

[illegible]

Módulo II

VII. Employer Branding

VIII. Ejemplos de empresas

IX. Casos para análisis



Bibliografía (Mc Graw Hill)

- “El Capital Humano en las Organizaciones”, 9a Ed. Idalberto Chiavenato.
- “El Capital Humano de las Empresas”, 6a Ed. William Werther & Keith Davis.



**El poder del Employer
Branding: Atrae y retiene
a los mejores talentos.**

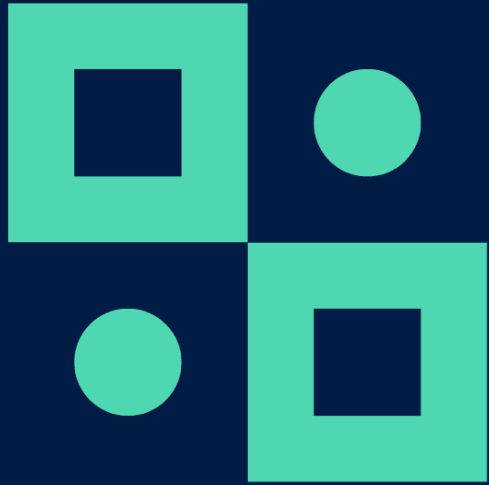
Las personas ya no buscan simplemente un trabajo,
sino una experiencia enriquecedora y gratificante.
El reto es crear una imagen que **marca** la diferencia.

El valor diferencial para las empresas

El talento es un valor diferencial para las empresas en su camino hacia el éxito. Por ello, las compañías dedican cada vez más tiempo y recursos a potenciar su reputación y su propuesta de valor hacia los empleados. El objetivo es captar, atraer y retener el talento, además de aumentar el compromiso.

¿Qué es el employer branding?

El employer branding, o marca empleadora, tiene que ver principalmente con la reputación de la compañía, es decir, con la imagen que proyecta hacia sus propios empleados y a los posibles candidatos, lo cual se traduce en una mayor fidelidad de los primeros y en el ferviente deseo de los segundos por entrar a trabajar. Por tanto, el objetivo principal es construir un posicionamiento que permita atraer y retener a los mejores perfiles profesionales.



El employer branding como estrategia

- Onboarding
- Clima laboral y plan de carrera
- Buscamos a los mejores y nos diferenciamos de la competencia
- Salario emocional
- Embajadores de la marca
- Reconocimiento



Grupo Bimbo

Cementos Progreso

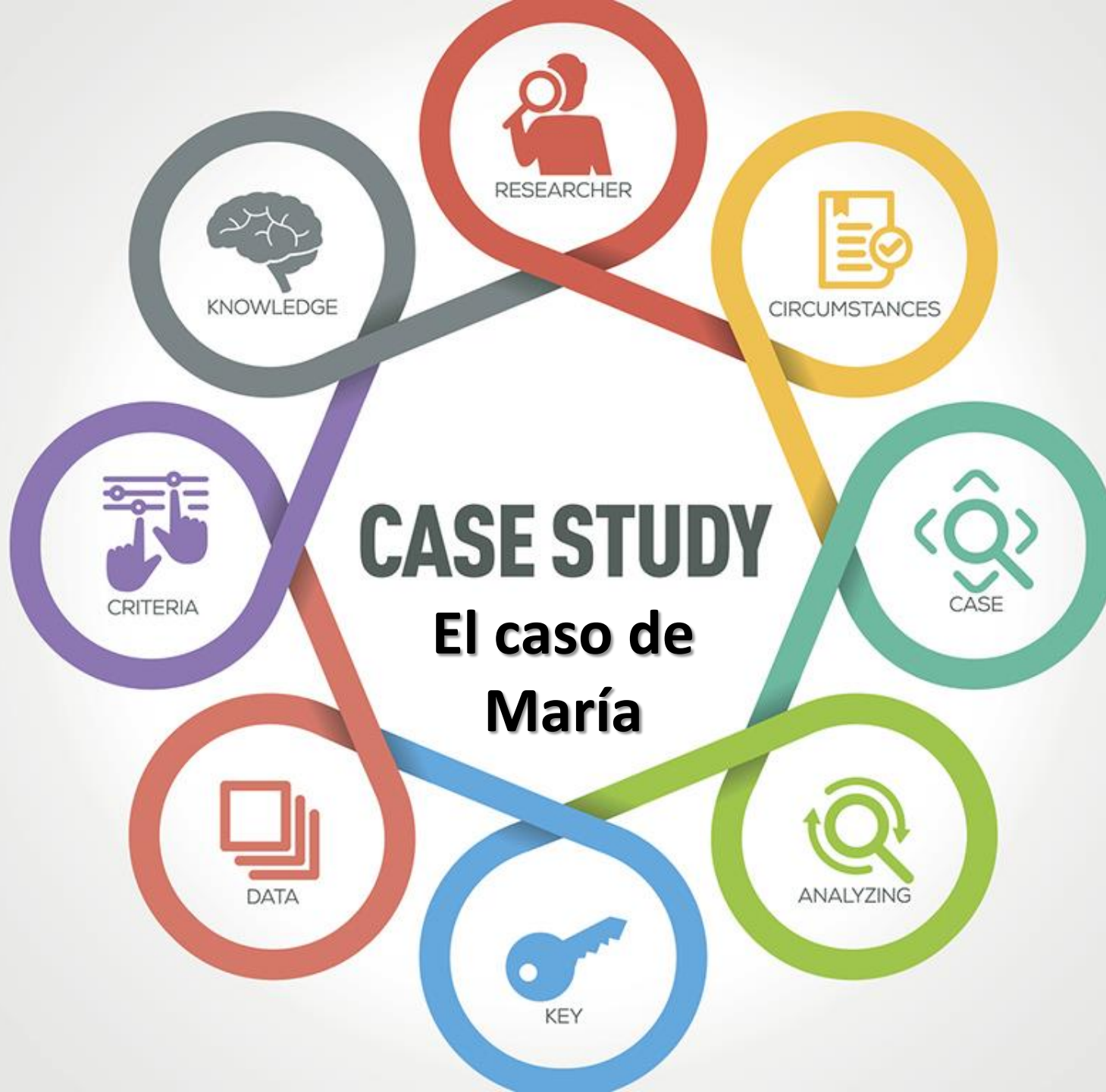
Es reconocida como una de las empresas más éticas en el mundo en 2022 junto a Apple, AT&T Bimbo, HP, Intel, Starbucks, 3M.



SOMOS CMI

LA FUERZA QUE NOS
UNE PARA TRASCENDER





**María era una
empleada
ejemplar en
una empresa de
tecnología.**

innovatech

El caso de María...

Desde que se unió a la empresa hace cinco años como ingeniera de software, demostró un nivel de compromiso, habilidades técnicas excepcionales y una actitud positiva que la destacaba entre sus compañeros. Durante este tiempo lideró varios proyectos cruciales que contribuyeron al éxito de la empresa. Su capacidad para resolver problemas, trabajar en equipo y su dedicación la convirtieron en un recurso invaluable. Los clientes la elogiaban por su atención al detalle y su habilidad para traducir sus necesidades en soluciones tecnológicas innovadoras.



El caso de María...

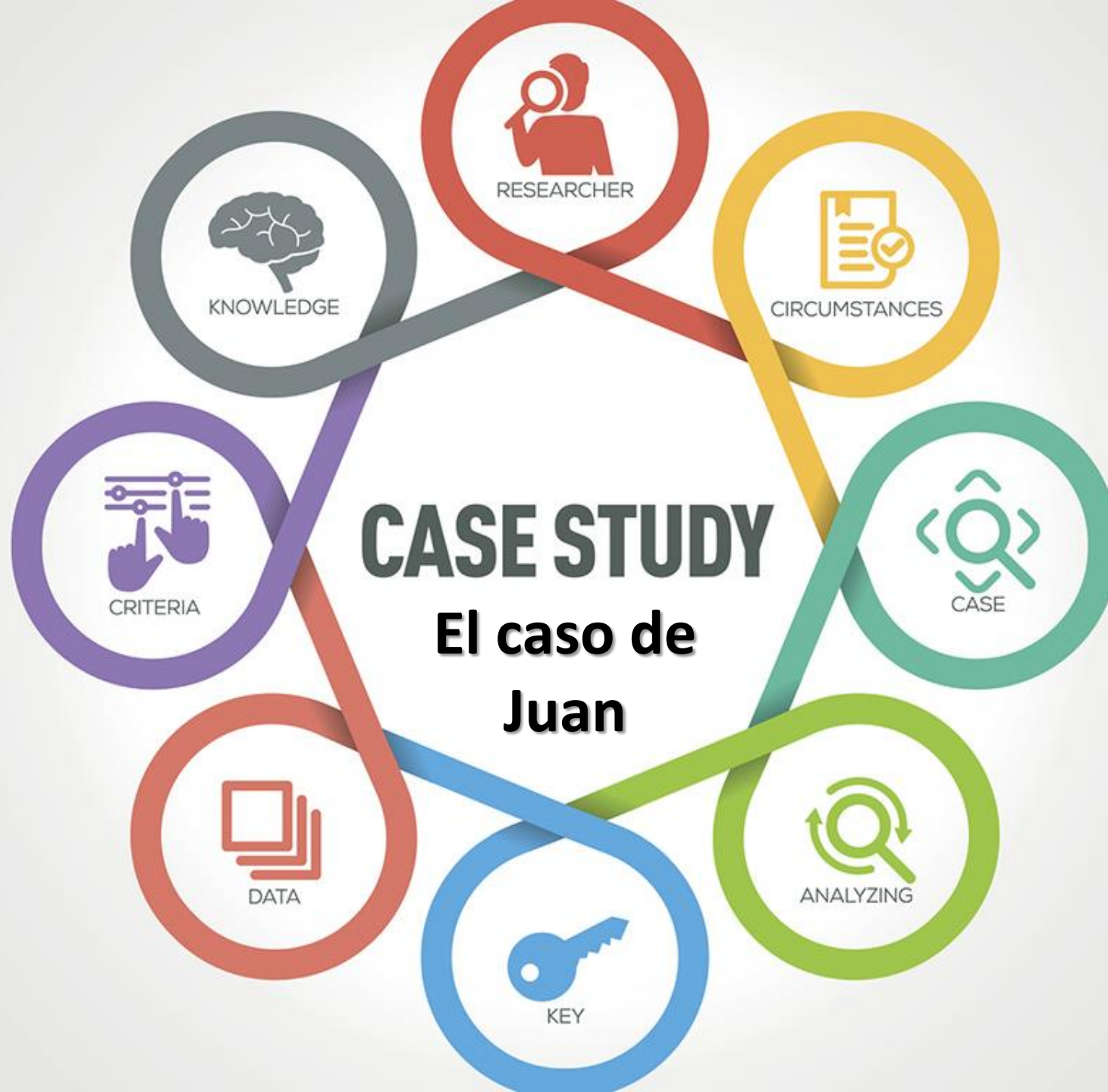
A pesar de su brillante desempeño, María comenzó a sentirse desilusionada en su trabajo. A medida que pasaba el tiempo, se dio cuenta de que, a pesar de sus contribuciones significativas, no recibía reconocimiento ni oportunidades de crecimiento profesional. Además, su salario se había estancado, y aunque había solicitado revisiones salariales, estas nunca se materializaron. A pesar de su amor con la empresa y su deseo de seguir contribuyendo, se vio obligada a considerar otras oportunidades. Recibió varias ofertas de empleo de empresas competidoras, todas dispuestas a ofrecerle un salario más competitivo y oportunidades de crecimiento profesional que Innovatech no le proporcionaba.

El caso de María...

Finalmente, después de mucha reflexión, María tomó la difícil decisión de renunciar a su puesto en Innovatech y aceptar una oferta en una empresa rival. Aunque le pesaba dejar atrás a sus colegas y los proyectos en los que había invertido tanto tiempo y energía, ella sabía que necesitaba tomar medidas para avanzar en su carrera y ser valorada como se merecía. Su partida dejó un vacío en Innovatech. Sus colegas lamentaron su salida y la dirección reconoció que habían perdido a uno de sus mejores talentos debido a la falta de oportunidades y compensación adecuadas.

El caso de María...

1. ¿Cómo podría haberse comunicado mejor la dirección de Innovatech con María para comprender sus preocupaciones y retenerla como empleada clave?
2. ¿Cuáles fueron las señales que la dirección de Innovatech ignoró o no reconoció que indicaban la insatisfacción de María y su posible salida?
3. ¿Qué acciones concretas podrían haber tomado los líderes de Innovatech para mejorar la satisfacción laboral de María y retenerla en la empresa?
4. ¿Cómo afecta la falta de reconocimiento y oportunidades de crecimiento a la moral y la productividad de otros empleados en Innovatech?
5. ¿Qué impacto tendrá la partida de María en la reputación de Innovatech como empleador y en su capacidad para atraer y retener talento en el futuro?



**Juan ha
trabajado para
Coca-Cola los
últimos 30
años.**

El caso de Juan...

Durante su tiempo en la empresa, ha demostrado ser altamente competente, comprometido y ha desarrollado fuertes relaciones con sus colegas y superiores. Ha liderado proyectos exitosos, esto le ha valido para ser el actual Director de Operaciones en Guatemala.

Recientemente, Juan ha sido contactado por PepsiCo, que le ha ofrecido un paquete de beneficios significativamente mejorado, que incluye un aumento salarial sustancial, un horario de trabajo más flexible y oportunidades de desarrollo profesional que Coca-Cola no puede igualar en este momento.

El caso de Juan...

Juan está evaluando la oferta de PepsiCo y está considerando la posibilidad de aceptarla. Aunque se siente agradecido por su tiempo en Coca-Cola y valora las relaciones que ha construido allí, las mejores condiciones ofrecidas por PepsiCo son difíciles de ignorar.

Sin embargo, al enterarse de la situación, la alta dirección de Coca-Cola reconoce la importancia estratégica de retener a Juan. Su partida podría tener un impacto significativo en la moral del equipo y en la capacidad de la empresa para cumplir con ciertos proyectos clave. Por lo tanto, están dispuestos a hacer lo que sea necesario para persuadir a Juan de que se quede en la empresa, inclusive han evaluado darle mas responsabilidades en la región.

El caso de Juan...

- La empresa decide abordar la situación de manera proactiva y desarrollar una estrategia para retener a Juan.
- ¿Qué tan realistas pueden ser las promesas o propuestas de mejora para retener a Juan?
- ¿Coca-Cola estará dispuesta a comprometerse a largo plazo con la retención de sus empleados?



Gracias por su atención