

Atraer y Retener Personal

La pandemia provocó una crisis de personal nacional, que ha tenido efectos dañinos en el sector del cuidado infantil. Esto afecta la prestación de servicios esenciales de cuidado infantil para la comunidad y también pone en riesgo su negocio de cuidado infantil. Ahora más que nunca, la dotación de personal es un componente integral del modelo comercial de cuidado infantil. Sin el personal necesario en el lugar, otros componentes de la capacidad de operación de la empresa están en riesgo. Si bien hay algunos factores externos que pueden estar fuera de su control, hay muchos otros que están bajo su control, con acciones que puede considerar hoy para abordar la escasez de personal.

A medida que lee sobre estrategias para atraer a los mejores talentos para su programa y ofrecer mayores compensaciones y beneficios para el personal, es importante tener en cuenta que una característica básica del Programa de Subsidios de Estabilización de Cuidado Infantil es que los fondos se pueden utilizar para enfrentar los desafíos apremiantes que se ha presentado una crisis de personal. También hay formas de estirar aún más los fondos de su subvención encontrando otras formas de ofrecer incentivos a su personal, ya sea a través de la participación en programas como el Programa de Subsidio de Cuidado Infantil (CCSP), o ofreciendo incentivos que produzcan un valor significativo para su personal sin un precio alto.

Creación de un anuncio de trabajo en tres partes

Al contratar personal nuevo, es posible que desee considerar tener una descripción del trabajo y un anuncio de trabajo para el puesto que está ocupando. La **descripción** del puesto define el puesto y los requisitos mínimos para el puesto. Funciona como su contrato con el empleado, haciéndole saber las cosas importantes que alguien que hace este trabajo necesita saber o poder hacer. La descripción completa del trabajo proporciona muchos detalles que, si bien son relevantes, pueden no ser necesarios para explicar por adelantado. Vea una [muestra de la descripción del puesto de maestro de cuidado infantil](#).

Un **anuncio de trabajo**, por otro lado, tiene un propósito diferente. La función del anuncio de trabajo es presentar a los posibles solicitantes: "He aquí por qué debería venir a trabajar con nosotros." Se trata más de crear un documento que no solo le informe a una persona sobre el trabajo, sino que también le explique por qué debería querer trabajar para usted. Piense en ello como intentar vender el trabajo a un individuo. Para atraer a los mejores talentos, vale la pena el esfuerzo de tomarse el tiempo para elaborar un anuncio de trabajo de alta calidad. En su libro, *Lean Recruitment*, Gary Romano de Civitas Strategies recomienda un anuncio de trabajo de tres partes que consta de tres secciones principales llamadas "por qué, qué y cómo."

Parte 1: El "Por Qué"

En la primera sección de su anuncio de trabajo, querrá explicar el "por qué": por qué una persona debe elegir su organización como su lugar de trabajo. Esto no tiene por qué ser extenso, tal vez cinco o seis oraciones, pero desea transmitir qué cualidades de su negocio harán que quieran dar ese paso hacia lo desconocido y trabajar para usted. ¿Cómo se distingue como empleador? ¿Es su lugar de trabajo un ambiente divertido? ¿Es una oportunidad para ayudar a los niños que más necesitan sus servicios? ¿Qué te inspira a ti y a tus empleados actuales a trabajar en tu empresa? ¿Qué tiene de emocionante? ¿Qué obtienen los empleados de ser parte de esta organización? Esas son las cosas que desea incluir en esta primera sección. Aquí también querrá incluir su información comercial básica, como dónde se encuentra, su vecindario y lo que está cerca.

Parte 2: El "Qué"

En la siguiente sección, desea hablar sobre el "qué." Esta sección dice qué habilidades y capacidades son más esenciales para tener éxito en el puesto. Sin embargo, asegúrese de que sea breve. La investigación muestra que cuantas más habilidades y capacidades incluya en su anuncio de trabajo, es menos probable que alguien realmente lo evalúe y aplique. Empiezan a ver todas las cosas que no *pueden* hacer en lugar de las que *pueden*. Por lo tanto, mantenga esta sección en los siete u ocho elementos más críticos que considere más importantes para que tengan éxito en el puesto.

Parte 3: El "Cómo"

En su sección final, incluirá el "cómo." Esta sección describe cómo los candidatos potenciales solicitan el puesto. ¿Qué información vas a querer saber? ¿Necesita una copia de su licencia cuando la soliciten o alguna certificación? ¿Necesita otra información por adelantado, como para que llenen una solicitud de trabajo oficial? Estas son las preguntas que querrá incluir en esta sección final.

Mientras redacta su anuncio, no dude en buscar inspiración en los sitios de trabajo en línea. A menudo, es una gran idea ver qué otros anuncios para proveedores de cuidado infantil en su área, o incluso en todo el país, destacan como importantes "por qué" y "qué." Esta es una excelente manera de comprender cómo se discuten o comunican las cosas actualmente en el mercado.

Descargue un [ejemplo de anuncio de trabajo de maestro de cuidado infantil](#).

Encontrar talento

Entonces, ahora que tiene su anuncio de trabajo, ¿cómo lo pone en manos de las personas que desea contratar? La mayoría de las personas comienzan publicando el anuncio de trabajo en línea en sitios como [Indeed](#) o en bolsas de trabajo locales como [ECE Job Hub de Child Care VA](#). El uso de las redes sociales y las asociaciones profesionales estatales y nacionales es otro enfoque para hacer correr la voz.

También existen enfoques activos que puede adoptar para buscar talento, como llegar a candidatos potenciales que están en su red, y también a aquellos en su red que pueden ayudarlo a conectarse con candidatos potenciales. Estas son personas como sus amigos, sus empleados actuales y las familias a las que atiende actualmente. Puede ser muy importante hacerles saber que está contratando activamente porque pueden servir como sus conectores más efectivos. Otro grupo útil de conectores pueden ser otros profesionales en el campo del cuidado infantil. No todo el mundo es extremadamente competitivo y es posible que haya personas que conozca en el campo del cuidado infantil que no lo vean como una amenaza y que estarían felices de ayudarlo a conectarse con cualquier persona que se le ocurra.

Permanecer competitivo en el mercado laboral actual

Bonificaciones para el personal y aumentos de pago temporales

A medida que ingresamos al mundo laboral posterior a la pandemia, vemos todos los indicios de que conseguir los mejores talentos será altamente competitivo. Este puede ser un momento en el que desee considerar bonificaciones e incentivos para las nuevas contrataciones (que se devolverán si abandonan su organización en menos de seis meses). También puede ofrecer un pago de incentivo y decir que durante un período de tiempo, como durante los primeros tres meses, pagará una tasa ligeramente más alta para que el talento ingrese a su organización.

Lo mismo puede ocurrir con sus empleados actuales. Lo que *no* quiere crear es una compresión salarial, que ocurre cuando comienza a contratar nuevas personas a una tasa de pago más alta porque hay mucha competencia en el mercado laboral. Esto puede hacer que sus empleados actuales, que le han sido leales durante años, sientan de repente que están ganando mucho menos que los empleados entrantes. Es posible que desee considerar iniciativas de retención de empleados. Puede ofrecer incentivos para que las personas permanezcan con usted en su organización, como bonificaciones temporales o aumentos salariales temporales.

Para obtener más información sobre cómo estructurar y ofrecer estos incentivos, consulte [Recompensar al personal con bonificaciones y aumentos de pago temporales](#).

VDOE se compromete a aliviar la escasez de personal y reducir la rotación en los programas de cuidado infantil.

- Los programas que participan en el Programa de Subsidio para Cuidado Infantil (CCSP) recibirán una adición del 20 por ciento a su subvención básica de Estabilización de Cuidado Infantil ARPA.
- Los educadores elegibles en los programas que participan en la iniciativa PDG B-5 recibirán una subvención de reconocimiento de maestros de hasta \$ 2,000 de VDOE.

Beneficios para el personal

Si bien la compensación es probablemente el factor número uno cuando alguien elige ingresar y permanecer en un trabajo, los beneficios también son una parte fundamental de su decisión.

Hay muchas razones por las que debería ofrecer beneficios. Éstos son algunos de ellos:

- **Los beneficios mejoran la satisfacción del personal, lo que ayuda a aumentar la retención del personal.** ¡Los empleados felices y saludables son empleados más comprometidos!
- **Los beneficios hacen que el empleador sea más competitivo en un mercado laboral ajustado.** Esto es lo que podría diferenciarte de otro programa que ofrezca un pago similar.
- **Los beneficios le permiten al personal saber que se los valora y que usted apoya sus necesidades.** La pandemia ha traído consigo diferentes necesidades y consideraciones para los empleados, que necesitan un lugar de trabajo que pueda satisfacer esas necesidades.

Proporcionar beneficios no tiene por qué ser un concepto de todo o nada. Se pueden ofrecer diferentes beneficios con diferentes precios (algunos pueden tener un costo mínimo o nulo, otros pueden ser más significativos). Incluso

pequeños aumentos pueden marcar una gran diferencia en un mercado laboral ajustado. Lo más importante es asegurarse de que, independientemente de lo que se ofrezca, sus empleados puedan 1) ver el valor en ellos, 2) comprenderlos fácilmente y 3) acceder fácilmente a ellos.

Quizás se pregunte por dónde empezar y cuáles son sus opciones. Si bien esta no es una lista completa, estos son algunos de los beneficios comunes que una empresa puede ofrecer a los empleados:

- Tiempo libre pagado (PTO)
- Seguro de salud
- Jubilación
- Seguro complementario (incluidos los programas de asistencia al empleado)
- Asistencia de matrícula y desarrollo del personal
- Cuidado de los niños

Para obtener más información sobre estas ofertas, puede comenzar investigando los proveedores de seguros tradicionales. Puede encontrar que su compañía de nómina existente (u otros proveedores de servicios de nómina en línea como Gusto o Zenefits) pueden brindarle ciertos beneficios. También existen Organizaciones de Empleadores Profesionales, redes de servicios compartidos y otras

plataformas de colaboración, como su cámara de comercio local, que pueden ofrecer otras formas de brindar beneficios a su personal o descuentos para hacerlo.

Además de ofrecer un seguro médico patrocinado por la empresa, aún puede ayudar a sus empleados de forma individual a acceder a un seguro médico gratuito o de bajo costo a través del mercado de la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio. Asegúrese de que los empleados sepan para qué pueden calificar y facilíteles una conexión para trabajar con un navegador de atención médica gratuito que pueda guiarlos a través de sus opciones. Obtenga más información sobre [las opciones de atención médica](#) más asequibles.

Pensamientos finales

La información de esta guía se ofrece para capacitar a los proveedores de cuidado infantil para que hagan lo que esté a su alcance y tengan los medios necesarios para abordar la actual escasez de personal. La gran conciencia y la importancia de la dotación de personal para las empresas de cuidado infantil ha creado una serie de nuevas oportunidades para ayudar a los propietarios a aumentar la compensación del personal de cuidado infantil y los maestros mediante el uso de fondos de subvenciones. Si bien la afluencia de fondos de subvenciones es temporal, hay formas de estructurar estas ofertas para evitar implicaciones a largo plazo, como las que se incluyen en esta guía. Además, los proveedores pueden buscar formas de aumentar la compensación y ofrecer beneficios a largo plazo, a través de la planificación comercial, que incluye la evaluación de sus tarifas, la elaboración de presupuestos y otras eficiencias.