



# Expansión

ORBYT.

Ediciones ▾

Versión ▾





MERCADOS ▾ AHORRO ▾ EMPRESAS ▾ ECONOMÍA ▾ EMPRENDEDORES&EMPLEO ▾ JURÍDICO ▾ TECNOLOGÍA OPINIÓN ▾ DIRECTIVOS ▾ ECONOMÍA DIGITAL

Emprendedores y Empleo ▶ Empleo ▶ Emprendedores | Desarrollo de Carrera | EmpleaTV | Pymes



## RECURSOS HUMANOS

# ¿De verdad existe la mejor empresa para trabajar?



POR MONTSE MATEOS | MADRID

@montsemateos

Actualizado: 14/03/2016 17:58 horas

1 comentarios

141

Twitter

725



T

T

Suscríbete

Los ránking y certificados de empleador son una buena carta de presentación para las compañías, pero carecen de validez sin los mejores embajadores: sus empleados. Las organizaciones que participan en estas clasificaciones están interesadas en ser un lugar atractivo para trabajar, pero esa intención tiene que estar alineada con sus políticas y el compromiso de sus profesionales.

¿Te imaginas una web en la que pudieras valorar tu salario y tu empresa de forma anónima? No sólo podrías dar rienda suelta a tus críticas, sino que además accederías a las opiniones de otros empleados, lo que te permitiría saber cómo funcionan las cosas en otras compañías. Desde 2007 eso es posible en Estados Unidos a través de Glassdoor, una plataforma que ya ha llegado a Australia, Canadá, Francia, India y Alemania. Las organizaciones también ocupan un lugar en este portal. Por esta razón, tanto empleados como empleadores coinciden en considerar esta herramienta como una de las mejores vías para tomar el pulso laboral a las organizaciones. Mientras tanto, en España proliferan distintos listados que se ocupan de sacar a la luz aquellas compañías que cumplen con los requisitos mínimos para ser consideradas las mejores para trabajar o empleadores top. Entre los ránking más populares se encuentran Best Place to Work y Merco Talento, y entre las certificaciones destaca Top Employers, que cuenta con una tradición de 25 años, y Aon Hewitt, cuya metodología también está basada en 20 años de experiencia. Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters, señala que



### ÚLTIMA HORA



- 12:43** Ferraz propone aplazar el congreso del PSOE para no interferir en las negociaciones
- 12:15** Las víctimas del 22-M en Bruselas suben a 35 tras fallecer cuatro de los heridos
- 12:09** Tres nuevos inculcados en Bélgica por participar en actividades terroristas

### LO MÁS LEÍDO

- 1** ¿Por qué ha lanzado Apple un iPhone más barato?
- 2** El plato único, la medida perfecta para una dieta correcta
- 3** 49 pistachos al día ayudan en la dieta
- 4** Acuérdense, esta noche toca cambio de hora
- 5** Abengoa evita la quiebra con el apoyo del 75% de los acreedores

"todo ello tiene que estar en la estrategia de posicionamiento de *employer branding*". Susana Gómez, socia de Smart Culture, afirma que "existe un movimiento orientado a dotar de mayor transparencia al mercado laboral, y en este sentido los rankings, certificaciones y reconocimientos recibidos por parte de las empresas son exclusivamente un dato más a considerar a la hora de evaluar una compañía como potencial empleador". Un dato más, porque pocas veces se da una sintonía entre las firmas que aparecen en uno u otro listado, por eso la suspicacia crece entre los candidatos inexpertos, que los toman como referencia para escoger su próximo empleo.

### El rastreo

Montse Ventosa, socia directora de Grow, reconoce que "son un método de eficiencia limitada. Por ejemplo, entre las nuevas generaciones, la penetración parece ser menor que webs del estilo Glassdoor, en EEUU, donde los empleados comparten su experiencia real, incluso con ciertos jefes. En España, más allá de las redes sociales y el preguntar a conocidos existe una web trabajo basura, de tinte más bien negativo, en la que los empleados comparten su experiencia". Para Ángel Aledo, consultor de 1+1=3 Recursos Humanos, "el punto débil es que la aplicación de estas políticas la hacen los mandos intermedios que, casi nunca, están lo suficientemente formados en cómo tratar a los empleados. Es decir, un profesional puede ser infeliz en una firma Top Employer porque su jefe no actúa correctamente".

María García, socia directora de Smart Culture, añade que en función de cómo somos, de nuestros valores, elegimos trabajar en compañías con culturas en las que encajamos y con las que conectamos de manera natural: "Todos tenemos una empresa preferida que recordamos por lo fácil que fue la integración, intelectual y emocional. Las compañías que generan ecosistemas que facilitan el intraemprendimiento, la cocreación y la autogestión son las más atractivas para trabajar".

Los profesionales son los mejores embajadores de marca, algo que reconocen los mismos empleadores. Sodexo cuenta desde 2014 con el certificado de Aon Hewitt de Mejor Empleador. Según François Gaffinel, director general de Sodexo BI, "es la manifestación de nuestra implicación real en el desarrollo y bienestar de las personas". Sin embargo, reconoce que para tener una visión real de las mejores empresas para trabajar, "hay que investigar la organización en todo lo que dice. Ahora es muy sencillo contactar con empleados de cualquier compañía a través de redes sociales y los foros, y preguntarles. La información corporativa más la opinión de varios profesionales ayuda a una lectura más adecuada".

### La certeza

No existe, por tanto, una marca de empleador que garantice qué es la mejor empresa para trabajar. Jiménez afirma que "tiene que ofrecer un proyecto atractivo para el profesional, debe tener una razón de ser que le enganche; la cultura y las personas tienen que cuadrar; y tiene que recompensar a los buenos profesionales". Para Ventosa, debe cumplir lo que denominan ISO: "Inteligente, porque debe ser coherente, real, sencilla y no vender la moto; sostenible, es decir, ser auténtica y transmitida por cada uno de los poros por los que transpira la cultura; y orgánica, porque crece con los recursos que tiene sin grandes promesas ni inversiones". Muchos de estos factores son calibrados en las encuestas. Por ejemplo, las certificadas *Top Employers* deben conseguir un 60% sobre la puntuación máxima en una encuesta en la que se evalúan y auditan 585 prácticas de recursos humanos, en nueve áreas distintas.

**SAMSUNG**

**Galaxy S7 edge | S7**



Redescubre lo que un teléfono puede hacer

### BUSCADOR DE EMPRESAS



[> Ver directorio de autónomos](#)

### AYUDAS E INCENTIVOS



#### Sector

-Seleccionar uno o varios-  
Agrario  
Agroalimentario  
Agua

#### Ámbito de aplicación

-Seleccionar uno o varios-  
Andalucía  
Aragón  
Canarias



### OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

- Diseña un plan de emergencia por si pierdes tu empleo
- Dime cómo eres y te diré cuál es tu empleo ideal
- El sueldo, el gran freno para que el talento español regrese
- Lo que nadie te contó sobre los cazatalentos
- Ya puedes encontrar un nuevo empleo en menos de 5 meses

**ETOOLS**

+

Jesús Vega, consultor de recursos humanos, es muy crítico con las certificaciones y los ránking: "A veces para las empresas es muy difícil tener métricas claras para valorar bien la performance de la función, por eso, cuando hay escasez de ellas dentro de la organización, algunas firmas se sirven de esos estándares para sacar pecho en un mundo en el que es complicado". Vega cree que resulta más efectivo preguntar al empleado "si conoce el proyecto de la compañía y está involucrado, si se le permite participar en las decisiones corporativas y no sólo en su puesto; y, por último, si considera que está bien pagado". En definitiva se trata de temas de comunicación interna que, si funcionan, son percibidos por los profesionales. La cultura es la suma de las experiencias de los empleados y, según Ventosa, "es el grado de conexión emocional y racional lo que determina las actuaciones, las acciones y los comportamientos y la transpiración cultural. Cuando es positivo hace que las personas sean auténticos embajadores de la marca allá donde vayan... o no".

No obstante, Gómez señala que "una empresa que invierte en acciones de posicionamiento como empleador de referencia es una compañía que se preocupa de su reputación y que, en la mayoría de los casos, tiene la intención de convertirse en un lugar de trabajo atractivo". Y, entre los factores que debería cumplir un buen empleador y que no aparecen en estos ránking García identifica: "El *empowerment* y confianza de los directivos en sus colaboradores, la percepción sobre la visión compartida y la cohesión de los comités de dirección, la comunicación 360º, la cooperación y la transversalidad entre las diferentes áreas y la alineación entre las pasiones y fortalezas de los empleados y las necesidades de la organización".

## El perfil de un buen empleador

Existen diez claves que te pueden ayudar a incluir una empresa en el reducido grupo de lo que se considera un buen empleador:

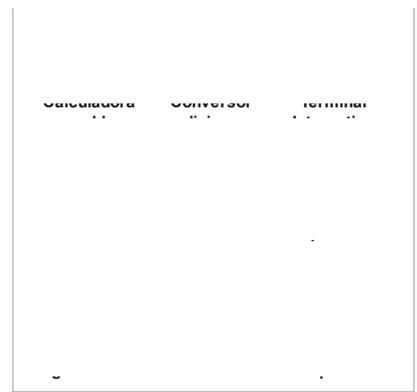
- Posee unos valores corporativos.
- Cuenta con un plan de comunicación integral y periódico.
- Dispone de programas de conciliación que cubren las necesidades individuales.
- Cuenta con una campaña de reclutamiento que refleja por qué es la mejor empresa para trabajar.
- Revisa y actualiza el proceso de selección.
- Responde rápidamente a los currículos recibidos.
- Cuenta con un sistema retributivo que paga mejor a quien más aporta.
- Cuida su presencia en los foros.
- Ofrece un plan de carrera específico.
- Gestiona adecuadamente la salida voluntaria o involuntaria de los profesionales.

## Tags

Empleo

Emprendedores y Empleo

## Te recomendamos



AMERICAN EXPRESS

Consiga cheques regalo de Amazon.es por valor de 90€\*

**Solicítela ahora**

\*Sujeto a condiciones