

Actividad Tema 1: RRHH

Doble Grado Informática + ADE

David Martínez Díaz

PREGUNTAS DE LAS TRES LECTURAS

1. ¿Qué entiende por EMPLOYER BRANDING? Justifique la respuesta.

Podemos entender el “Employer Branding” como un proceso para poder crear y promover los puestos de trabajo de una empresa, con el fin de atraer y mantener empleados más competentes y cualificados. Este proceso se basa en poder construir una imagen positiva y atractiva de la empresa, dejando claro cómo es la visión, la cultura y sus valores para que sea fácilmente identificable por los trabajadores con el fin de crear una motivación y pertenencia a dichas ideologías.

No solo abarca a los trabajadores potenciales sino los empleados de la empresa, es decir, también se centra en conseguir un desarrollo interno para satisfacer los objetivos de estos y así aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, por ejemplo, un frase bastante común de esta tendencia es “queremos que los trabajadores sean los propios embajadores”.

2. Explique cómo esta tendencia puede condicionar la gestión de los recursos humanos de la empresa.

La tendencia de “Employer Branding” va a tener un gran impacto en la gestión de los recursos humanos de la empresa, ya que como su función principal es la de atraer y retener al mejor mercado laboral de empleados, puede pasar muchas cosas, por ejemplo, cuando se realiza la selección de personal o cuando se publican ofertas de trabajo, donde se podrá dar mas importancia a otra cosas mas que solo las habilidades o conocimientos que uno pueda tener, sino también la pasión, las ganas o el nivel implicación que pueda tener con la empresa, como ya se ha citado varias veces en las lecturas el principal objetivo es que los trabajadores sean los propios embajadores de esta.

Por otro lado también afectara a la hora de querer mantener a los empleados, es decir, si tenemos una imagen positiva lo mas probable es que estos quieran quedarse con nosotros y ayudarnos con los objetivos de una manera mas fiel y pasional, así que la empresa deberá que reforzar dicha imagen con campañas y ofreciendo beneficios o incentivos. Por ello, es importante la fase de desarrollo personal de los empleados, ya que se conseguimos crear un ambiente de desarrollo y creatividad, será más fácil para ellos formarse y contribuir de manera mas efectiva en los distintos proyectos que tenga la empresa.

3. Busque 3 ejemplos de empresas catalogadas como “EMPLOYER BRANDING” y explique qué acciones realizan en esa materia.

En primer lugar, tenemos la empresa ACCENTURE, se trata de un conjunto de empresas dentro de esta donde principalmente se generan varios perfiles de distintas ramas. Su acción dentro del “Employer Boarding” se basa en posicionar un grupo de marcas que componen dicha empresa, dentro del mercado ya que según se cita en las lecturas “la gente no sabe a que nos dedicamos”. Se centra mucho en el capital humano y en su desarrollo, por lo que se convocan numerosas conferencias o foros con el objetivo de formar a sus empleados y tener una imagen al exterior capaz de “enamorar” a potenciales candidatos.

En segundo lugar, encontramos a Securitas Direct, entre sus acciones se halla que es una empresa que por circunstancias ha tenido que transformar su imagen debido a la vista que la población tenía de ella. Su “Branding Plan” se trataba básicamente en colocar la empresa como una de las top compañías en las que trabajar, motivar y crear ciertas ganas a los candidatos de que entrar en la empresa y transformarlos en embajadores de esta. Su objetivo final era a través de acciones en el mercado, atraer y mantener los talentos potenciales, utilizando diferentes herramientas, por ejemplo la Encuesta de Compromiso, Comunicación Interna o localizar a los empleados estrellas y mas representativos de la empresa.

En ultimo lugar, tenemos la empresa MSD, se trata de una empresa farmacéutica, donde su principal acción se trata en un proyecto llamado “Esta en mi” que promueve obtener información sobre lo mas importante para los empleados de la MSD, donde no solo serán embajadores sino “narradores” de la organización.

Una vez se obtuvo todos los datos requeridos, se paso a la segunda fase de dicho proyecto, con el objetivo de reforzar la pasión y dedicación de los empleados y el proceso de formación de cada uno de ellos por su paso en la MSD. Entre otras acciones, podemos mencionar que buscara aumentar el proyecto para que abarque todo los rincones de la empresa, para conseguir la imagen en la que los talentos quieran acercarse.

4. Aporte propuestas a la dirección de recursos humanos de una empresa para que gestione eficientemente las diferentes generaciones que puedan existir en su plantilla.

Pues la primera propuesta, como viene ya reflejado en el las lecturas, podemos realizar una “diferenciación en los esquemas de remuneración”, es decir, que haya una tabla flexible y dinámica sobre como van a funcionar las remuneraciones dependiendo de cual sea la generación con la que tratemos, ya que cada una de estas, buscara explotar diferentes nichos o motivaciones personales, ya sea un plan de retiro o por ejemplo un plan de formación bastante atractivo.

Otra manera de actuar ante este problema, es realizar encuesta sobre las plantillas de la empresa, donde podamos obtener las preferencias respecto a la posición y las practicas implantadas y así poder ver la diversidad que se produzca con el fin de poder adaptarnos a todas de alguna manera. Todo esto se podría automatizar con ayuda de un software, y así mejorar la efectividad de saber las preferencias y los beneficios asignados a cada empleado.

Una propuesta muy importante, es la formación, ya que esta va de la mano con el desarrollo de cada uno, tanto a nivel formativo como personal. Donde se puede observar que todas las

generaciones se orientan a continuar formándose por lo que será necesarios mantenerlos motivados, con cursos, conferencias de carácter reciente e innovadores. Además se puede aprovechar para juntas todas estas generaciones y así que se intercambien información para rellenar los huecos y las flaquezas de cada uno de ellos, así unos enseñan sobre las inminentes tecnologías y otros sobre la experiencia.

Por último, mencionar a la “motivación”, donde será necesario aportar intangibles, para su motivación, ya sea a través de opción a teletrabajo, mejorar sus herramientas o tecnologías o cursos de formación como previamente se ha dicho. Aunque la forma mas clara de conseguir este objetivo, es que los empleados se sientan identificados y puedan aportar sus ideas en la empresa con una mayor participación en los distintos caminos que pueda seguir la empresa.

5. Identifique y justifique los principales retos a los que se van a enfrentar las organizaciones en materia de dirección de recursos humanos.

Claramente encontramos la retención de talentos, ya que una vez hemos conseguido atraer a los talentos potenciales, lo siguiente que hay que conseguir es que se quieran quedar en la empresa, porque según lo visto en las lecturas estos son propicios a tener un índice de rotación mas alto. Para ello, la empresa debe crear ese ambiente de trabajo positivo y colaborativo, ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y algún que otro incentivo.

También podemos mencionar como lo hemos trabajado en las actividades anteriores la diversidad generacional, ya que sus relaciones con la tecnología, valores o conocimientos van cambiando.

Por otro lado, uno de los principales retos de las empresas respecto al “Employer Branding” es la gestión de la marca empleadora, lo que implica la creación y el mantenimiento de esa imagen positiva, con unos valores fácilmente identificables y con una visión clara. Esto lo podemos conectar con la diferenciación con la competencia, ya que en un mercado donde las empresas se pelean por la caza de talentos, es importante, que la compañía tenga una propuesta de valor atractiva respecto a las demás.

Por último, podemos comentar que las empresas deben estar actualizándose constantemente debido al continuo cambio de las tendencias para que sigan manteniéndose en el escaparate como atractivas.

PREGUNTA DEL BLOQUE “LECTURAS COMPLEMENTARIAS”

6. Identifique y justifique las principales tendencias en dirección de recursos humanos a raíz de la pandemia COVID-19.

Debido a la pandemia del COVID-19, se han cambiado las tendencias y necesidades que necesitan los empleados de las empresas, el ejemplo mas evidente es el uso del trabajo a distancia o teletrabajo, el cual ha aumentado de manera desorbitada durante este periodo, por lo que las empresas han tenido que adaptarse y crear nuevas políticas y recursos para facilitar el trabajo remoto de los trabajadores, lo que implica un desafío importante para la dirección de recursos humanos que deben lograr un equilibrio entre el ambiente de trabajo y la vida personal de sus empleados.

Dicho esto, podemos poner un enfoque en el bienestar y en la salud de los empleados, las empresas han tenido que implementar políticas y prácticas para proteger la salud y la seguridad de sus empleados, como la implementación de medidas de higiene y distanciamiento social en el lugar de trabajo.

Por último, comentar la necesidad de la flexibilidad y la adaptabilidad de los puestos de trabajo y de las condiciones del mercado como las restricciones impuestas por los gobiernos, requiriendo una mayor capacidad de repuesta. Y también mencionar la digitalización en los procesos de recursos humanos, que ha requerido una mayor inversión en tecnología y una mayor capacitación de los empleados en el uso de estas herramientas.