



Encontrar talento

Este recurso le ayudará a encontrar talento para apoyar su negocio de cuidado infantil.

Introducción

Tener (o no tener) empleados de calidad puede ser decisivo en el negocio del cuidado de niños. In centros de cuidado infantil, sus administradores, profesores, ayudantes, cocineros, recepcionistas y todas las demás personas que contrate son piezas cruciales para proporcionar un entorno seguro y enriquecedor a los niños a su cargo, así como comodidad y tranquilidad a los padres y responsables. Para los programas de cuidado infantil en familia, sus sustitutos y voluntarios son casi como extensiones de usted y de la calidad de su programa; usted quiere que eso se mantenga en todo momento. Sin embargo, encontrar ese talento a menudo puede resultar difícil. Para ayudarle en este proceso, he aquí un enfoque sencillo pero eficaz basado en la investigación para encontrar y atraer a los mejores talentos a su organización.

Una vez que tengas tu anuncio de trabajo, ¿cómo puede hacerlo llegar a las personas que desea contratar? La mayoría de la gente empieza publicando el anuncio de empleo en Internet o en los portales de empleo locales. Otra forma de difundir la información es recurrir a asociaciones profesionales nacionales y estatales.

Búsqueda activa de talentos

Aunque estos enfoques son un buen comienzo, también son enfoques pasivos. Esto significa que usted se limita a enviar información y ver si las personas que buscan empleo encuentran su anuncio y lo solicitan. Puede que no sea la forma más eficiente o eficaz de encontrar gente, porque se basa en la suposición de que el talento que quiere atraer a su organización ya está buscando trabajo y que va a ser capaz de encontrar su anuncio de empleo en particular y luego solicitarlo. Las investigaciones demuestran que nuestros métodos más activos de búsqueda de talentos son mucho más eficaces para conectar su anuncio de empleo con los mejores talentos que los enfoques pasivos. Esto no significa que tenga que contratar a una gran empresa de contratación para que le ayude con el proceso. Lo que sí significa es que querrá tomar las medidas necesarias para asegurarse de que su anuncio de empleo llegue a manos de sus dos públicos más importantes: los candidatos y los contactos.

Candidatos y contactos

Los candidatos son las personas que van a solicitar el empleo, ese profesional de la atención infantil que ve su anuncio y decide presentarse. Puede llegar a los candidatos que conoce y que están en su propia red. Los contactos, a su vez, amplían esencialmente su red y aumentan el número de candidatos a los que llegará. Una de las formas más fáciles de empezar con los contactos es entre las personas que ya conoce: Sus amigos, sus empleados actuales y las familias a las que atiende actualmente. Puede ser realmente importante hacérselo saber porque pueden servir como sus mejores contactos. Una vez más, esto no tiene por qué significar que estén a la búsqueda de personas como una empresa de contratación. Simplemente infórmeles de que está contratando personal y pídeles que piensen en algunas de las personas que conocen y que podrían estar interesadas en un puesto como el suyo. A continuación, pueden compartir su anuncio con cualquiera que se les ocurra y ayudarle a correr la voz. Esta puede ser la forma más sencilla de ampliar su capacidad de llegar a los talentos de su zona. Además, puede ofrecer algunos incentivos a las familias o a los empleados, algo tan sencillo como darles \$50 o \$100 si contrata a alguien que ellos recomienden y que se quede durante un periodo de tiempo determinado. De este modo, agradecerá sus esfuerzos y, de nuevo, ahorrará tiempo porque ellos harán la búsqueda por usted.

Otro grupo útil de contactos pueden ser otros profesionales del sector de la atención infantil. No todo el mundo es extremadamente competitivo y puede que haya personas que conozca en el sector de la atención infantil que no le vean como una amenaza y que estarían encantadas de ayudarle a ponerse en contacto con cualquiera que se le ocurra. Puede que incluso quiera compartirlo directamente con algunos proveedores de servicios de guardería que crea que serían buenos empleados, quizá en otros lugares. Una vez más, podría ser muy sencillo, quizás un simple mensaje de texto a través de Facebook Messenger, compartiendo el anuncio con ellos y diciendo: "Oye, si conoces a alguien, háznoslo saber", con la esperanza de que puedan tener a alguien en mente que encaje bien o que ellos mismos puedan estar interesados en el puesto.

Las redes sociales son otro recurso valioso, ya que cada vez se encuentran más empleos a través de esta vía de comunicación informal. Hemos visto proveedores de cuidado infantil que han tenido mucho éxito publicando anuncios en un grupo de Facebook de la comunidad local o en un grupo local de padres porque, de nuevo, muchos de los padres se sentirán atraídos por las horas de cuidado infantil y tienen habilidades que se relacionan directamente con su negocio. Publicar en algunos de estos lugares de manera informal puede ser otra forma de ampliar aún más su capacidad de llegar a los demás.

Candidatos

A medida que nos adentramos en el mundo laboral post-pandémico, es que estamos viendo todos los indicios de que asegurar los mejores talentos va a ser altamente competitivo. Puede que sea el momento de plantearse la posibilidad de ofrecer bonificaciones e incentivos a los recién contratados en caso de que abandonen la empresa en menos de seis meses. También puede ofrecer incentivos salariales y decir que durante un periodo de tiempo, como los tres primeros meses, especialmente mientras haya dinero de estímulo disponible, pagará una tarifa ligeramente superior para atraer talento a su organización.

Lo mismo puede aplicarse a los empleados actuales, porque lo que no queremos es que se produzca una reducción salarial, que se produce cuando se empieza a contratar a gente nueva con un salario más alto porque hay mucha competencia en el mercado laboral. Esto puede hacer que sus empleados actuales, que han sido leales a su programa o han trabajado con usted durante años, sientan de repente que ganan mucho menos que los empleados nuevos. Por ello, puede que desee considerar iniciativas de retención de empleados, como ofrecer incentivos para que la gente permanezca con usted en su organización, como bonificaciones temporales o aumentos salariales temporales (la financiación de estímulo es una gran manera de hacerlo).

¿Qué hago si necesito ayuda?

Póngase en contacto con nuestro equipo de atención infantil:

Si tiene preguntas, envíe un correo electrónico a azchildcare@lisc.org o deje un mensaje en nuestra línea de atención telefónica: (602) 252-6315. Un miembro de nuestro equipo se pondrá en contacto con usted a la mayor brevedad posible.

DESARROLLADO Y DISEÑADO POR CIVITAS STRATEGIES

El documento incluido en esta guía ha sido adaptado de Lean Recruitment: Finding Better Talent Faster (2017), de Gary Romano y Alison LaRocca.

Advertencia: La información aquí contenida ha sido preparada por Civitas Strategies y no pretende constituir un asesoramiento legal, fiscal o financiero. El equipo de Civitas Strategies se ha esforzado razonablemente en la recopilación, preparación y suministro de esta información, pero no garantiza su exactitud, integridad, adecuación o actualización. La publicación y distribución de esta información no pretende crear, y su recepción no constituye una relación abogado-cliente o cualquier otra relación de asesoramiento. La reproducción de esta información está expresamente prohibida. Solo se permiten usos no comerciales de esta obra.