

UNIDAD 4

PARTE I

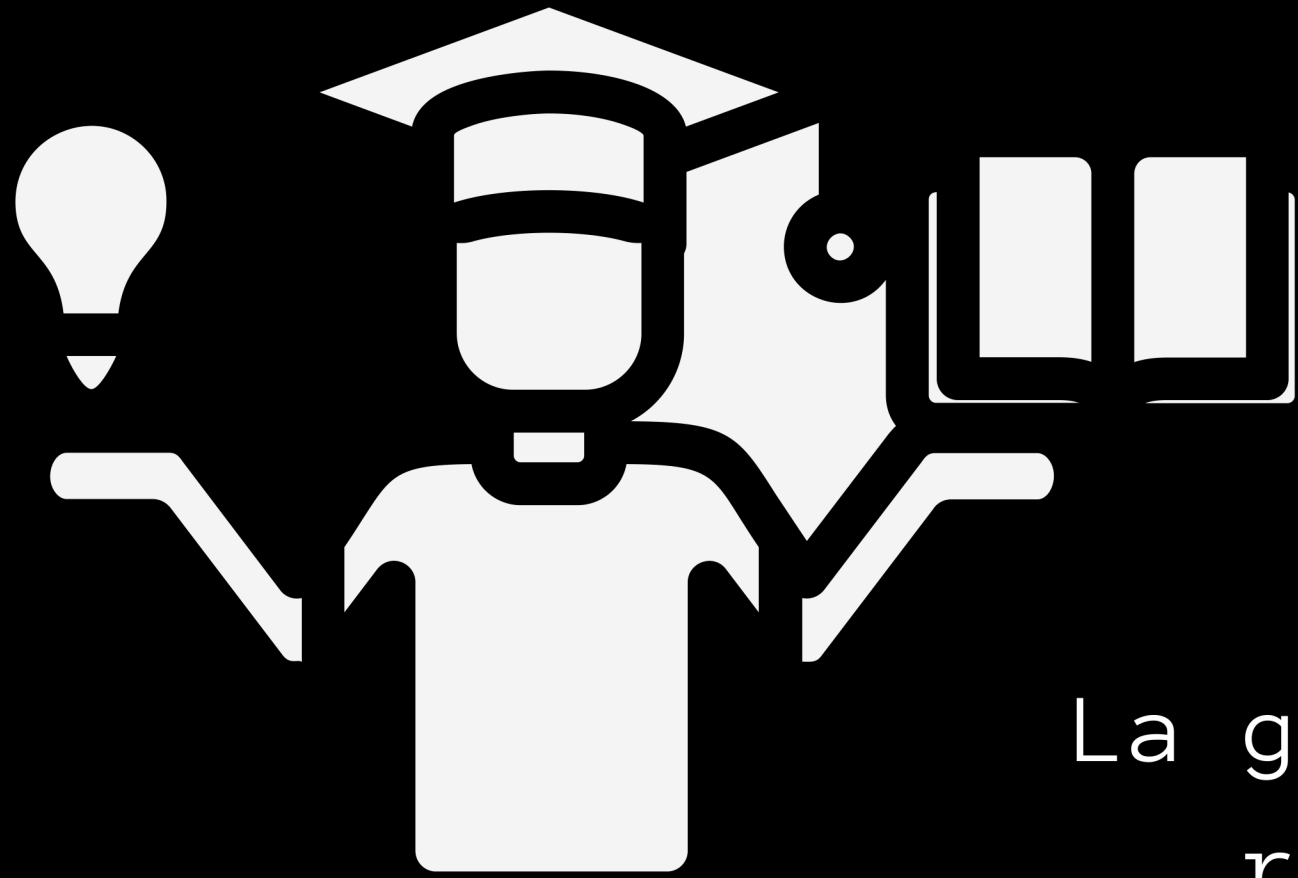


MARCA EMPLEADORA



La gestión de Employer Branding se apoya sobre un conjunto de iniciativas destinadas a potenciar los atributos de marca de la organización y su posicionamiento en el mercado.

¿Qué es la Guerra de Talentos?



La guerra por el talento hace referencia al reto que enfrentan las empresas y los profesionales de los departamentos de recursos humanos ante la escasez de auténtico talento, especialmente en sectores en que se requiere mayor nivel de especialización técnica. Es una constante en el mundo del empleo actual.

MARKETING DE RECLUTAMIENTO

Estrategias y tácticas que usa una organización con el objetivo de atraer, gestionar y alimentar con talento a su plantilla de empleados.

¿CÓMO LOS SORPRENDO?

CON QUÉ TIEMPO A MIS TALENTOS?

Aquí encontrarás
todas nuestras
notificaciones



De congelamiento de óvulos a seguro para mascotas: las empresas apuestan a nuevas ideas para fidelizar a sus empleados

MARKETING DE RECLUTAMIENTO

¿CÓMO RECLUTAN LAS EMPRESAS
INNOVADORAS?



THE CANDIDATE



THEY WERE EXPECTING
JUST A JOB INTERVIEW



En 2013, la campaña “El Candidato” buscó reclutar a un becario en su evento, siguiendo el trofeo de la UEFA en todo el mundo. Con más de 1.700 solicitudes y entrevistas idénticas con las mismas preguntas y respuestas, ¿cómo elegir al candidato adecuado? Heineken optó por crear una entrevista única para evaluar personalidades, ingenio, actitud, confianza y capacidad para hacer frente a circunstancias inesperadas y no convencionales de los candidatos.



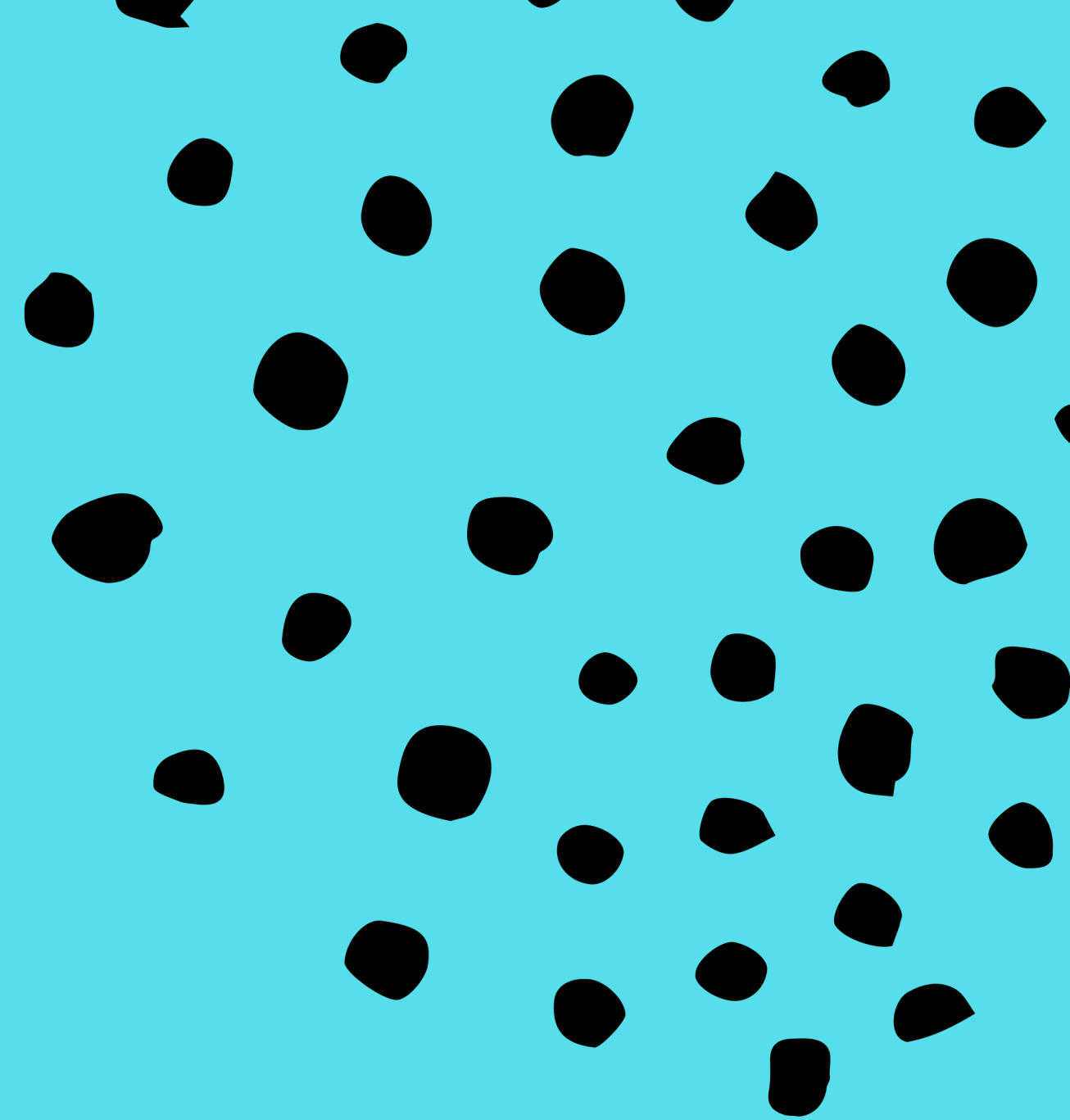
Filtro de Snapchat 'Snaplication' para McDonalds

Con el objetivo de contratar a 250.000 nuevos empleados, recurrió a la aplicación de redes sociales popular Snapchat para desarrollar 'Snaplications'. Lo que fue especialmente inteligente e innovador al respecto, fue que el perfil del candidato buscados era entre las edades 16-24, lo que representa más del 50% de los usuarios de snapchats, por lo que hacía de esta la plataforma ideal.

A través de un filtro de lente de marca que transforma al usuario en un empleado de McDonald's, en uniforme, los candidatos podrían enviar vídeos de 10 segundos para presentarse, y una frase sobre por qué sería un buen empleado. La campaña tuvo un gran éxito.

3 tendencias

DEL MUNDO LABORAL QUE ALEJAN
EL TALENTO DE LAS
ORGANIZACIONES:





El aumento de los buscadores de empleo pasivos

YA TIENEN EMPLEO Y AUN ASI BUSCAN

El auge del auto-empleo

Las expectativas de libertad y flexibilidad en este caso son determinantes.

El crecimiento del espíritu emprendedor

Los que tienen talento se interesan por emprender y desarrollar su propio proyecto, alejándose de las compañías.

¿QUÉ ROL OCUPA EL LÍDER EN EL EB?

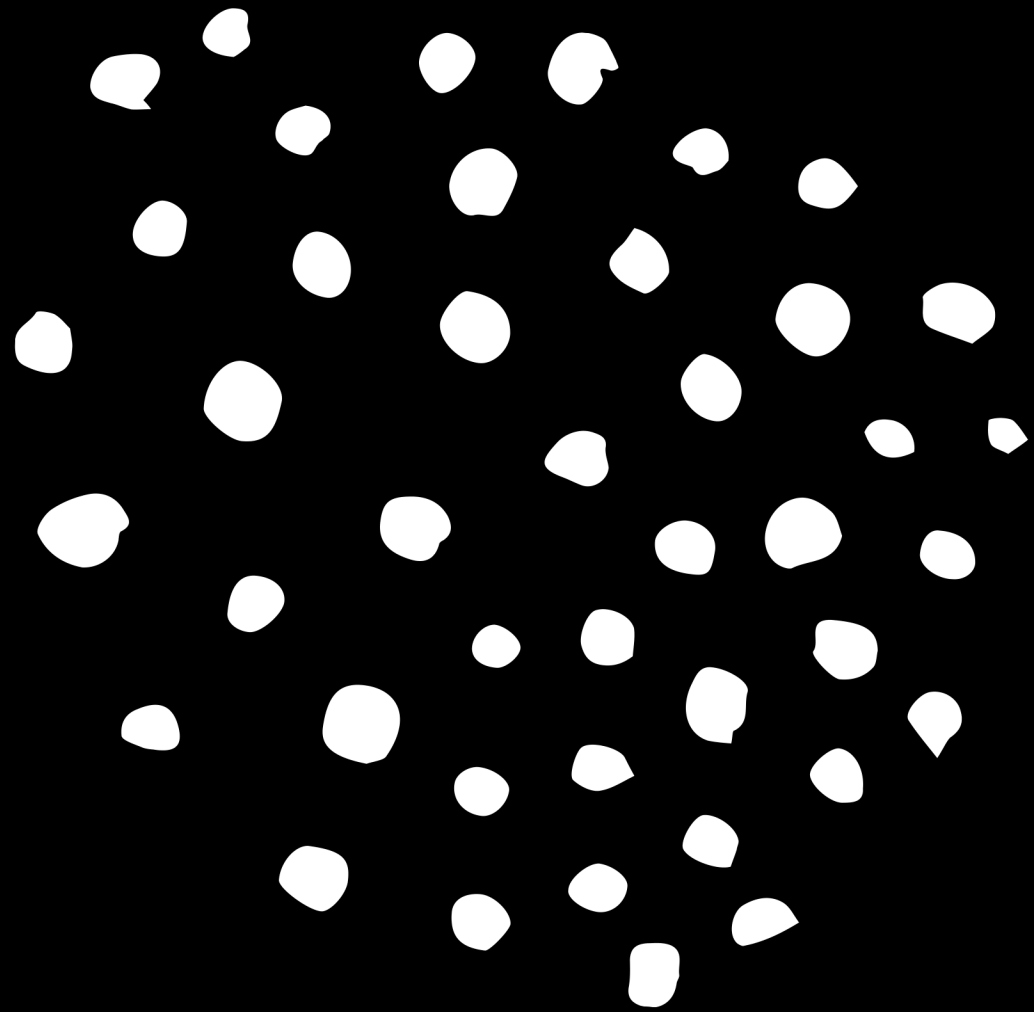
ACTUA COMO IMPULSOR

EL LÍDER ES EL TERMÓMETRO DE LA EMOCION INTERNA

Cómo están los empleados?

Están contentos?

Podemos hacer algo para mejorar su diaria?



Características de líderes creadores de Marca

Sienten la empresa como Propia

Imaginativos y creativos

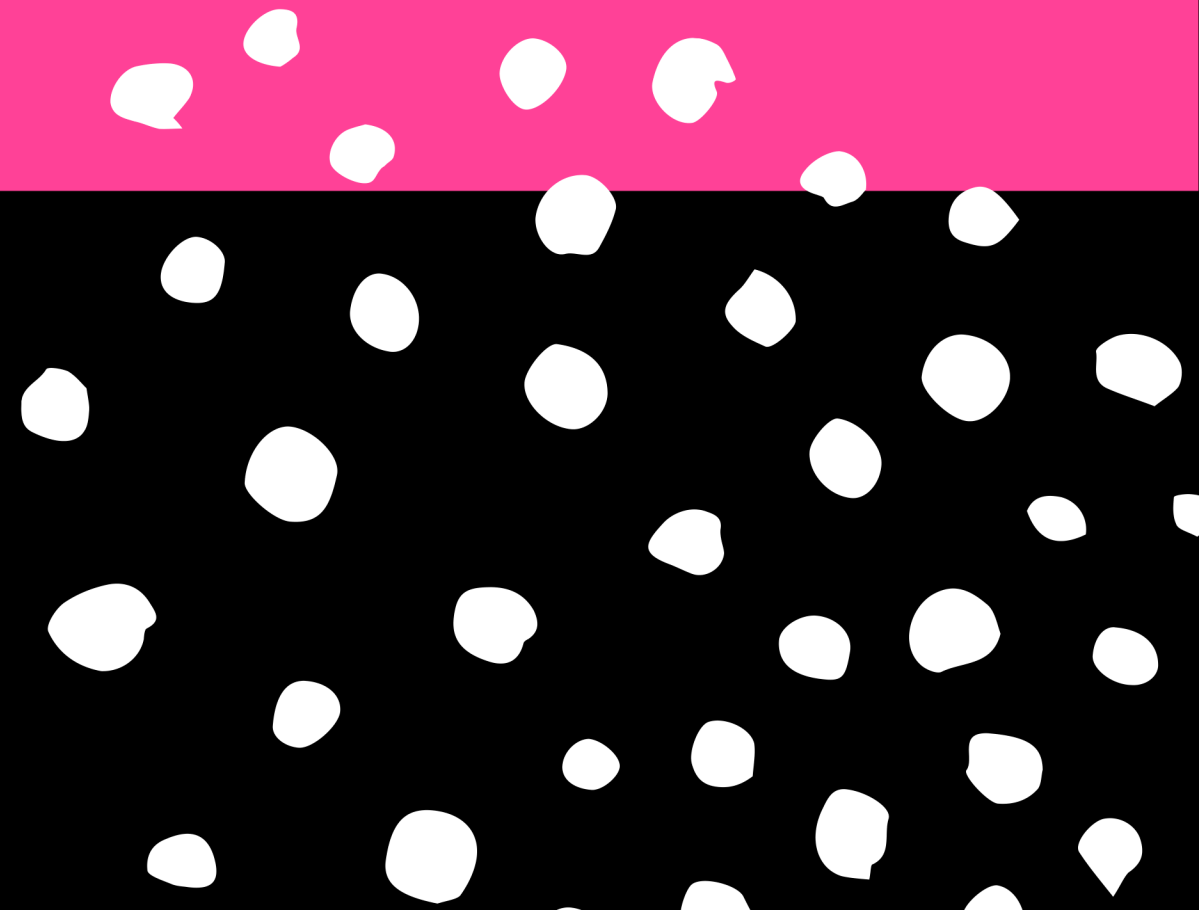
Integridad y Coherencia

Sensibles a las demandas de su equipo

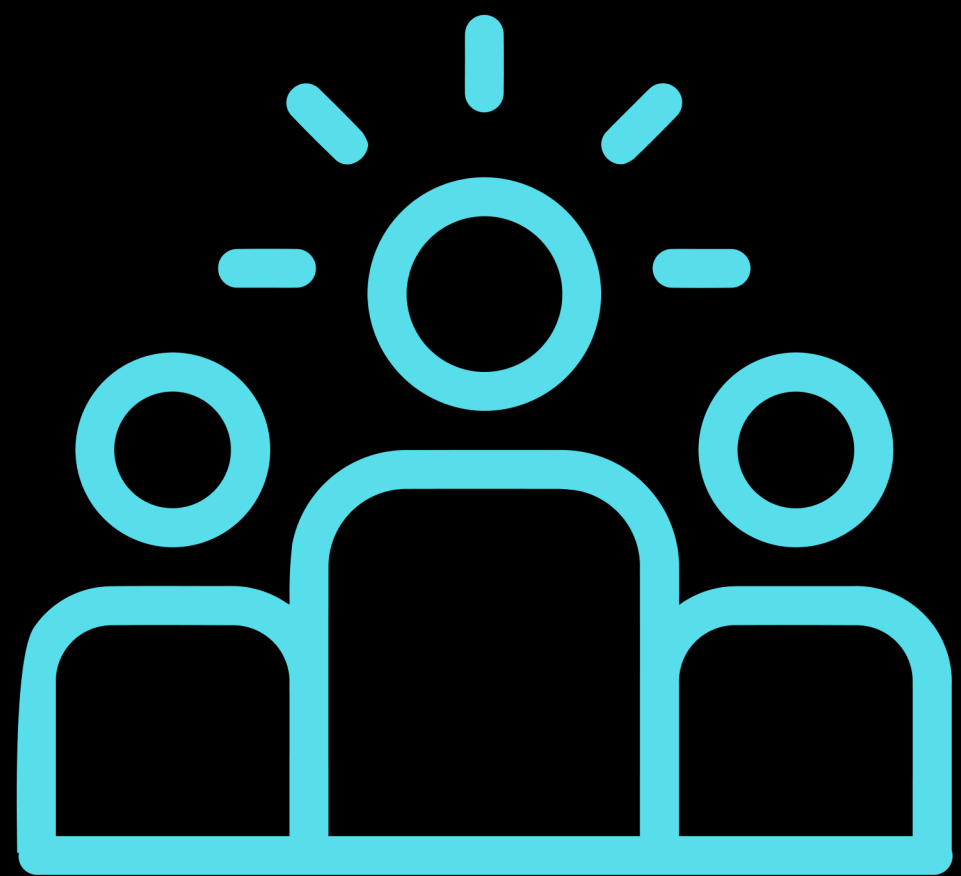
Flexibilidad, alta capacidad de adaptación

Se preocupan por la gestión del Talento. Lo cuidan

“ El impulso del líder como catalizador de la emoción interna es un activo que la organización debería aprovechar, y que exige un nuevo liderazgo centrado en las personas que no pierda de vista que éstas son agentes libres, que cambiarán de proyecto si no podemos ofrecerle uno que les ilusione de verdad



Tipo de Lideres



**LIDER
AUTORITARIO**



**LIDER
PATERNAL**

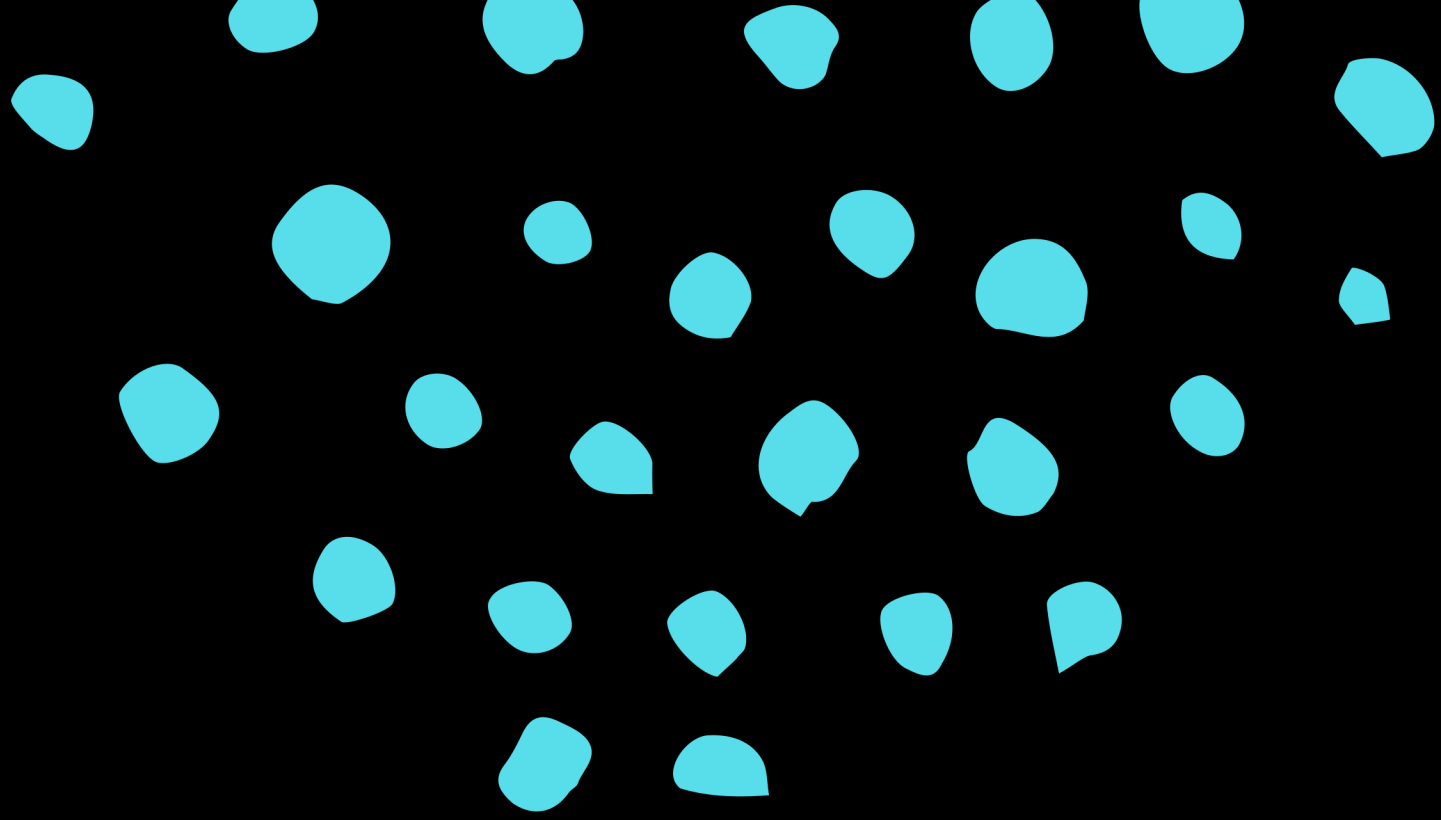


**LIDER
AMIGABLE**



¿QUE SE
ESPERA DEL
EMPLEADO?





DESEMPEÑO PROFESIONAL

3 aspectos a trabajar

Gestión de Acción

Gestión de Tiempo

Vinculos

GESTIÓN DE ACCIÓN

3 FASES IDENTIFICAN ESTA
GESTIÓN

TAREA: QUE HAGO

KNOWHOW: COMO LO HAGO

QUE ACTITUD PONGO CUANDO TRABAJO:

ESTOY COMPROMETID@?

AGREGO VALOR?

SOY ELEGIBLE POR MI EQUIPO?





VINCULOS

- ✓ **CONFIABLE**
- ✓ **SER ELEGIBLE**
- ✓ **SINCERO**
- ✓ **CREIBLE**

Saber Hacer

Ser productivo

Ser autónomo. No es ser independiente. El independiente se corta solo, el autónomo toma decisiones sin romper reglas, Hace lo que se espera de él.



**¿ORDEN?
GESTIONAR LA
CALIDAD...
APRENDER A DECIR
"NO"**

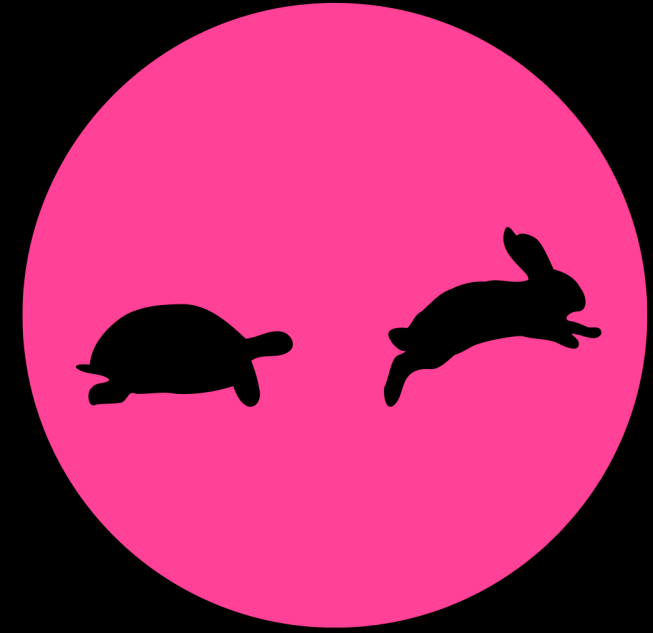


MULTITASKING

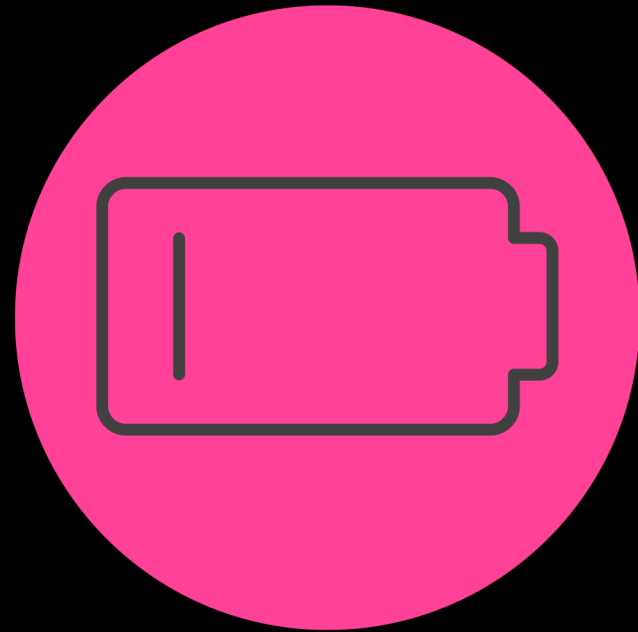
COMO AFECTA MI
PERFORMANCE



DIFICULTAD PARA
HACER FOCO



+ LENTO



GASTA + ENERGIA Y
PRESIÓN



DISMINUYE EL
RESDIMIENTO

¿QUÉ DIFERENCIA HAY?



FEEDBACK
FEEDBACK



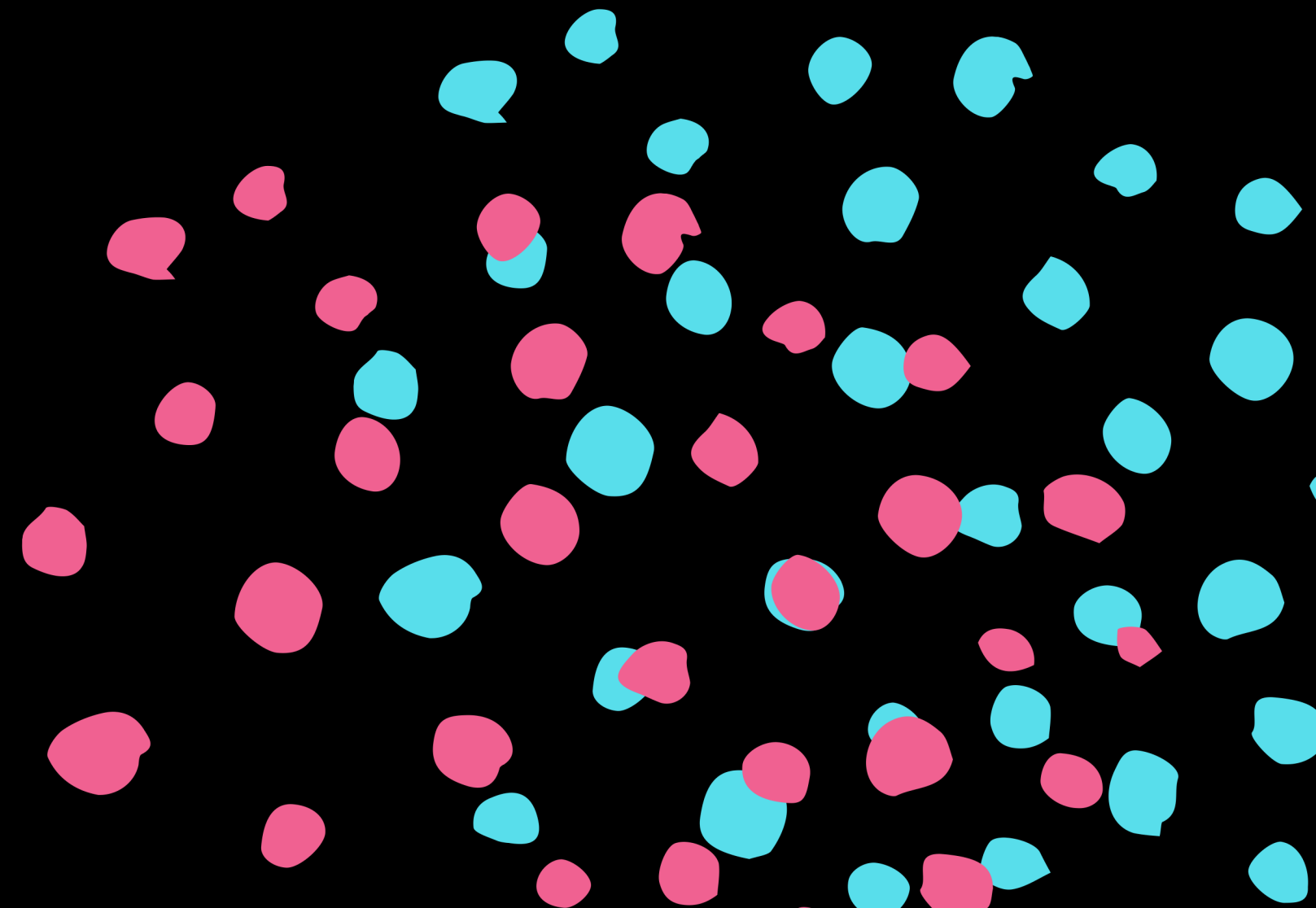
FEEDFORWARD

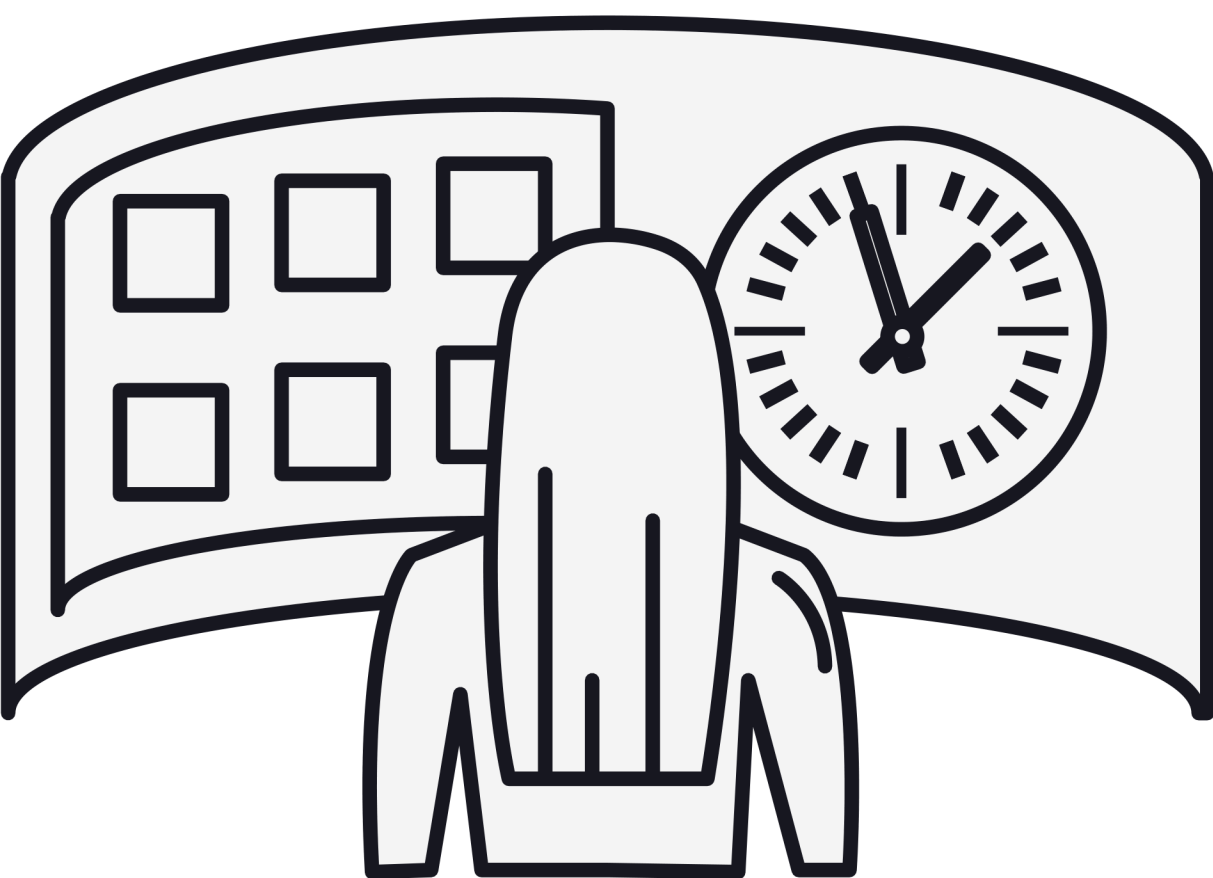
FEEDBACK

CORREGIR
ANALIZAR
ESCUCHAR
Y REEVALUAR

HABLA DE EXPERIENCIAS

SE FOCALIZA
EN EL PASADO





F E E D F O R W A R D

**ANTICIPAR
FOCALIZADO EN SOLUCIONES
EXPANDE POSIBILIDADES
ES AUTENTICO**

HABLA DE EXPECTATIVAS

**SE FOCALIZA
EN EL FUTURO**



homeoffice

EL NUEVO MÉTODO
DE TRABAJO

El entorno laboral está atravesado por las dimensiones

VETA:

Vínculos (comunicación)

Espacio (material y digital)

Tiempo (planificación, organización y coordinación de acciones con el equipo)

Acciones (qué tareas laborales realizo y fundamentalmente, cómo las llevo a cabo).



Las Empresas valoran a los talentos que les ofrecen las siguientes habilidades:

- CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN EQUIPO
- CAPACIDAD PARA RESOLVER CONFLICTOS Y PROBLEMAS
- CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES
- ADAPTACIÓN AL CAMBIO
- COMUNICACIÓN EFICAZ
- PROACTIVIDAD
- PENSAMIENTO LATERAL (PENSAR FUERA DE LA CAJA)
- HABILIDADES DE LIDERAZGO (A DESARROLLAR)
- RELACIONES DE LARGA DATA
- AUTOGESTIÓN
- CAPACIDAD DE APRENDIZAJE AUTÓNOMO
- IDIOMAS