



El Nuevo Rol de la Marca Empleadora



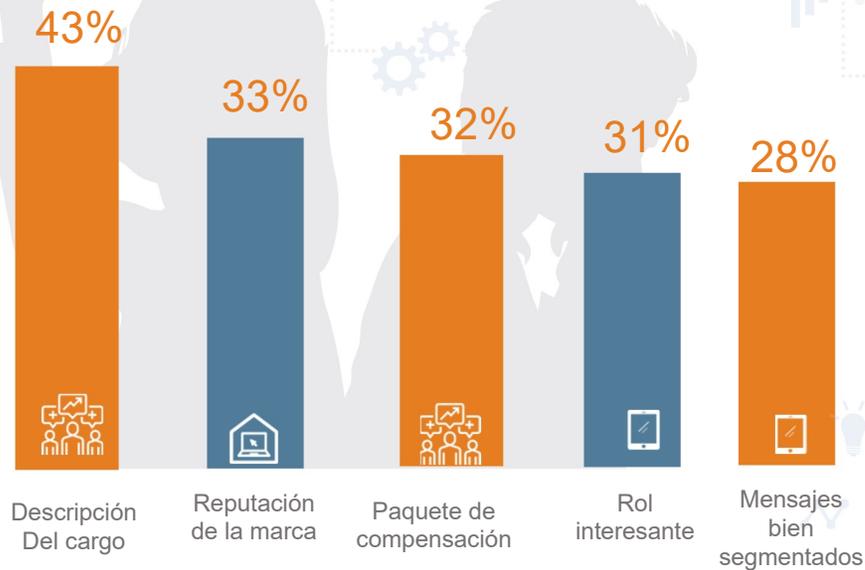


Las compañías impulsan su marca para:

- Retener talento.
- Posicionar su promesa de marca en dirección a sus empleados.
- Y desde la perspectiva del reclutamiento lograr la atracción y convicción de que eres la empresa que todos quieren elegir.

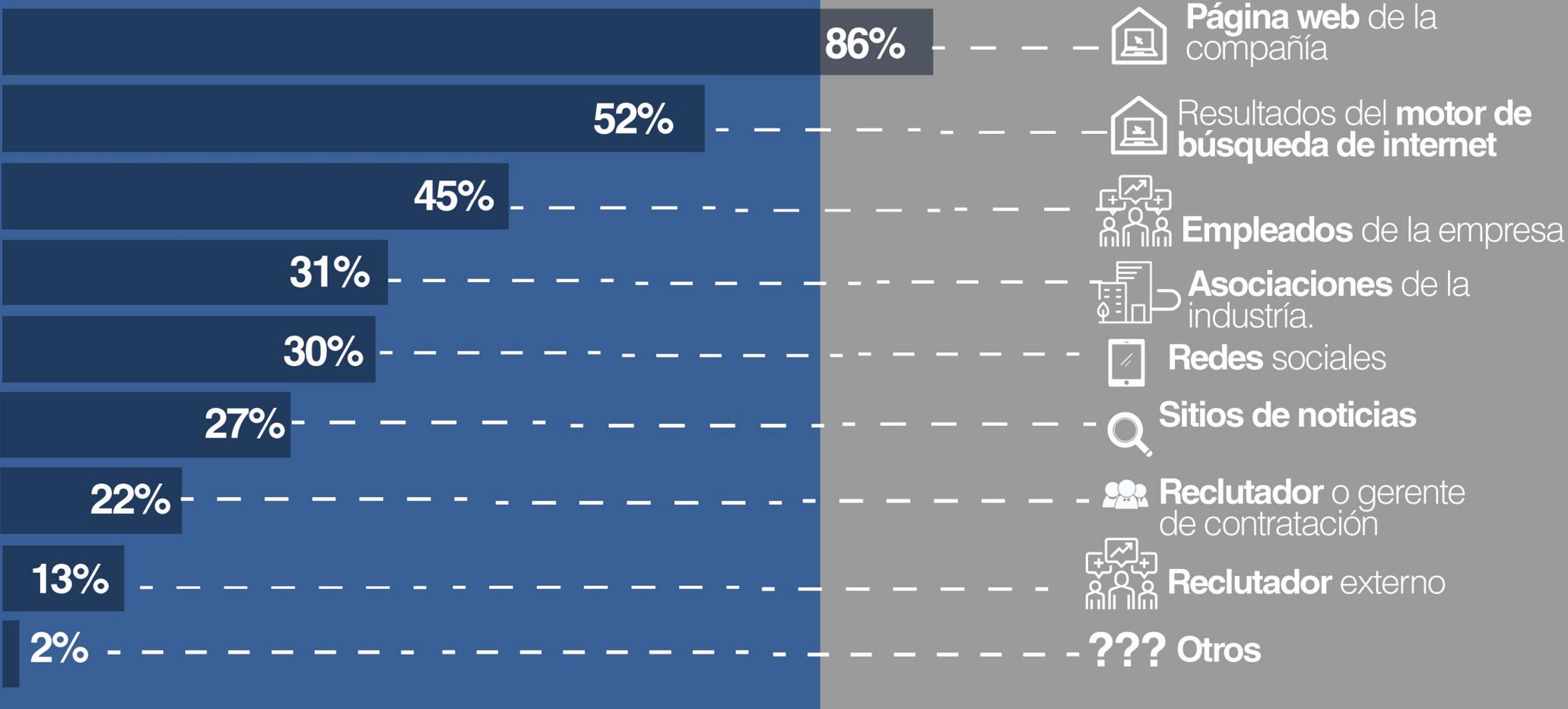


La marca: un poderoso incentivo para candidatos



La reputación de la marca importa y motiva a los candidatos en busca de empleo

¿Dónde buscan información los candidatos sobre oportunidades laborales?





Para aquellos candidatos que consideran la reputación de la marca como uno de los principales factores que influye en la toma de decisiones profesionales, nueve de cada diez identificaron las páginas web como una importante fuente de información sobre las empresas

ManpowerGroup ha identificado un nuevo grupo de candidatos conocidos como los “primeros adoptadores de la tecnología RH”, quienes han utilizado al menos tres o más tecnologías en su búsqueda de trabajo.

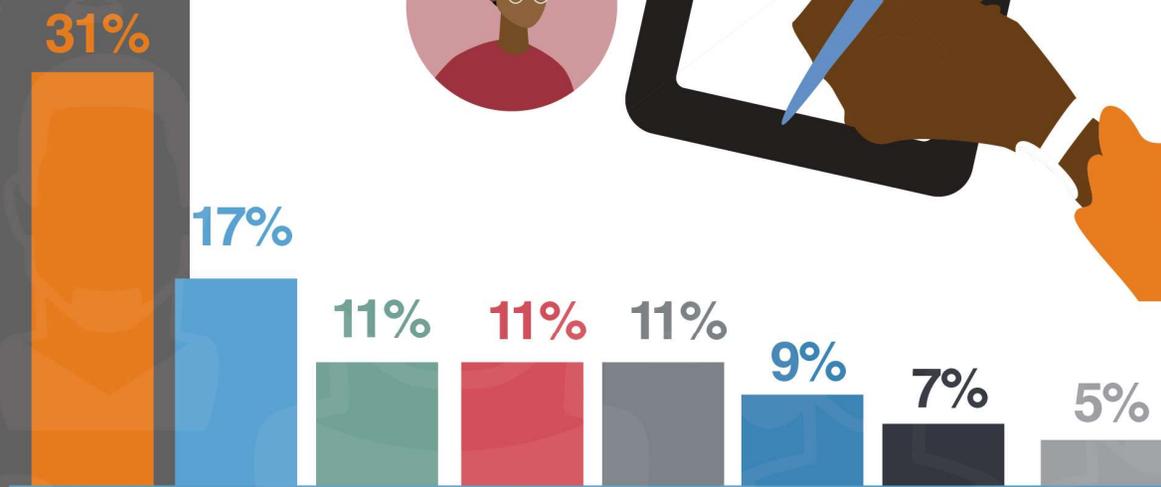
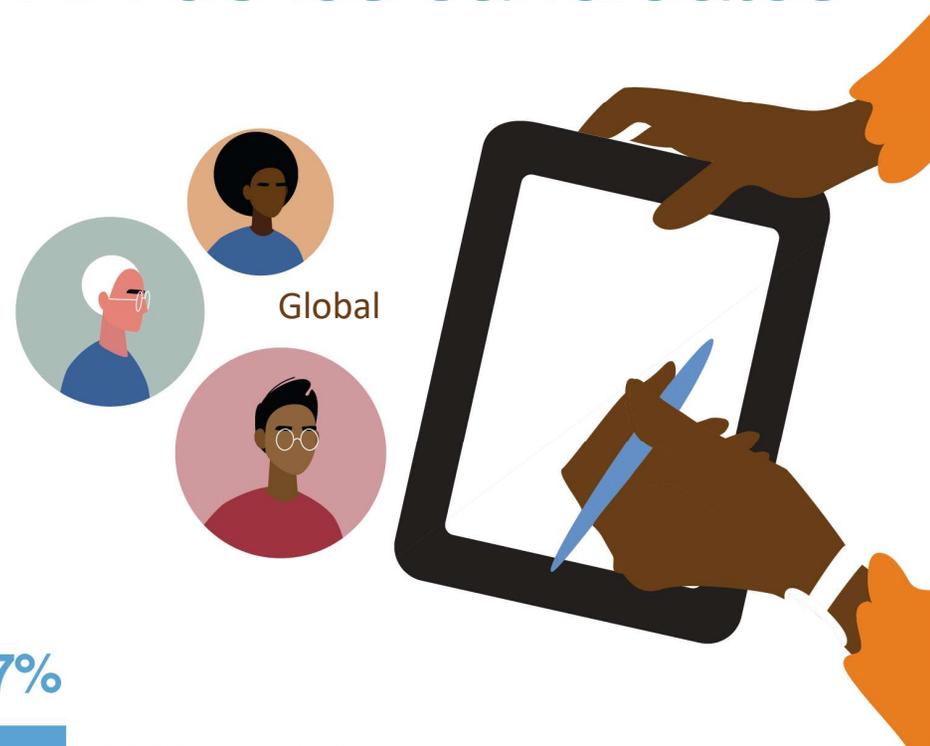


17% de los candidatos globales ha utilizado una aplicación de teléfono inteligente para buscar o solicitar un trabajo y solo el **11% ha participado en una feria laboral virtual**, el **31% de los candidatos ha hecho clic en anuncio de redes sociales** relacionado con el trabajo.



Uso de tecnología de RH de los candidatos

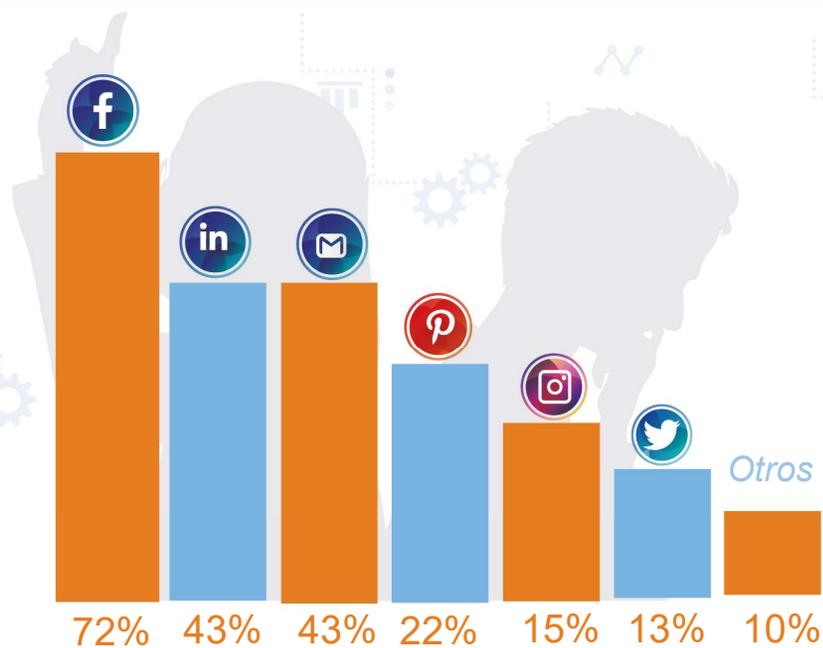
- Publicidad en las redes sociales
- Aplicación de teléfono inteligente
- Mensaje de texto hacia o desde la empresa
- Chat en el sitio web del empleador
- Feria virtual de empleo
- Entrevistas por medio de video
- Prueba de destreza del empleador
- Búsqueda por voz usando un asistente virtual



La influencia de las redes sociales

Casi el 30% de los candidatos utilizan las redes sociales o medios digitales para obtener información sobre una organización o una vacante de trabajo en particular

Plataformas de redes sociales más importantes



Las redes sociales se han convertido, en herramientas esenciales para la construcción de marca.

La Marca Empleadora se ve influenciada por las redes sociales. Los empleadores, de manera auténtica, deben desarrollar estrategias para el seguimiento y construcción de su reputación de marca. Puede tratarse de contenido relevante en blogs, mensajes sociales y de la optimización del motor de búsqueda para llegar a públicos objetivos.



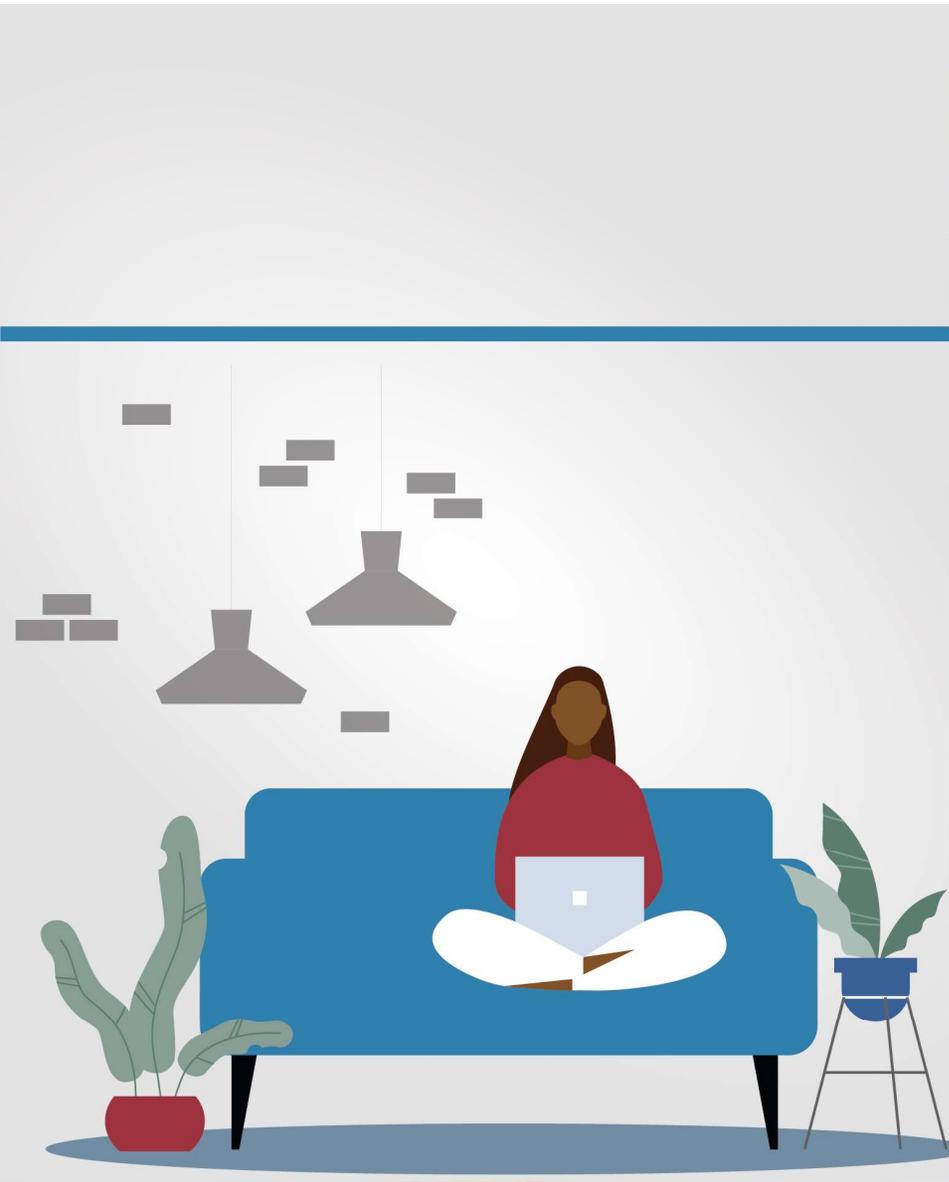
5 pasos que los empleadores deben tomar para superar la escasez de talento a través de la tecnología y mejorar la experiencia del candidato



- Definir el **problema**
- Conocer **su audiencia**
- Diversificar **los canales**
- Convertir **cantidad en calidad**
- Incorporar **interacción humana**

Mejores practicas para Marca empleadora





- **Creación de comunidades de Talento**
- **Empleados = embajadores**
- **Referencias:** Para esto, se promueve que gerentes y empleados opinen sobre el trabajo del otro.
- **Contratación y retención de empleados,** marca empleadora no solo para reclutar sino para retener

- **Interacción y mención de la marca en las cuentas de sus empleados. (Redes Sociales)**
- **Entrevista a empleados**
- **Alineación de recursos humanos con el área de mercadeo**
- **Reclutamiento Lúdico (video juegos, simulación de roles etc)**
- **Trata a tus candidatos como tus cliente.**



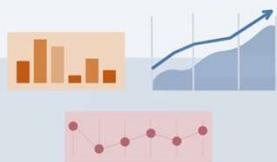


El impacto de una experiencia negativa es especialmente poderosa debido a lo que se le denomina el sesgo de negatividad. El relacionamiento es más fuerte frente a los estímulos negativos.



¿Como podemos ayudarte?

Outsourcing de reclutamiento y selección con marca empleadora



Diagnostico



Plan de construcción, implementación y seguimiento del manejo de marca empleadora.



Si el plan no esta funcionando, generamos un plan de trabajo de ejecución y seguimiento del proceso.



¡Gracias!

Síguenos en nuestras redes **de ManpowerGroup Colombia**

 ManpowerGroup_Colombia

 ManpowerGroup(Co)

 ManpowerGroup Colombia

 @ManpowerGroupCo

 ManpowerGroupColombia

www.manpowergroupcolombia.co