

Nombre de la actividad formativa:

Marca Empleador – El compromiso como eje principal de la Cultura Organizacional

Modalidad	Estrategia metodológica	Tipo de capacitación	Duración
Por participación	Capacitación no presencial-virtual *	Curso	16.0 horas efectivas **

* Sesiones telepresenciales y simultáneas a través de la Plataforma Zoom.

** Cuatro sesiones semanales y simultaneas de 3 horas y 1 hora semanal de trabajo a distancia.

Descripción: Es un curso-taller enfocado a guiar a los líderes a identificar en sus colaboradores, por medio de tres herramientas, el talento y la pasión, y de esta forma puedan finalizar el taller con la construcción de un Plan de Acción para implementar una Cultura Organizacional basada en el compromiso que contribuya a la definición de su Marca Empleador en un mercado cada vez más competitivo.

Dirigido a: Líderes y profesionales en general que desean hacer más efectiva su gestión del talento humano.

Objetivo General: Desarrollar en los participantes habilidades prácticas para la construcción de una Cultura Organizacional basada en el compromiso de sus colaboradores como parte de la Marca Empleador.

Objetivos específicos	Contenido temático	Actividades a realizar
<p>Semana 1</p> <p>Concientizar al participante sobre los factores que impactan en una cultura organizacional basada en el Compromiso como base para la Marca Empleador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Marca Empleador-cómo me diferencio en un mercado competitivo • Retos en la administración de Recursos Humanos en tema Compromiso de los colaboradores (multigeneracional-multicultural) 	<p>Actividad 1. Tiempo: 1 hora</p> <p>Aplicar una encuesta utilizando una herramienta gratuita (SurveyMonkey-Encuesta fácil) a un grupo de colaboradores, pueden ser todos de una misma empresa o no. Puede ser entre amigos lo importante es que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estén trabajando 2. Entre todos los participantes tenga representantes de las diferentes generaciones: BabyBoomers X, Y, Nativos Digitales <p>Investigar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A qué generación pertenece (por año de nacimiento) 2. Enlistar los principales incentivos que posee en su empresa 3. Identificar, de estos, cuáles son los 3 más valorados por los participantes 4. Qué lo invitaría en este momento a hacer un cambio de trabajo



Objetivos específicos	Contenido temático	Actividades a realizar
Semana 2 Comprender la importancia de contar con un programa de incentivos alineado a la estrategia de la empresa para la consolidación de la Marca Empleador	<ul style="list-style-type: none">• Beneficios• Incentivos• Aplicación vs presupuesto	Actividad 2. Tiempo: 1 hora Aplicar las pruebas entregadas siguiendo las instrucciones para cada prueba: <ol style="list-style-type: none">1. Anclas de carrera2. DISC Los resultados serán vistos en la siguiente clase.
Semana 3 Reconocer y aplicar diferentes instrumentos de medición que permiten identificar los estilos de personalidad en los colaboradores desde tres campos diferentes: Talento y Pasión, Comportamientos, Crecimiento personal.	<ul style="list-style-type: none">• Talento Vs Pasión al servicio de la organización• Los 4 estilos de comportamientos (DISC), La Rueda de la Vida - Equilibrio Vida-Trabajo	Actividad 3. Tiempo: 1 hora Aplicar la prueba: Rueda de la vida. Identificar los 3 resultados más altos y las fortalezas que hacen que estos resultados estén muy bien. Elaborar un plan de acción para los 3 resultados más bajos. Este plan de acción debe incluir: Factores a mejorar Acciones a ejecutar Fecha de inicio Fecha de cumplimiento
Semana 4 Diseñar un plan de acción para implementar una Cultura organizacional personalizada a la estrategia y al estilo de sus colaboradores para reforzar su compromiso en la empresa	<ul style="list-style-type: none">• Acciones a ejecutar a lo interno de cada organización• Identificación de las metas cuantificables• Recursos para lograr el plan• Fechas de cumplimiento y seguimiento al plan	Actividad 4. Tiempo: 1 hora Diseñar un pequeño plan de incentivos que usted utilizaría para retener a una de las generaciones evaluadas en su proyecto de semana número 1. Usted elije a cuál generación. El plan debe contener como mínimo: <ol style="list-style-type: none">1. Objetivos2. Incentivos a implementar