAC Credomatic



Gestión competitiva del talento humano

De unos años para acá, las empresas están enfrentando un gran desgaste en la satisfacción que obtienen sus colaboradores del trabajo que realizan. Muchos de ellos han renunciado, otros están pensándolo. Razones existen varias, pero todo apunta a que las empresas poco o nada se han dedicado a averiguar los motivos por los que la gente renuncia. En esta cápsula, te mostraremos un marco de referencia sobre los arquetipos de personas que componen la oferta de trabajo y algunos consejos sobre cómo motivarlos a mantenerse/unirse a la empresa.

La tarea de conseguir suficiente talento para llenar las posiciones en la empresa se ha complicado. Asimismo, se evidencia que la tasa de renuncias es bastante alta: unos cambian de sector, otros dejan por completo la fuerza de trabajo (ya no buscan). Esto tiene un impacto fuerte en la capacidad de la empresa para echar a andar las estrategias que ha definido: de nada sirve tener un hermoso plan estratégico y planes de acción si la probabilidad de tener vacantes es mayor.

Las estrategias tradicionales para retener el talento no están funcionando. Ciertamente, no puede faltar un esquema competitivo de compensaciones, pero esa es solo la base. Se pueden identificar, al menos, 5 arquetipos de personas que buscan diferentes cosas del trabajo, más allá del salario, por lo que conviene conocerlos y, a partir de ello, definir estrategias para que la estrategia de talento humano no sea el “ladrillo hueco” de la estrategia general de la empresa. Los arquetipos son los siguientes:

- Los tradicionalistas: estas personas no renunciaron a sus trabajos durante la pandemia y, si lo hicieron, se movieron rápidamente a otro trabajo tradicional. Estos individuos siguen buscando cosas que todos valorábamos previo a la pandemia: un empleador que los busque, una plan de carrera claro, compensación competitiva, un lugar de trabajo en el que puedan compartir con sus compañeros y con buenos e inspiradores líderes. El tema es que, demográficamente, este grupo es muy pequeño, por lo que se requiere atraer a gente del resto de arquetipos.
- Los “hazlo-tú-mismo”: andan en el rango de los 25 a los 45 años, siguen trabajando, pero han emprendido algo propio de forma paralela. Valoran mucho la flexibilidad, un trabajo con propósito y el salario. Lo interesante es que para mantenerlos debes competir “contra ellos”: llevan un emprendimiento que de una u otra forma paga las cuentas, que les da un sentido en la vida y que les da toda la flexibilidad que siempre quisieron. En resumen, debes probar ser un mejor jefe que lo que serían ellos mismos. para lo que te funcionaría reforzar el propósito y misión de la empresa. Es quizá el grupo más grande en el mercado laboral. Para atraerlos/mantenerlos, se recomienda: reforzar el propósito y misión de la empresa, reforzar el paquete integral de beneficios, flexibilidad (de horarios, de lugar, de formas, etc.).

Propemi BAC Credomatic pone a tu disposición las mejores soluciones para medios de pago, que harán que tus clientes disfruten comprar tus productos y servicios. **Llama a tu ejecutivo de negocios o escríbenos a info_propemi@baccredomatic sv y descubre la mejor opción para tu negocio.**

Brinda a tus clientes una **mejor experiencia de compra** para que se conviertan en embajadores de tu marca

Propemi
BAC Credomatic



- Los idealistas: estos son los más jovencitos, entre los 18 y los 24 años, muchos de ellos estudiantes y trabajadores a tiempo parcial. Aún no han asumido responsabilidades como el pago de una hipoteca o el cuidado de niños/padres. Si bien les interesa mucho la flexibilidad, es para un fin diferente: probablemente para lograr cumplir con sus horarios de clase, o tal vez para perseguir sus pasiones o intereses en la vida. Les importa bastante el balance vida-trabajo, no viven para trabajar, quieren vivir y tener un trabajo. Finalmente, también quieren un trabajo con propósito y significado, así como un claro plan de carrera en el que puedan crecer.
- Los cuidadores: predominantemente mujeres, entre los 18 y 44 años, que tienen niños o adultos mayores que cuidar en casa. No sorprende pensar que el factor que más valoran es la flexibilidad de poder hacerse cargo de ese cuidado y, al tiempo, de trabajar para la empresa. Si se fueron en pandemia, podrían volver si se les da un esquema inteligente de flexibilidad. Cuando uno toma en cuenta la dificultad de encontrar hoy en día gente que te cuide a la familia en casa y, a la vez, las estrictas políticas de personal que castigan severamente llegadas tardías o inasistencias, no sorprende que esa gente decida irse. También vale la pena alinear el paquete de beneficios a sus necesidades: si tu empresa es capaz de conseguirle nanita o enfermera sin costo o a costo reducido a tus empleadas, probablemente logres mantener la competitividad en su oferta de trabajo y vuelvan contigo. Lo mismo va con la opción de guarderías en el lugar de trabajo. Otros ejemplos de beneficios atractivos para este segmento fueran: servicios de limpieza o jardinería.
- Los relajados: muchos de estos se han retirado temprano de la fuerza de trabajo, no tienen razones para volver. Sin embargo, si la empresa logra plantear un trabajo con propósito, algo que se relacione con un legado que a ellos les interese dejar, o simplemente por trabajar con sus amigos. Muchos de ellos tienen suficiente dinero como para vivir cómodamente sin tener que trabajar.

Esas son las personas que tu empresa necesita atraer para mantener tu competitividad a flote. Por tanto, debes revisar los arquetipos para identificar cuáles son los que necesitas tener, para ampliar la propuesta de valor para los colaboradores, a fin de abarcar integralmente sus intereses y aspiraciones.

Propemi BAC Credomatic ofrece la plataforma más segura del mercado para pagarle a tus colaboradores en línea. Aprovecha las ventajas de la tecnología para pagarle siempre a tiempo a tu gente, para que sus familias reciban oportunamente el salario que se han ganado, y que no dejen de recibirlo por pagarles a través de otra plataforma deficiente y vulnerable. Asimismo, los haces acreedores a diferentes promociones y descuentos por ser planilleros de BAC Credomatic. Pregunta hoy mismo a tu Ejecutivo de Negocios para poder traerte la planilla con nosotros y, así, cuidar de tus colaboradores.

Propemi BAC Credomatic pone a tu disposición las mejores soluciones para medios de pago, que harán que tus clientes disfruten comprar tus productos y servicios. **Llama a tu ejecutivo de negocios o escríbenos a info_propemi@baccredomatic sv y descubre la mejor opción para tu negocio.**