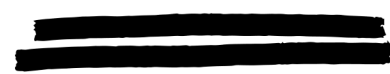




UNIDAD 4 PARTE 1



**MARCA
EMPLEADORA**



**EMPLOYER
BRANDING**



RECORDAMOS



EL BRANDING ES EL PROCESO DE DEFINICIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE UNA MARCA MEDIANTE LA GESTIÓN PLANIFICADA DE TODOS LOS PROCESOS GRÁFICOS, COMUNICACIONALES Y DE POSICIONAMIENTO QUE SE LLEVAN A CABO.

ES LA GESTIÓN GLOBAL DE TODOS LOS ELEMENTOS TANGIBLES E INTANGIBLES QUE RODEAN A LA MARCA CON EL FIN DE CONSTRUIR Y TRANSMITIR UNA PROMESA QUE SERÁ CLAVE.

EMPLOYER BRANDING. EN UN NUEVO CONCEPTO Y SE REFIERE A CÓMO TRABAJAR

LA MARCA EMPLEADORA

BRANDING



ESTRATEGIA

DESARROLLO DE MARCA:
DICE, PIENSA, SIENDE

ORIGEN - VISION - MISION

REPRESENTA

VALORES

ADN
ESPIRITU
INTANGIBLE



EMPLOYER
BRANDING

POSICIONARSE COMO UN MUY BUEN LUGAR PARA

TRABAJAR

¿POR QUÉ INCORPORAR LA MARCA EMPLEADORA?

Para entender como atraer a los nuevos talentos

Para entender las tendencias del mercado actual

Para comprender las estrategias que usan las empresas exitosas HOY



TODO LO QUE HACE LA EMPRESA ACTIVAMENTE PARA ATRAER, COMPROMETER Y FIDELIZAR A LOS EMPLEADOS... SUS TALENTOS

Paquete de beneficios funcionales, económicos y psicológicos proporcionados por el empleo, e identificado con la empresa empleadora con el objetivo de atraer y retener a los talentos. (1992 AMBER Y BARROW)



EMPLOYER

BRANDING



ESTRATEGIA

QUIÉN SOY, QUÉ OFREZCO,
CÓMO SE TRABAJA ACA

ATRAER AL
TALENTO



COMPROMETEN



FIDELIZAR AL
TALENTO

RRHH

COMUNICACION

MARKETING



**VENDER UNA
IMAGEN**

ELEMENTOS CLAVE A LA HORA DE UNA EB EXITOSA

ATRAE
FIDELIZA
COMPROMETE

- * **COMUNICACIÓN**
 - INTERNA
 - EXTERNA
 - CÓMO, CUÁNDO, DÓNDE Y QUÉ INFORMAR
- * **CULTURA**
 - QUÉ ES LA CULTURA
 - QUÉ HACE EN LA EMPRESA
 - QUÉ QUIERE LOGRAR EN EL EMPLEADO
- * **CLIMA LABORAL**
 - CÓMO SE TRABAJA
 - QUÉ SE PUEDE HACER
 - QUÉ OFRECE
- * **VISION Y MISIÓN**
 - A DONDE QUIERE LLEGAR
 - COMO QUIERE LOGRARLO
 - CUANDO LO VA A LOGRAR

¿QUIÉNES SON LOS STEAM?

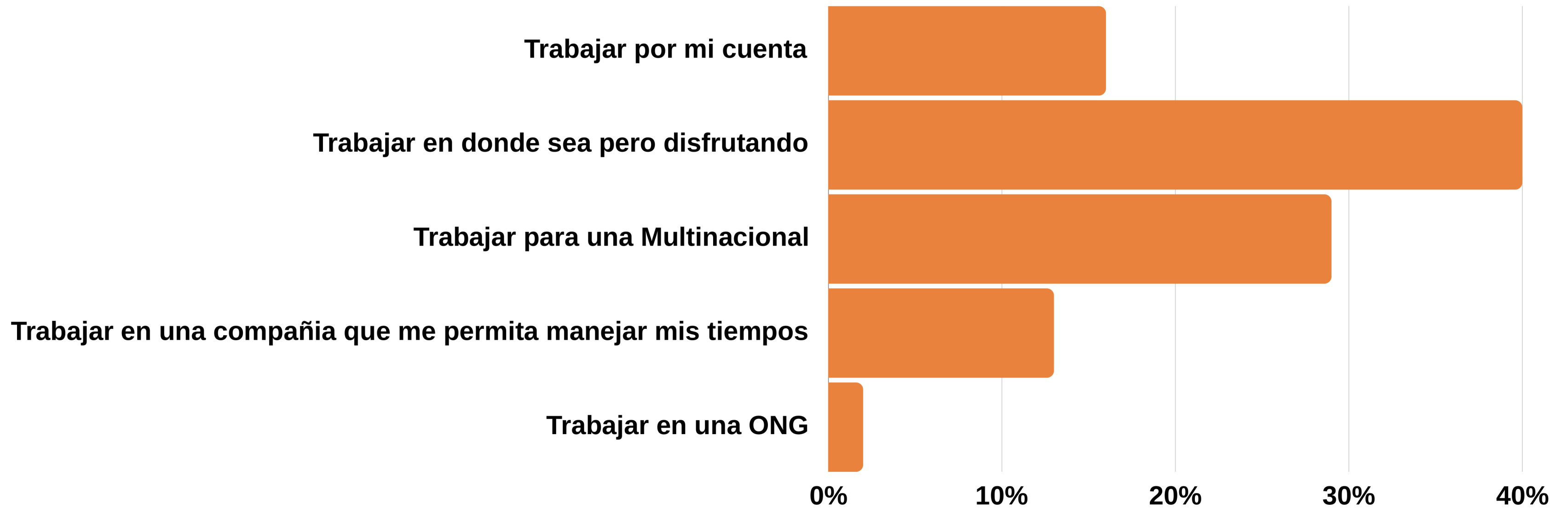


SCIENCE - TECHNOLOGY - ENGINEERING - ARTS - MATHEMATICS

- GENERACIÓN CONECTADA
- MULTI-TASKING
- INDEPENDIENTES
- AMBICIOSOS (A NIVEL
CAPACIDADES)
- HOME-OFFICE
- MOVILIDAD GEOGRÁFICA
- INSATISFACCIÓN CONSTANTE



BUSCAN DESAFÍOS CONSTANTES



¿Qué les resulta
mas atractivo a los
talentos?

PRIORIZAN SU BIENESTAR

se comprometen con una empresa por lo ésta
genera y quieren dejar su huella en el
mundo.

¿COMO HA CAMBIADO EL ROL DEL
EMPLEADOR?

Era quien esperaba los CV impresos en la empresa y su gente de RRHH los analizaba y archivaba. **NADIE ENVIABA UN FEEDBACK**



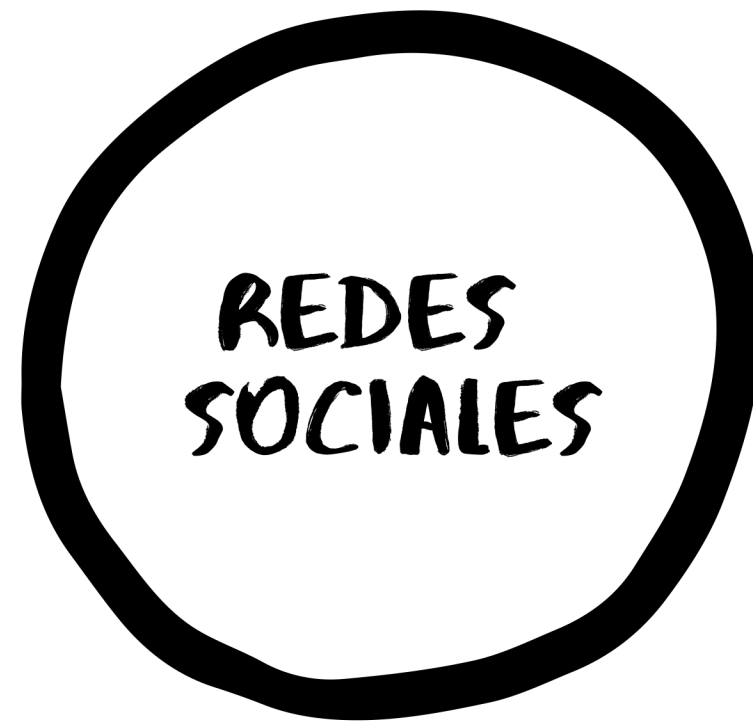
HOY EL TALENTO ELIGE



- 94% chequea la reputación de tu potencial Empleador
- 90% aplica por redes sociales
- 8/10 buscan hoy trabajo por el celular
- 41% de los empleados son embajadores genuinos de la marca
- 80% no vuelve a aplicar ante una mala experiencia como candidato

LA EXPERIENCIA DEL CANDIDATO

HOY LAS EMPRESAS PONEN MUCHO ENFASIS EN INFORMARLE AL CANDIDATO LAS ETAPAS DE SU APLICACION. SEA QUE QUEDE O NO EN ALGUNA ETAPA PONEN MUCHO EN GENERARLES UNA BUENA EXPERIENCIA.



EXPERIENCIA DEL EMPLEADO

ASIMISMO, ESE ESFUERZO ES REPLICADO EN LA EXPERIENCIA QUE SE LE OFRECE AL EMPLEADO, DESDE EL DIA 1

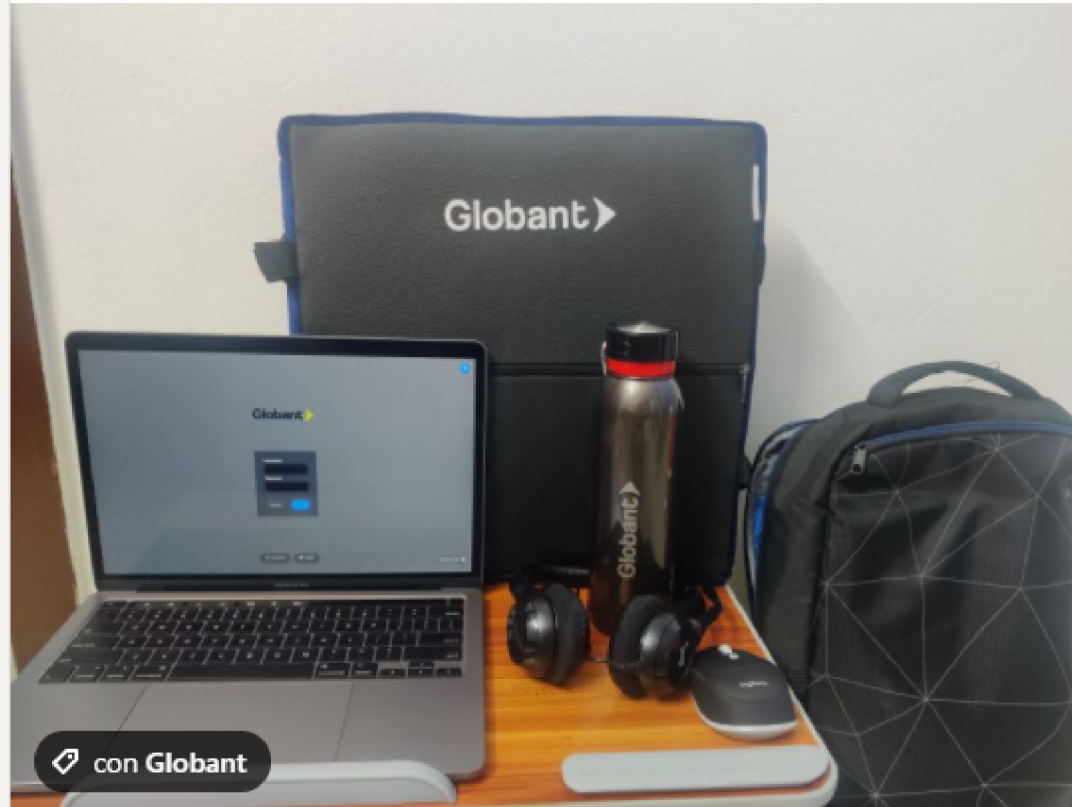
EMBAJADORES DE LA MARCA



Aniket Harshe • 3er y demás
Web UI | ReactJS | Redux | Javascript
1 semana • Editado •

Received a cool welcome kit from #Globant I am so excited to be part of the team.

[Ver traducción](#)



con Globant

1111 • 76 comentarios

Recomendar Comentar Compartir Enviar

Coderhouse ha comentado esto



Bianca Donnini • 3er y demás
Growth Analyst at Coderhouse
3 días • Editado •

+ Seguir

¡Coderhouse es el Mejor Lugar para Trabajar para Mujeres en Argentina! Great Place to Work® Argentina

... ver más



259 • 11 comentarios



Terence Vargas • 3er y demás
Product Trainer at Teleperformance
1 semana •

happy 7 years to us Teleperformance #teleperformance #bpo #trainerlife

[Ver traducción](#)



553 • 18 comentarios

EMBAJADORES DE LA MARCA

(47%) DE LAS EMPRESAS ARGENTINAS TIENEN EN FUNCIONAMIENTO UNA PROPUESTA DE VALOR EMPLEADO (PVE)

UN DIFERENCIAL

va más allá de la Compensación Total (compuesta del Sueldo Base, Remuneración Variable y Beneficios)



01

ELEMENTOS TANGIBLES Y NO TANGIBLES

Beneficios, premios, encuestas, boos, desayunos, merchandizing, capacitaciones



02

MATCHING

una compatibilidad entre las aspiraciones de la persona empleada y lo que ofrece la compañía que la emplea.



03

CLIMA LABORAL OPTIMO

PVE genera una identidad de las compañías como lugares recomendables para trabajar.



04

FIDELIZAR A LOS TALENTOS

* *Que es?*

El contrato psicológico hace referencia a todos los compromisos que adquieren el trabajador y el empresario al comenzar una relación laboral

* *A quienes involucra*

Se trata de un acuerdo tácito, que engloba las expectativas que el individuo tiene acerca de la organización en la que comienza a trabajar, pero también al revés, ya que igualmente incluye lo que la propia empresa espera del nuevo integrante del equipo en su puesto de trabajo, y sus aportaciones a la compañía.

* *que contiene?*

Un contrato psicológico engloba en sí mismo una variedad de "cláusulas"

CLAUSULAS



que elementos juegan en el contrato psicológico

EQUILIBRIO

El trabajador esperará que se le exija en función de su posición, su cualificación y su retribución. Por el otro lado, la compañía esperará que la aportación de trabajo del nuevo empleado sea acorde a todo lo que la propia organización está ofreciéndole en esta nueva etapa.

CAMBIO

Cuando se llega a un nuevo trabajo, hay expectativas de mejora respecto a la etapa anterior, ya fuera porque fue accidentada, no nos satisfacía, o sencillamente se busca crecer e ir a mejor.

TRANSACCION

Las expectativas del contrato psicológico hacen que el empleado espere una retribución justa por su trabajo, y la organización, a su vez, esperará que el trabajador cumpla con las funciones que se le han asignado en los plazos que se le han dado para ello.

MOTIVACION

Una de los principales efectos del contrato psicológico es la motivación, se habla de la visión del trabajador respecto de la empresa. Todas las expectativas y esperanzas depositadas en su nueva relación laboral harán que el empleado este especialmente motivado y por lo tanto aportara un buen rendimiento en su nuevo puesto

RELACION

No solo se necesita una retribución justa, sino que las personas desean sentirse valoradas y tener perspectivas de crecimiento dentro de la empresa y mantener unas buenas relaciones con el resto de integrantes del equipo

INCUMPLIMIENTO

Cuando se incumple un contrato laboral, esto tiene una serie de consecuencias que pueden desembocar en la ruptura de dicho acuerdo. Con el contrato psicológico ocurre exactamente lo mismo.

EMPLOYER BRANDING



EN UN ENTORNO TAN COMPETITIVO Y CAMBIANTE, CONTAR CON UNA ESTRATEGIA DE EB ES LA CLAVE PARA "CONQUISTAR Y RETENER" A LOS MEJORES. SÓLO UN BUEN SUELDO NO SERVIRÁ COMO CARNADA ANTE LAS NUEVAS GENERACIONES

A QUÉ
CONCLU
CIÓN
LLEGA
MOS?



GRACIAS!!