

Ranking de MERCO Talento

Dirección Nacional de Planeación y Estadística
Universidad Nacional de Colombia



1. ¿Qué es?

Desde 2010, el equipo que elabora el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa, MERCO, publica en Colombia Merco Talento, cuya misión es identificar las 100 empresas más atractivas para trabajar a partir de una metodología de análisis que integra diversas fuentes de información.

Merco Talento pretende fomentar la mejora de la gestión del capital humano de las organizaciones, ofreciendo a éstas diversas métricas y elementos de evaluación que contribuyan a una mejor comprensión de las aspiraciones de las personas que en ella trabajan y permitan un mejor alineamiento con las metas corporativas. Asimismo, Merco Talento permite a las organizaciones conocer su atractivo como lugar para trabajar desde el punto de vista de los principales públicos en los que, por su capacidad o talento, puede tener especial interés.

2. Metodología

Con una filosofía similar a la de Merco Empresas, este monitor utiliza una perspectiva multistakeholder, recogiendo para ello las valoraciones de diferentes agentes. Así, la elaboración de Merco Talento se basa en ocho evaluaciones diferentes, que son integradas para obtener el monitor que se hace público cada año desde su origen. El tratamiento de cada una de estas evaluaciones se realiza de forma prácticamente independiente, por lo que no deben ser propiamente consideradas "fases" del proceso, sino partes de éste. El resultado de la integración ponderada de dichas partes constituye el principal resultado del monitor Merco Talento.

Los diferentes componentes de este monitor son los siguientes:

- Encuesta a trabajadores general.
- Encuesta a trabajadores propios.
- Encuesta a estudiantes universitarios de últimos cursos.
- Encuesta a Población General.
- Encuesta a responsables y directores de Recursos Humanos.
- Encuesta a expertos en gestión de talento y headhunters.
- Encuesta a egresados de escuelas de negocios.
- Benchmarking de Gestión de Personas.

3. Aplicación de la metodología

Del mismo modo que Merco Empresas, Merco Talento trata de evaluar el posicionamiento de las empresas que operan en Colombia en el ámbito laboral sin establecer condicionamientos de los que implica la propia complejidad del proceso. De esta forma, cualquier empresa con presencia en Colombia (sea cual sea su tamaño o número de empleados) podría estar posicionada entre las 100 más valoradas por Merco Talento.

El hecho de dirigirse a ocho objetivos diferentes (mediante ocho evaluaciones) con el fin de obtener una valoración hace necesario optar por mecanismos de participación que, garantizando la representatividad de las diferentes muestras, hagan posible la gestión de un proceso como el que describe este documento. Las 100 empresas incluidas en el ranking definitivo de Merco Talento no tienen por qué coincidir necesariamente con estas 100 que estuvieron en el ranking de Merco Empresas.

3.1 Encuesta a los trabajadores general

Tiene como objetivo recoger la opinión que tienen los empleados de las empresas con mejor reputación de Colombia sobre las empresas más atractivas para trabajar en el país. Los trabajadores de estas empresas actúan como una muestra sobre el universo de esta encuesta, el conjunto de personas que trabajan en alguna empresa que opere en Colombia. Al utilizar esta metodología de selección de una muestra se consiguen al mismo tiempo dos objetivos:

- Disponer de un amplio número de valoraciones.
- Contar con la opinión de un "público exigente". Se trata de los trabajadores de las empresas con mejor reputación.

Para la transformación de las opiniones de los trabajadores en valores específicos para cada empresa, se realiza varios procedimientos estadísticos con el fin de ponderar en valores numéricos las respuestas de opinión de los trabajadores. Así, el resultado es el ranking de la encuesta de trabajadores, que refleja la valoración emitida por este público sobre el posicionamiento de las diferentes empresas como marca empleador.

3.2 Encuesta a Trabajadores propios

Se basa en los datos procedentes de la etapa de Encuesta a trabajadores. El resultado es el ranking de trabajadores propios, que refleja la valoración emitida por este público sobre el posicionamiento de sus diferentes empresas como marca empleador.

3.3 Encuesta a estudiantes universitarios de los últimos cursos

Tiene como objetivo conocer la valoración que tienen éstos de las organizaciones en las que potencialmente se desarrollará su carrera profesional en los siguientes años. La opinión de los estudiantes acerca de las organizaciones incluidas en el Ranking es recogida a través de un cuestionario con el fin de convertir las opiniones de los estudiantes en valoraciones de carácter cuantitativo. La puntuación final de cada empresa se reescala de 0 a 100 puntos y nunca podrá ser negativa, siendo cero la puntuación mínima.

3.4 Encuesta a población general

Permite obtener una visión de las mejores marcas-empendedor de Colombia no sólo desde una perspectiva de trabajador, sino también desde la posición y el conocimiento que pueden tener de dichas empresas desde otras perspectivas, especialmente como clientes. El resultado de esta fase es un conjunto de puntuaciones, otorgadas a las empresas que han sido sometidas a la valoración de la población general.

3.5 Encuesta a responsables y directores de Recursos Humanos

Otra valoración empleada en Merco Talento es la proporcionada por directores o responsables de recursos humanos o expertos en esta área. Con este fin, el cuestionario de valoración de esta encuesta es dirigido a los responsables de Recursos Humanos de las 100 empresas incluidas en el último ranking Merco Empresas.

Asimismo, se invita a participar en esta encuesta a representantes de empresas que han tomado parte en años anteriores, así como a profesionales con amplia experiencia en la dirección de recursos humanos. La puntuación final obtenida por cada compañía se reescala de 0 a 100, asignándole 0 a la empresa con la puntuación más baja y 100 a la empresa con mejor valoración.

Como resultado de esta encuesta, tanto las empresas incluidas en Merco Empresas, como cualquier otra organización, pueden obtener una puntuación a partir de las menciones recibidas.

3.6 Encuesta a representantes de Headhunters y expertos en gestión del talento

Se ha contado con la opinión de representantes de

Headhunters y expertos en gestión de talento. El cuestionario solicita que evalúe entre 0 y 100 puntos a las empresas en los siguientes apartados: el Atractivo Laboral (AL), Salario y Beneficios Sociales (SBS), y a la Capacidad de Retención (CR). Como resultado de esta encuesta, tanto las empresas incluidas en Merco Empresas, como cualquier otra organización, pueden obtener una puntuación a partir de las menciones recibidas.

3.7 Encuesta a egresados de escuelas de negocios

Tiene como objetivo obtener la percepción de profesionales altamente cualificados sobre el posicionamiento de las empresas como marca-empendedor. La opinión recopila utilizando un cuestionario donde valoran una serie de empresas y estas valoraciones se suman para obtener la puntuación final para cada una de las empresas. De esta forma, la valoración de los egresados de escuelas de negocio proporciona una puntuación en los rankings total y parcial que considera tanto aspectos favorables como desfavorables, siempre con un mínimo de cero puntos.

3.8 Benchmarking de gestión de personas

El benchmarking de recursos humanos no procede de una encuesta, sino de la información proporcionada en relación con su propia empresa por parte de los directivos de recursos humanos de las 100 compañías de Merco Empresas. El punto de partida del benchmarking de indicadores de recursos humanos no son opiniones, sino datos e indicadores objetivos del área de dirección de personal de las organizaciones participantes, que han de estar incluidas en Merco Empresas. Los datos proporcionados por cada empresa se traducen en un determinado número de puntos en función de su posicionamiento en relación con el resto de organizaciones incluidas en Merco Talento.

4. Cálculo del ranking Merco Talento

Finalmente, se lleva a cabo el procedimiento para la integración de las ocho fuentes de información que configuran Merco Talento. En cada uno de estos 8 rankings se realiza un cambio de escala, con un máximo de 10.000 puntos y un mínimo de 0 puntos. Partiendo de esas puntuaciones ya ajustadas, se realiza una media ponderada, basada en los siguientes porcentajes:

SECTOR	PESO
Trabajadores generales	22%
Trabajadores propios	16%
Estudiantes universitarios de último curso	12%
Egresados escuelas de negocio	10%
Población general	10%
Responsables y directores de RR.HH.	12%
Expertos en gestión de talento y headhunters	8%
Benchmarking de gestión de personas	10%

Los resultados, reescalados entre 10.000 y 3.000 puntos, son el ranking final de Merco Talento, que ordena a las empresas en función de su reputación laboral.

5. Bibliografía

1. Merco Empresas y Líderes. El proceso de elaboración de Merco. Junio(2020). Para mayor información consultar: <https://www.merco.info/co/ranking-merco-talento>
2. Merco Empresas y Líderes.(2020). Resultados Merco Talento Colombia. 13ª edición