



Analizamos los criterios de evaluación de Great Place To Work, Top Employers, Merco y Universum

¿QUIÉN DECIDE LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR?

¿Cómo es la organización ideal? Seguramente para cada uno esa empresa perfecta debería tener unos atributos diferentes. Una buena política de conciliación, acciones de reconocimiento, programas de desarrollo y un buen salario son algunos de los ingredientes que definen al lugar de trabajo soñado. Pero el mayor interrogante no es el qué si no quién decide cuál es la mejor empresa para trabajar y el porqué de esa elección. Lo descubrimos analizando qué criterios y metodologías utilizan los monitores, rankings y certificaciones más prestigiosos en Employer Branding.

Remuneración, flexibilidad, reconocimiento o desarrollo; invertir en la mejora de alguna de estas cuatro cuestiones puede hacer que los resultados de negocio mejoren, haciendo líderes a las compañías que logran convertir esa inversión en **satisfacción laboral**. Pero la ansiada meta de la felicidad del empleado tiene que venir acompañada previamente de una estrategia para atraerlo y fidelizarlo.

Las empresas buscan aquél talento con características únicas, capaz de impulsar las múltiples transformaciones que están teniendo lugar en la actualidad. A su vez, los empleados y candidatos buscan trabajar para aquellas empresas que les aporten

atributos diferenciales; no solo salario o condiciones de trabajo óptimas, también otros intangibles de valor, como una **cultura corporativa y valores** que encajen con la filosofía del candidato y que se diferencien de las demás compañías.

Sin embargo, la mayor dificultad para el candidato es, precisamente, escoger entre tantas empresas, y en segundo lugar, qué vía utilizar para conocerlas realmente y así poder tomar una decisión fundamentada. Los canales y plataformas al alcance son muchas y muy variadas; des de la página web corporativa y sus redes sociales; los canales de Employer Branding como **Glassdoor** o **Talent Street**; a los rankings,

monitores y certificaciones que desvelan anualmente las mejores empresas para trabajar del mundo y de cada país.

Conocer que una empresa es una Great Place To Work o Top Employer por tercer año consecutivo, la más deseada por los jóvenes universitarios para trabajar, o que encabeza el ranking de organizaciones más sostenibles del mundo, suele ser motivo de orgullo empresarial y de atención y curiosidad por parte del candidato.

Sin duda, los **rankings** y la expedición de **certificados** de 'mejores empresas para trabajar' suponen una mejora en la forma en la que los demandantes de empleo perci-

ben a las empresas que figuran en los listados. Además, también suponen una motivación extra para las compañías que compiten, con sus acciones dirigidas a mejorar su entorno de trabajo, para seguir invirtiendo en estudios y técnicas que hagan más felices y productivos a sus empleados. Pero ¿quién decide cuál es la mejor empresa para trabajar y bajo qué criterios?

Entre los listados más populares se encuentran los elaborados por **Great Place to Work**, **Merco** y **Universum**. En cuanto a las certificaciones, destaca **Top Employers** y **Aon Hewitt**.

Para **Manuel Zaera**, Subdirector General y Director de Recursos Humanos de **Nationale-Nederlanden**, compañía aseguradora certificada como Top Employer en España por segundo año consecutivo, “estos reconocimientos son muy importantes porque significa que avanzamos en la dirección correcta y que somos capaces de superarnos. Aún nos quedan cosas por hacer –añade– y, como Top Employer, vamos a asegurarnos que contribuyen siempre a crear un entorno de trabajo innovador que ayude a la Compañía a alcanzar los ambiciosos retos que se ha propuesto”.

Otro ejemplo es el de **LG Electronics**, distinguida por Great Place to Work y Top Employers por su compromiso con la innovación en sus políticas de RR.HH. “Nuestra estrategia de Recursos Humanos es un pilar corporativo fundamental, volcado en invertir y cuidar nuestro capital humano”, explica **Juan Tinoco**, Director de Recursos Humanos de la compañía.

Y es que si algo lleva marcando estos últimos años las tendencias en la gestión de personas son las acciones corporativas ligadas a la inversión e incentivo de la felicidad en el trabajo, que sumado al talento, han hecho del 2016 el año que más peso han cobrado estos parámetros a la hora de entrar o salir dentro de los rankings anuales de ‘las mejores empresas para trabajar’ o ‘de las más deseadas’ de **Top Employer**, **Great Place to Work**, **Universum** o **Merco Talento**, por mencionar los más populares.

¿Qué hace a una empresa ser la mejor para trabajar?

Durante los últimos años, la satisfacción laboral, y, en especial, con la incorporación de nuevas generaciones de trabajadores más jóvenes interesados en otras cuestiones como la flexibilidad horaria o el desarrollo profesional, se ha convertido en un elemento esencial a la hora de atraer y retener a ese talento. De hecho, tal y como explica el presidente y CEO de **Singular**, **José Luis Vallejo**, “si los empleados y clientes están felices es señal de que nos encontramos ante una empresa en la que se hacen bien las cosas”.

La **innovación** y la **creatividad** son dos de los principios básicos que aplican las empresas para poder ser más competitivas y atractivas para trabajar. La publicación de la lista **Fortune** de las 100 mejores empresas

La inversión en la felicidad del empleado y el talento, factores clave para aparecer en los rankings

para trabajar es un escaparate perfecto para analizar las buenas prácticas de estas organizaciones relacionadas con su cultura, misión, valores y gestión del talento, para que toda compañía pueda convertirse algún día en una Great Place To Work.

María García, socia de **Smart Culture**, menciona un doble valor añadido de aparecer en estos listados de mejores empresas. “Por una parte la satisfacción y orgullo de pertenencia de sus empleados, siempre que las compañías fomenten una cultura participativa que les haga sentirse parte del éxito. Y por otra, la imagen de marca que se proyecta”, señala.

En cuanto a los factores que García considera imprescindibles en una organización de referencia, señala “el empowerment y confianza de los primeros niveles directivos en sus colaboradores, la percepción sobre la visión compartida y la cohesión de los Comités de Dirección, la comunicación 360º, la

existencia de una verdadera cultura de desarrollo y feedback, la cooperación y la transversalidad entre las diferentes áreas y negocios, y la alineación entre las pasiones y fortalezas de los empleados y las necesidades de la organización”.

Sin embargo, también hay expertos que subrayan la necesidad de limitar el impacto que debe tener la posición de una empresa u otra en estos listados, a la hora de decidir optar a una candidatura de empleo o no. Tal y como reconoce **Montse Ventosa**, socia directora de **Grow**, esta actitud escéptica hacia los rankings la han adoptado las nuevas generaciones que, “más allá de las redes sociales y el preguntar a sus conocidos, no confían en estos parámetros”. La razón de esta desconfianza reside, en opinión de **Ángel Aledo**, consultor de **1+1=3 Recursos Humanos**, en “una falta de formación en cómo tratar a los empleados” por parte de algunos de los profesionales que aplican estas políticas.

Y, precisamente, de la evaluación de estos **criterios subjetivos** es donde surge el conflicto. Las encuestas a una muestra representativa de empleados es una herramienta altamente efectiva para medir opiniones. Sin embargo, algunas de las empresas dedicadas a valorar a las compañías solo pueden gestionar acciones técnicas, informes de resultados, inversiones e incentivos, pero nunca llegarán a poder medir las **experiencias personales** de cada uno de los empleados en contraste con los valores y deseos de los candidatos para elaborar, con ello, un ranking.

¿Quiere decir esto que las empresas incluidas en estos listados son pura fachada? No. ¿Puede haber trabajadores infelices dentro de esas empresas? Sí. Y es que estos reconocimientos suponen una certificación de que la empresa está comprometida en la mejora del **desarrollo profesional** de sus trabajadores, pero siempre existe la posibilidad de que esas acciones no sean bien recibidas por algunos o que, esos trabajadores, las consideren limitadas o insuficientes. Y es que, por ejemplo, una aplaudida política de atracción de talento diverso también





conlleva, lógicamente, opiniones y percepciones diversas de esa misma cultura corporativa.

Great Place To Work

Great Place to Work, consultoría internacional dedicada a asesorar a las empresas para mejorar las condiciones de sus trabajadores, certifica anualmente cuáles son las mejores multinacionales para trabajar del mundo, las mejores organizaciones de Europa, y también elabora listados de las mejores empresas en los 50 países donde tiene presencia.

En España, Great Place To Work desvela anualmente cuáles son las 50 empresas excelentes para trabajar según su dimensión de empleados, basándose en que la clave para crear un excelente lugar de trabajo es la construcción de relaciones de calidad caracterizadas por la confianza, el orgullo y el compañerismo. Año tras año, el ranking certifica los mejores lugares para trabajar en base a la **percepción de sus empleados** (2/3 de la evaluación total) y sus **prácticas y políticas de RRHH** (1/3 de la valoración).

Para elaborar los resultados de 2016 Great Place to Work analizó a 325 empresas de tamaños y sectores diversos. Desde el inicio, una de las características clave del modelo de **Great Place to Work** es que aplica a cualquier tipo de empresa, tanto privada como Administración Pública y ONGs, y de cualquier tamaño, desde una pyme de 20 empleados hasta empresas con miles de personas en plantilla. Para evaluar la percepción de los empleados, **Great Place To**

Work remite una encuesta con cerca de 60 preguntas para valorar de la cultura y clima de cada compañía participante.

Las empresas que encabezan el ranking de 2016 son **Brico Depôt** en la categoría de más de 1.000 empleados, **Mars España** (de 500 a 1.000 trabajadores), **Cisco** (de 250 a 500), **W.L. Gore y Asociados, S.L.** (de 100 a 250) y **AR Diamante Beach Spa & Convention Center** (de 50 a 100).

Muchos empleados de estas 50 mejores empresas tienen un alto nivel de confianza hacia sus empleadores y valoran la autonomía para desarrollar proyectos desafiantes.

GREAT PLACE TO WORK: Great Place To Work evalúa a cada empresa en base a la percepción de sus empleados y sus prácticas y políticas de RRHH

Ann Nadeau, directora de marketing de **Great Place to Work**, señala la **remuneración** justa y el establecimiento de **beneficios** y condiciones únicas y especiales como componentes fundamentales que definen a un gran lugar de trabajo, así como una buena gestión y apuesta por la diversidad.

De entre todas empresas reconocidas en España destaca **Adecco**, elegida como la séptima mejor empresa para trabajar del mundo entre las más de 6.000 multinacionales participantes, ocupa el quinto puesto del ranking europeo, y lleva siendo una de las mejores empresas para trabajar en nuestro país desde hace 3 años, manteniéndose en el pódium dos años consecutivos –tercer puesto en 2016 y 2015–.

Shanthi Flynn, director de Recursos Humanos del **Grupo Adecco**, ha afirmado que “estamos muy contentos de estar incluidos entre las mejores empresas para trabajar.

Con ello se reconoce la cultura del Grupo, que hace hincapié en la confianza, la familiaridad y la colaboración en equipo, algo que es tenido en cuenta y valorado por nuestros empleados.”

Parte del **proceso de solicitud** para figurar en la lista requiere que las compañías expliquen al detalle sus políticas y programas de diversidad e inclusión. “Las mejores empresas se han comprometido a fomentar un ambiente de trabajo que promueve la diversidad de pensamiento, fondo y contribución,” explica Nadeau. “Tienen programas de liderazgo, desarrollan estrategias de reclutamiento, organizan eventos y abren posiciones dedicadas a la contratación, retención y promoción de empleados de diversos orígenes.”

Aún hay mucho camino por hacer en **diversidad**, ya que solo 18 de las 100 mejores empresas cuentan con al menos un 21% de altos ejecutivos pertenecientes a minorías. Sin embargo, en cuestiones de **género** se ha avanzado mucho más ya que 76 de los 100 compañías tienen un 31% o más de mujeres en puestos de liderazgo ejecutivo.

“Creemos que cualquier empresa puede ser un gran lugar para trabajar”, explica Nadeau. “Uno puede pensar que para ser un excelente lugar de trabajo se necesitan solo grandes salarios y largas vacaciones”, pero a veces no es suficiente. “Los agradecimientos y signos auténticos de apreciación no cuestan un centavo pero pueden tener un impacto enorme en las experiencias de los empleados.”, concluye Nadeau.

Top Employers

Top Employers Institute es la compañía que certifica de forma global las condiciones excelentes que las empresas ofrecen a



sus trabajadores, bajo la premisa que unas condiciones laborales adecuadas garantizan que las personas se desarrollen tanto en su ámbito personal como profesional.

Para conseguir la certificación como **Top Employers**, las compañías deben tener un mínimo de 250 empleados en el país, o 2.500 empleados en caso de estar en varios países, así como prácticas de RRHH avanzadas. Además, las organizaciones participantes deben superar una encuesta en la que se evalúan y auditan **585 buenas prácticas de recursos humanos** en áreas como estrategia de captación de talento, planificación de la plantilla, on-boarding, aprendizaje y desarrollo, gestión del desempeño, desarrollo del liderazgo, gestión de carrera y sucesión, compensación y beneficios, y cultura de empresas.

Una vez completada la HR Best Practices Survey, Top Employers Institute determina las organizaciones que han alcanzado los estándares requeridos para ser certificadas. En total, **más de 1.200 compañías** con más de 5 millones de empleados de todo el mundo han sido certificadas en 116 países este año. De todas ellas, el 95% de las organizaciones certificadas son **multinacionales** que operan en una media de 78 países y tienen una media de 72.000 empleados.

En España, 81 empresas han obtenido la certificación este año, como AbbVie, Accenture, Adidas, Almirall, Alten, Atento, AXA, Banco Santander, Bankinter, Boehringer Ingelheim, British American Tobacco, Capsa Food, Cepsa, Danone, DHL Express, Enagás, everis, Ferrovial, Gas Natural Fenosa, Heineken, Huawei, KPMG, Leroy Merlin, LG Electronics, Nationale-Nederlanden, Orange, Otis, PageGroup, PepsiCo, Philip Morris, Repsol, o SaintGobain, solo por poner algunos ejemplos.

“En Top Employers Institute certificamos hechos y no opiniones. En el exhaustivo análisis que hemos realizado, estas 81 compañías han demostrado que cuentan con los estándares más altos en su oferta a los empleados”, explica **Salvador Ibáñez**, Country Manager de **Top Employers Institute** en España.

Gas Natural Fenosa es un claro exponente de ello. La compañía ha renovado este año el sello Top Employers en España, una certificación que ostenta desde el año 2014. “El certificado Top Employers 2017 supone un refrendo a nuestra estrategia en materia de personas y a las acciones que cada año ponemos en marcha para el desarrollo, el empowerment (promoción), así como la conciliación y compromiso del equipo.”, destaca **Miguel Ángel Aller**, Director de RRHH de la compañía.

Como dato reseñable, 31 de las empresas Top Employers España son además **Top Employers Europe**, un sello que consiguen las organizaciones que han sido certificadas al menos en 5 países del continente. Es el caso de **AbbVie, Banco Santander, British American Tobacco o Saint Gobain**, entre muchas otras.

Del exhaustivo análisis realizado por el instituto se evidencia también que el talento está de nuevo en movimiento, y que se está consolidando la **flexibilidad, la movilidad y la diversidad** como prioridades a la hora de gestionarlo.

Analizando los resultados de esta edición, destacan algunas tendencias compartidas por los mejores empleadores. En primer lu-

gar, **gestionar el cambio** y **potenciar el compromiso** de los empleados se consolidan como prioridades en la estrategia de talento. En segundo lugar, el liderazgo está dejando de ser considerado un atributo individual para convertirse en un liderazgo colectivo que llega a todos los niveles de la organización. Además, crece la tendencia a la **transformación digital**; se ha producido un notable incremento del uso de la tecnología en todas las áreas de gestión de personas, y también aumenta la utilización

de métodos innovadores de aprendizaje, con mayor presencia del mobile learning y el social media.

Por otro lado, los completos procesos de **on-boarding**, que comienzan incluso antes de la incorporación y se alargan hasta un año después, son claves para garantizar una perfecta integración de los recién llegados. En materia de compensación y beneficios, es tendencia el uso del

“**plan de cafetería**”, con el que cada empleado elige los elementos que formarán parte de su retribución. Por último, observamos cómo las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de crear **entornos de trabajo saludables**, impulsando todo tipo de iniciativas relacionadas con el deporte, la nutrición y el bienestar.

“Con este completo conjunto de buenas prácticas en todos los ámbitos de la gestión del talento, las compañías Top Employers se convierten en los mejores empleadores –apunta **Salvador Ibáñez**–, los que crean experiencias que mejoran la vida de sus empleados y elevan los estándares internacionales en las condiciones que les ofrecen”.

TOP EMPLOYERS: Las empresas deben superar una encuesta en la que se evalúan 585 buenas prácticas de RRHH

REPORTAJE

Merco

El **Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCOS)** es un instrumento de evaluación que desde el año 2000 mide anualmente la reputación de empresas, líderes e instituciones en España, habiéndose convertido también en uno de los monitores de referencia no solo aquí, sino también en Latinoamérica.

En cuanto a su metodología, se trata del único monitor *multistakeholder* que cuenta con cinco evaluaciones y doce fuentes de información diferentes. Además, es el **primer monitor auditado del mundo** ya que el seguimiento y verificación de su proceso de elaboración y resultados es objeto de una revisión independiente por parte de **KPMG**. Además, otro aspecto diferencial de Merco es que no

hace consultoría, se financia exclusivamente con la venta de informes confidenciales, y sus socios no pueden aparecer en las clasificaciones.

Actualmente Merco elabora **seis rankings** (Merco Empresas, Merco Líderes, Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo, Merco Talento, Merco Consumo y MRS) y tiene presencia en **once países**: España, Colombia, Argentina, Chile, Ecuador, Bolivia, Brasil, México, Perú, Costa Rica y Panamá. El

objetivo a medio plazo es elaborar el monitor en todos los países del G20 antes de finales de 2020.

De entre todos sus listados oficiales, **Merco Empresas** es el ran-

king más famoso y evalúa las organizaciones con mejor reputación de marca. A la espera de conocer los resultados de 2017,

MERCO:

Merco es el único monitor multistakeholder auditado por una consultora independiente



durante la pasada edición (2016) Merco contó con la participación de **25.800 encuestados** entre los que se encuentran expertos, directivos pertenecientes a comités de dirección de empresas y periodistas, y un benchmarking de **200 indicadores de gestión**.

Según los resultados de este ranking reputacional, **Inditex, Mercadona y Santander** se consolidan como las empresas con mejor reputación corporativa en España, tras repetir por tercer año consecutivo en el top3 de la clasificación. En concreto, el top-10 lo completarían BBVA –en la cuarta plaza–; seguido por Repsol, Telefónica, CaixaBank, Iberdrola, Mapfre y Google, que ocupa la décima plaza. Además, Merco también desvela las mejores empresas diferenciado por sectores, analizando más de 30 áreas de actividad.

El director del estudio y CEO de **Merco, José María San Segundo Encinar**, subraya que nueve de las diez empresas que lideran la clasificación tienen “su matriz en España”. “En 10 años, solo 15 empresas han estado en el top10, lo que demuestra que la reputación es muy estable”, añade.

Aparte de esta clasificación, también cuentan con un gran impacto **Merco Talento y Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo**. El primero evalúa a las 100 empresas con mayor capacidad para atraer y retener a sus empleados, -también incluyendo clasificaciones por sectores-, mientras el segundo analiza la transparencia y el buen gobierno corporativo en materia de sostenibilidad. En cuanto a las empresas más responsables del país, son **Once y su fundación, Mercadona y CaixaBank** las que ocupan el Top3, seguidas de Inditex, Mapfre e Iberdrola.

De acuerdo a la metodología Merco, **Inditex, Repsol y BBVA** lideran la atracción de talento de 2016 en España, seguidas de Telefónica, Apple e Iberdrola. Este año, el monitor ha contado con la opinión de más de 18.458 trabajadores, 826 universitarios de último curso, 748 alumni de escuelas de negocio, más de 928 ciudadanos, 117 responsables de recursos humanos y 53 expertos y headhunters; así como con el análisis de las mejores políticas de gestión de talento. Estos públicos evalúan a las empresas respecto a tres valores claves que inciden y determinan el atractivo laboral de las empresas: la **calidad laboral**; el valor como **marca empleador** y la **reputación interna**.

Según palabras de **José María San Segundo**, CEO de **Merco**, “Este año los resultados demuestran que el compromiso dentro del equipo funciona razonablemente bien, pero la cultura de compromiso baja significativa-

mente. En este punto, es importante destacar la visión crítica de los responsables de recursos humanos, que entienden que los compromisos no se suelen cumplir en los tiempos acordados, no se suelen verificar que se han cumplido y, además, no se reconoce el cumplimiento”, alerta el experto.

Universum

Universum es una empresa internacional experta en desarrollo de marca como empleador, formación, investigación de mercados, y comunicación digital. Trabajan en muchos ámbitos y en diferentes roles – como organismo independiente certificador, instituto de formación e investigación, consultora y empresa privada de servicios-, pero de entre todos ellos, son conocidos internacionalmente por sus estudios anuales de empleadores ideales.

Cada año, **3.000 empresas** son nominadas en más de 57 mercados como los empleadores más deseados, tanto por estudiantes como por los profesionales, y son precisamente estas organizaciones nominadas las que se incluyen en los diferentes estudios de la entidad. A grandes rasgos, **Universum** los elabora de 3 tipos: el ranking de los 50 mejores empleadores del mundo, listados por regiones (Asia-Pacífico, Europa, Latinoamérica, Oriente Medio y los Países Nórdicos), y por países (una cincuenta, incluido España).

En nuestro país, el ranking más popular de la entidad es **Universum Most Attractive Employers España**, que analiza las preferencias generales de carrera del colectivo universitario español, los atributos que les motivan a la hora de elegir un empleador, sus empresas preferidas para trabajar y la percepción que tienen sobre las **130 empresas y organizaciones** participantes.

El estudio se lleva a cabo durante cuatro meses y cuenta con la colaboración con más de **40 centros universitarios** españoles. En esta última edición, la muestra incluyó la valoración de estudiantes que están desarrollando sus estudios en Ciencias Empresariales, Ingeniería/TI, Ciencias Naturales y de la Salud, Humanidades, Artes y Educación y Derecho.

Una de las novedades de 2016 es la reducción en el número de puestos totales que incluye la lista, que pasa de 25 -en el ranking de 2015- a 10 -en el actual-, con el objetivo de perfilar aún más cuáles son las empresas más atractivas para los estudiantes universitarios. Otra novedad de este año es que también cuenta con la opinión diferenciada de los **profesionales**, con el fin de descubrir en qué sueña el talento universitario por un lado, y los profesionales pertenecientes a otras generaciones ya consolidadas en el mercado laboral por el otro.



Según estos resultados, las empresas más soñadas por los jóvenes del país varían según la carrera que estudian, aunque Google y Apple son omnipresentes en los primeros puestos de todas las categorías. En **Ciencias Empresariales**, Google, Apple e Inditex lideran el ranking, seguidas de Coca-Cola y Grupo Santander. En la rama de **Ingeniería e Informática**, aparte de las dos compañías citadas figuran BMW Group, Microsoft y Volkswagen group.

Por su lado, los estudiantes de **Ciencias Naturales y de la Salud** sitúan a Sanitas, Bayer, Google, Apple y Nestlé en el Top5 de la lista, mientras que en las carreras de **Humanidades, Arte y Educación**, las más soñadas, aparte de Google y Apple, son RTVE, Grupo Planeta y Mediaset. Por último, los universitarios de **Derecho** eligen a Garrigues, Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, Inditex y, una vez más, Google y Apple, como sus empleadores ideales.

Analizando el cómputo global, para los más de 24.000 universitarios encuestados en España en 2016, es el **Grupo Santander** la institución bancaria que obtiene la posición más alta de ranking (puesto 60) al estudiar las respuestas de 5.740 estudiantes con perfiles técnicos. Mejora también **BBVA**, subiendo 7 plazas y ubicándose en el puesto número 69 según este mismo colectivo.

Por otro lado, y según los perfiles de ciencias empresariales en el estudio español, uno de cada dos estudiantes que seleccionan al **Banco Sabadell** como una de sus favoritas piensa que encontrará desarrollo

profesional y un buen ambiente de trabajo, dos atributos tradicionalmente importantes para el colectivo universitario.

Al Grupo Santander y BBVA les siguen en el estudio español **J.P. Morgan** en el puesto 84, **Morgan Stanley** en el 97, y **Caixabank** en el puesto 98, según las respuestas de los estudiantes de ingeniería / IT.

“En general, hemos notado un posicionamiento fuerte por parte de las empresas españolas en varios países, en particular Santander y BBVA, no solo ante los colectivos técnicos sino ante los colectivos de ciencias empresariales”, explica **Rafael Garavito**, country manager de **Universum** en España.

UNIVERSUM:

El ranking de Universum cuenta con la colaboración de más de 40 centros universitarios españoles

“Cuando preguntamos a los españoles por qué seleccionan a Santander y BBVA como empresas favoritas, notamos entre otras cosas que ambos bancos son muy asociados por los perfiles técnicos con temas como el prestigio, la posibilidad de obtener ingresos futuros elevados, y el éxito en el mercado”, agrega.

Aunque estos son los resultados en España, **Richard Mosley**, Vicepresidente global de Estrategia de **Universum**, desvela cuáles son, a su parecer, los empleadores-ejemplo en materia de Employer Branding. “Desde mi rol global, a nivel internacional **L'Oréal** y **Adidas** son, en mi opinión, las empresas que mejor están trabajando con su marca hoy en día. La razón es que han entendido muy bien la importancia de sus profesionales como vehículo para articular la narrativa de los mensajes de marca.”, señala en exclusiva para **Talent Street**.