

**Nombre de la actividad formativa:**

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

<b>Modalidad</b>	<b>Estrategia metodológica</b>	<b>Tipo de capacitación</b>	<b>Duración</b>
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.

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Contenido temático</b>	<b>Actividades a realizar</b>
<p><b>Semana 1</b></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"> <li>• Marca Empleador-cómo me diferencio en un mercado competitivo</li> <li>• Retos en la administración de Recursos Humanos en tema Compromiso de los colaboradores (multigeneracional-multicultural)</li> </ul>	<p><b>Actividad 1. Tiempo: 1 hora</b></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"> <li>1. Estén trabajando</li> <li>2. Entre todos los participantes tenga representantes de las diferentes generaciones: BabyBoomers X, Y, Nativos Digitales</li> </ol> <p>Investigar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A qué generación pertenece (por año de nacimiento)</li> <li>2. Enlistar los principales incentivos que posee en su empresa</li> <li>3. Identificar, de estos, cuáles son los 3 más valorados por los participantes</li> <li>4. Qué lo invitaría en este momento a hacer un cambio de trabajo</li> </ol>

**ESTE DOCUMENTO Y SU CONTENIDO ES PROPIEDAD INTELECTUAL DEL  
COLEGIO DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE COSTA RICA**



<b>Objetivos específicos</b>	<b>Contenido temático</b>	<b>Actividades a realizar</b>
<b>Semana 2</b>  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"><li>• Beneficios</li><li>• Incentivos</li><li>• Aplicación vs presupuesto</li></ul>	<b>Actividad 2. Tiempo: 1 hora</b>  Aplicar las pruebas entregadas siguiendo las instrucciones para cada prueba: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Anclas de carrera</li><li>2. DISC</li></ol> Los resultados serán vistos en la siguiente clase.
<b>Semana 3</b>  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"><li>• Talento Vs Pasión al servicio de la organización</li><li>• Los 4 estilos de comportamientos (DISC), La Rueda de la Vida - Equilibrio Vida-Trabajo</li></ul>	<b>Actividad 3. Tiempo: 1 hora</b>  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
<b>Semana 4</b>  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"><li>• Acciones a ejecutar a lo interno de cada organización</li><li>• Identificación de las metas cuantificables</li><li>• Recursos para lograr el plan</li><li>• Fechas de cumplimiento y seguimiento al plan</li></ul>	<b>Actividad 4. Tiempo: 1 hora</b>  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"><li>1. Objetivos</li><li>2. Incentivos a implementar</li></ol>