

Innovación organizacional: Employer Branding

¿Cómo se construye una reputación de "buena marca empleadora"?

Todas las empresas deberían hacerse esta pregunta: mi empresa, ¿es apetecible para trabajar?

Ver cómo un profesional se mueve en las redes sociales, cómo y con quién se relaciona, su trayectoria en dicha empresa, de qué opina, cómo transmite, cómo comparte, qué temas domina, qué reputación tiene... nos dice mucho de la marca y de cómo se trabaja en dicha compañía.

Nuestros empleados son en los medios sociales la carta de presentación de nuestras organizaciones y van a tener más fuerza que cualquier acción publicitaria.

¿Cómo afrontar esta realidad?

1. Con una imagen sólida y coherente dentro y fuera de la compañía.
2. Consiguiendo que nuestros equipos sean nuestros mejores embajadores y prescriptores de la marca.
3. Alineando a los empleados con la estrategia de marketing y de comunicación de la empresa en los medios sociales.

Las personas son la bandera de nuestra empresa y deben sentir y vivir la marca, con el orgullo de pertenecer a ella.

Qué son los "influencers corporativos"

TikTok es una especie de LinkedIn de la generación Z. Ahí comparten su vida personal y profesional. Cada vez más empresas contratan empleados con ese perfil.

Algunos estudios revelan que los contenidos publicados por trabajadores en sus redes sociales registran hasta ocho veces más impactos que en los canales corporativos



Innovación organizacional: Employer Branding

Algunos ejemplos:

“**Careers at Adidas**” Los mismos empleados de adidas se presentan y explican cómo es su departamento, sus funciones, su día de trabajo... http://www.adidas-group.com/en/careers/new_site/adidasgroup/

“**The Intel photographers (employees)**” Un grupo abierto en Flickr en donde los empleados cuelgan fotografías creativas y se enorgullecen de compartirlas de forma abierta. <http://www.flickr.com/groups/intelphotographers/>

“**Pfizerpedia**”. Una iniciativa de Pfizer, que fomenta la generación de contenidos corporativos, creando una Wikipedia de la compañía entre todos los empleados.

“**IdeaStorm**” Una comunidad de Dell, donde los consumidores pueden proponer ideas de nuevos productos y servicios, votar y ver las ideas que se han puesto en marcha. Los empleados participan activamente y se sienten orgullosos de poner en marcha dichas iniciativas. <http://www.ideastorm.com>

“**Sodexo Careers**” Una completísima comunidad para captar candidatos, con un canal en YouTube en donde muchos empleados cuentan su crecimiento y desarrollo profesional en la empresa. <http://www.sodexousa.com/usen/careers/careers.asp>

Zappos: El propio Tony Hsieh, CEO de la compañía, lleva la cuenta de la empresa en Twitter y participa activamente con más de 1.821.717 seguidores. [@zappos](https://twitter.com/zappos)

Coca-Cola: “Online Social Media Principles” Guía de conducta para los empleados de Coca-cola, con la que les anima a participar en los medios sociales, representar la empresa, y compartir el espíritu optimista y positivo de sus marcas. <http://www.thecoca-colacompany.com/socialmedia/>

¿Sabemos qué proyecta nuestro empleado sobre sí mismo y sobre la cultura de

Top Employers certifica a 63 compañías en España por las condiciones excelentes que ofrecen a sus empleados

50 - 500 empleados

- 01- **Cisco Systems**
Sector: Tecnología
Nº empleados: 374
- 02- **SAS Institute**
Sector: Information Technology
Nº empleados: 141
- 03- **Ecoembes**
Sector: Medioambiente
Nº empleados: 145
- 04- **VOXEL GROUP**
Sector: Fintech
Nº empleados: 181
- 05- **SANDOZ**
Sector: Farmacéutico
Nº empleados: 199
- 06- **Rastreator.com**
Sector: Servicios de Internet
Nº empleados: 105
- 07- **AMERICAN EXPRESS**
Sector: Servicios Financieros y Seguros
Nº empleados: 359
- 08- **Agilent Technologies**
Sector: Biotechnology
Nº empleados: 374
- 09- **Stryker**
Sector: Salud/ Venta y distribución de productos médicos
Nº empleados: 223
- 10- **LG Electronics**
Sector: Gran Consumo
Nº empleados: 260
- 11- **W.L. Gore y Asociados, S.L.**
Sector: Manufacturing & Production /Chemicals
Nº empleados: 117
- 12- **Sector Alarm Spain**
Sector: Seguridad hogar y negocio. Sistemas de Alarma
Nº empleados: 143
- 13- **MAZDA AUTOMÓVILES ESPAÑA**
Sector: Automoción
Nº empleados: 60
- 14- **Redarbor**
Sector: Internet
Nº empleados: 81
- 15- **AR Diamante Beach Spa Hotel and Convention Center ******
Sector: Hostelería
Nº empleados: 92
- 16- **Brown Forman España**
Sector: Bebidas espirituosas
Nº empleados: 63
- 17- **GENERA GAMES S.A**
Sector: Creación y desarrollo de software y videojuegos
Nº empleados: 63
- 18- **Azvalor Asset Management**
Sector: Gestión de Activos
Nº empleados: 54
- 19- **Nissan Iberia S.A.**
(Organización comercial y de marca en España)
Sector: Gestión de Activos
Nº empleados: 54
- 20- **ASTELLAS PHARMA S.A.**
Sector: Farmacéutico
Nº empleados: 259

501 - 5.000 empleados

- 01- **Lilly**
Sector: Farmacéutico
Nº empleados: 1022
- 02- **Mars en España**
Sector: Manufacturing / Production/ Food Products /Dairy and poultry
Nº empleados: 767
- 03- **Randstad**
Sector: Servicios de Recursos Humanos
Nº empleados: 1022
- 04- **Admiral Seguros**
Sector: Seguros
Nº empleados: 545
- 05- **AbbVie**
Sector: Biofarmacéutico
Nº empleados: 524
- 06- **The Adecco Group**
Sector: Professional Services/ Staffing & Recruitment
Nº empleados: 1887
- 07- **Reale Seguros**
Sector: Seguros
Nº empleados: 954
- 08- **Grupo DKV Seguros**
Sector: Seguros
Nº empleados: 775
- 09- **Calidad Pascual**
Sector: Alimentación y Bebidas
Nº empleados: 2194
- 10- **CBRE**
Sector: Consultoría inmobiliaria
Nº empleados: 815
- 11- **MEDTRONIC IBÉRICA S.A.**
Sector: Biotecnología
Nº empleados: 701
- 12- **GE Healthcare**
Sector: Healthcare/ Medical sales/ Distribution
Nº empleados: 533
- 13- **Hilti Española**
Sector: Construcción
Nº empleados: 524
- 14- **HIJOS DE RIVERA S.A.U**
Sector: Alimentación y Bebidas
Nº empleados: 661
- 15- **Petit Palace & Icon Hotels**
Sector: Hotelero
Nº empleados: 512
- 16- **Papa John's España**
Sector: Restauración Organizada
Nº empleados: 1490

Más de 5.000 empleados

- 01- **MAPFRE**
Sector: Seguros
Nº empleados: 10947
- 02- **IKEA en España**
Sector: Retail
Nº empleados: 7442
- 03- **Atento España**
Sector: Servicios de relación con clientes y business process outsourcing (BPO)
Nº empleados: 7631

Calidad organizacional: Employer Branding

Fortune 100 Best Companies To Work For



1. Google Inc.

Information Technology
Mountain View, California



2. Wegmans Food
Markets, Inc.

Retail
Rochester, New York



THE BOSTON CONSULTING GROUP
3. The Boston Consulting
Group, Inc.

Professional Services
Boston, Massachusetts



4. Baird

Financial Services & Insurance
Milwaukee, Wisconsin



5. Edward Jones

Financial Services & Insurance
St. Louis, Missouri



6. Genentech

Biotechnology & Pharmaceuticals



7. ULTIMATE SOFTWARE

Information Technology



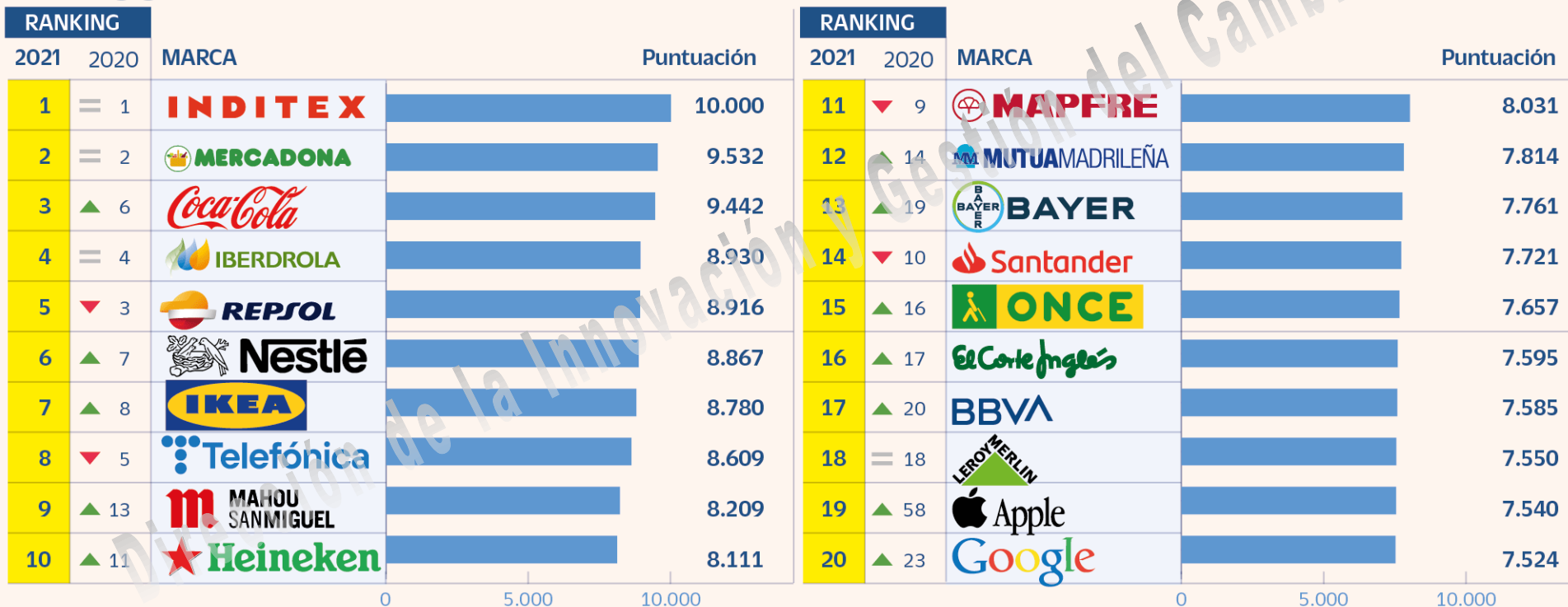
8. Salesforce

Information Technology
San Francisco, California

Inditex es la marca más atractiva para captar talento

La compañía textil lleva 11 ediciones liderando la clasificación que elabora anualmente Merco

Ranking general de empresas con talento 2021 en España En puntos*



(*). Según una escala elaborada por Merco donde la posición número 100 recibe 3.000 puntos y la mejor clasificada, 10.000.

Fuente: Merco

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

Uno de los elementos que convierte a las empresas en excelentes para atraer el talento es una remuneración por encima de la media, así como un fuerte orgullo de pertenencia,

Ranking general de las mejores empresas para trabajar según los universitarios

Ranking 2020	Ranking 2021	Empresa	Puntuación
4º	1º	AMAZON	10.000
3º	2º	GOOGLE	9.647
1º	3º	MERCADONA	9.093
7º	4º	APPLE	9.017
2º	5º	INDITEX	8.830
12º	6º	NETFLIX	8.461
5º	7º	SANTANDER	8.240
6º	8º	COCA-COLA	7.906
8º	9º	MICROSOFT	7.733
10º	10º	BBVA	7.401
9º	11º	IKEA	7.308
22º	12º	ADIDAS	7.003
13º	13º	NESTLÉ	6.995
14º	14º	IBERDROLA	6.838
16º	15º	REPSOL	6.781
20º	16º	SAMSUNG	6.673
26º	17º	DECATHLON	6.612
15º	18º	EL CORTE INGLÉS	6.514
46º	19º	HP	6.480
18º	20º	TELEFÓNICA	6.249
40º	21º	MERCEDES-BENZ	6.245
11º	22º	BMW	6.231
27º	23º	AIRBUS GROUP	6.166
19º	24º	HEINEKEN	6.155
17º	25º	DANONE	6.139

Ranking 2020	Ranking 2021	Empresa	Puntuación
24º	26º	CAIXABANK	6.107
28º	27º	NIKE	5.987
31º	28º	SEAT	5.967
34º	29º	CARREFOUR	5.892
21º	30º	L'ORÉAL	5.869
23º	31º	SIEMENS	5.819
30º	32º	ENDESA	5.755
33º	33º	MAPFRE	5.608
35º	34º	RENFE	5.593
29º	35º	DELOITTE	5.578
37º	36º	BAYER	5.474
39º	37º	CORREOS	5.469
47º	38º	TESLA	5.463
36º	39º	MAHOU SAN MIGUEL	5.462
44º	40º	ACCIONA	5.440
25º	41º	MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL	5.393
38º	42º	NH HOTEL GROUP	5.374
43º	43º	LEROY MERLIN	5.358
42º	44º	MANGO	5.316
98º	45º	PFIZER	5.291
48º	46º	CEPSA	5.176
41º	47º	SANITAS	5.100
*	48º	JOHNSON AND JOHNSON	5.089
32º	49º	IBM	5.044
56º	50º	FERROVIAL	4.915

* No figuraba entre las 100 primeras empresas del ranking de 2020

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS ESPAÑA 2021-2022 | 1

El 56% de las empresas usa las redes sociales para que los empleados aporten ideas de mejora del negocio

Dos buenos ejemplos son los de ING BANK y AXA

El Patio, plataforma colaborativa de ING BANK

En ING BANK, utilizan El Patio, una plataforma colaborativa interna para sus empleados que funciona como cualquier red social. Permite crear comunidades, unirse a ellas según los intereses particulares de cada uno, seguir a otros profesionales del banco, y compartir documentos, videos, imágenes o enlaces a webs externas.

De esta forma, El Patio se convierte en un canal de comunicación más con los empleados que incluye el componente social, un elemento que lo diferencia del resto. Cualquiera puede generar o compartir información de interés. Esta característica introduce también un cambio cultural en la manera de acceder a la información de los profesionales, ya que tienen un rol completamente activo: todos pueden compartir información, intereses y opiniones de manera abierta e inmediata.

"El componente diferenciador de nuestra red social interna con respecto a otras redes sociales empresariales es que incluye una plataforma de ideación, que canaliza todas aquellas ideas que pueden llegar a convertirse en soluciones para el negocio", señalan desde la entidad financiera.

ONE, la herramienta 2.0 del Grupo AXA

ONE, una única intranet para los 56 países del Grupo AXA y sus más de 150.000 empleados en todo el mundo, permite a los empleados comunicarse, innovar, interactuar y compartir conocimiento.

Esta herramienta 2.0 permite crear redes de contactos, comunidades, wikis y otras funcionalidades de las redes sociales, e identificar perfiles con potencial digital, ya que los empleados más activos son más visibles y surgen de manera espontánea. De este modo, ayuda a trabajar en equipo, incluso entre empleados de diferentes países, promueve una cultura colaborativa en la que el aprendizaje continuo es parte del día a día, y fomenta un estilo bidireccional de comunicación colaborativa.

En AXA, muchas ideas relacionadas con el negocio han surgido de un blog de ideación (sistema de votos), y los foros son cada vez más la manera con la que se comparten las experiencias o se toman decisiones en equipo.

En el pasado mes de mayo, ONE tenía más de 76.670 usuarios activos, con 6.973 comunidades y 6.420 blogs en todo el Grupo AXA. "En España, se ha implementado con una gran acogida", señalan los responsables de la compañía.

Telefónica, BBVA y Atento, las mejores multinacionales españolas para trabajar en el mundo

España es el segundo país más representado en la lista de las Mejores Multinacionales



Great Place to Work ha hecho públicas las 25 multinacionales reconocidas en su lista mundial como Best Multinational Workplaces 2015. El estándar internacional de excelencia laboral sitúa a Google, SAS Institute, W. L. Gore, NetApp y Telefónica a la cabeza. Por su parte, España –otra vez, segundo país más representado, tras EEUU- vuelve a formar parte de la lista a través de Telefónica, BBVA y Atento.

El ránking de 2015 analiza 6.641 compañías, que emplean a más de 12 millones de profesionales de 47 países en todo el mundo. Los resultados dependen de un exhaustivo cuestionario a los empleados, así como de una auditoría de la cultura de gestión de las empresas.

Lista Forbes | Las 100 mejores empresas para trabajar 2023

The Forbes logo, consisting of the word "Forbes" in a white, serif font, centered within a black rectangular background.

Innovación organizacional

¿CÓMO COMPETIR?

DIFERENCIACIÓN

Necesidad de gestionar la marca como buen empleador

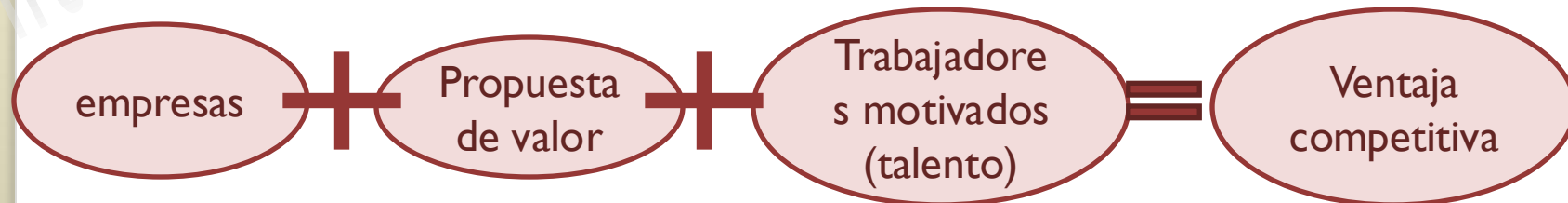
EMPLOYER BRANDING

“Buena marca empleadora”

Herramienta para distinguirse y ser mejores.

Ser competitivo para atraer y retener a los mejores profesionales.

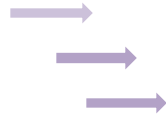
Resultar atractivas con el fin de convertirse en las mejores empresas para trabajar.



DIRIGIR HACIA LA INNOVACIÓN Y LOS VALORES

INNOVACIÓN EN LOS RECURSOS HUMANOS

Una estrategia de
INNOVACIÓN
implica:



CREACIÓN CONTINUA DE VALOR PARA EL CLIENTE
OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS PRODUCTIVOS
DESARROLLO POTENCIAL HUMANO DE LA EMPRESA

**INNOVACIÓN EMPIEZA CON LA GENTE E INVOLUCRA
ESTRATEGIAS, RESPONSABILIDAD Y VALORES**

**EL PAPEL DE LA DIRECCIÓN Y LA IMPLICACIÓN DE TODOS LOS
TRABAJADORES SE CONVIERTEN EN EL FACTOR ESENCIAL DEL CAMBIO**

RAZONES

IMPERATIVO
EMPRESARIAL DE
CENTRARSE EN LA
INNOVACIÓN PARA
LA GESTIÓN DE LOS
RRHH

- ❖ NUEVOS DESAFÍOS. COLABORACIÓN ESTRATÉGICA
- ❖ DESARROLLAR UNA CULTURA DE TRABAJO QUE INTEGRE **INNOVACIÓN** DE RECURSOS HUMANOS Y TEMAS ESTRATÉGICOS
- ❖ CAMBIOS EN LOS ESTÁNDARES DE SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES. 1º CLIENTES INTERNOS (TRABAJADORES)
- ❖ EQUILIBRAR LOS INTERESES DEL INDIVIDUO Y DE LA ORGANIZACIÓN
- ❖ OFRECER A LOS RRHH UN DESEMPEÑO DE COLABORACIÓN MÁS ACTIVO CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

DIRECCIÓN POR VALORES

REIVINDICACIÓN DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS EN EL ÁMBITO ESPECÍFICO DEL TRABAJO.

INSTRUMENTO CON MEROS FUNDAMENTOS ANTROPOLÓGICOS. ACTUALIZACIÓN DEL DESARROLLO ORGANIZATIVO QUE PRETENDE INTRODUCIR LA DIMENSIÓN DE LA PERSONA DENTRO DEL PENSAMIENTO ORGANIZATIVO.

LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN NECESITA TENER DEFINIDA LO QUE ES LA VISIÓN, MISIÓN, VALORES Y OBJETIVOS.

LAS PERSONAS MOTIVADAS SON MÁS RENTABLES

LA MARCA AYUDA A ATRAER Y RETENER TALENTO

Muchas personas prefieren desarrollar sus carreras dentro de marcas fuertes

-Posición
-Cultura,
-prestigio
- Idea de negocio atractiva, sentirse implicados .Marcar la diferencia.

Por eso las marcas fuertes tienen una mayor capacidad que la media para retener el talento

EL EMBAJADOR DE LA MARCA

- Empleados con actitud positiva
- Involucrarlos en un proyecto atractivo
- Ilusionar al resto de los empleados
- Comunicación e implicación de toda la organización
- Legitimidad y responsabilidad de la comunicación corporativa
- Orgullo de trabajar en su marca

IMPULSAR LA MARCA DESDE EL INTERIOR

- I. ILUSIONAR. CREER
- II. IMPLICAR. CONTRIBUIR
- III. EXTENDER. PROPAGAR

Innovación organizacional: Employer Branding

Algunos ejemplos:

“Careers at Adidas” Los mismos empleados de adidas se presentan y explican cómo es su departamento, sus funciones, su día de trabajo... http://www.adidas-group.com/en/careers/new_site/adidasgroup/

“The Intel photographers (employees)” Un grupo abierto en Flickr en donde los empleados cuelgan fotografías creativas y se enorgullecen de compartirlas de forma abierta. <http://www.flickr.com/groups/intelphotographers/>

“Pfizerpedia”. Una iniciativa de Pfizer, que fomenta la generación de contenidos corporativos, creando una Wikipedia de la compañía entre todos los empleados.

“IdeaStorm” Una comunidad de Dell, donde los consumidores pueden proponer ideas de nuevos productos y servicios, votar y ver las ideas que se han puesto en marcha. Los empleados participan activamente y se sienten orgullosos de poner en marcha dichas iniciativas. <http://www.ideastorm.com>

“Sodexo Careers” Una completísima comunidad para captar candidatos, con un canal en YouTube en donde muchos empleados cuentan su crecimiento y desarrollo profesional en la empresa. <http://www.sodexousa.com/usen/careers/careers.asp>

Zappos: El propio Tony Hsieh, CEO de la compañía, lleva la cuenta de la empresa en Twitter y participa activamente con más de 1.821.717 seguidores. [@zappos](https://twitter.com/zappos)

Coca-Cola: “Online Social Media Principles” Guía de conducta para los empleados de Coca-cola, con la que les anima a participar en los medios sociales, representar la empresa, y compartir el espíritu optimista y positivo de sus marcas. <http://www.thecoca-colacompany.com/socialmedia/>

¿Sabemos qué proyecta nuestro empleado sobre sí mismo y sobre la cultura de

EJEMPLOS DE EMPLOYER BRANDING DE LAS EMPRESAS



5.1. FLICKR, INC.

Flickr ha sido pionero en internet y ha logrado **consolidarse como uno de los portales de fotografía más utilizado** por los internautas para almacenar, buscar y compartir sus vídeos y fotografías *on-line*

Objetivo: **CONVERTIRSE EN LOS OJOS DEL MUNDO**

Busca trabajadores **APASIONADOS Y MOTIVADOS** y que ayuden a Flickr a ser más grande. Mejor y más rápido.

THE INTEL PHOTOGRAPHERS (employees):

<http://www.flickr.com/groups/flickrheadquarters/pool/>

Grupo abierto en Flickr donde los empleados cuelgan fotografías creativas y se enorgullecen de compartirlos de forma abierta

“The Intel Photographers (employees)” produce efectos positivos a la hora de captar personal. Tal es el impacto que produce la publicación de las fotos los empleados de Flickr con su estrategia, que la gente al observarlo ansían trabajar allí.

flickr

Crear cuenta Explorar Subir fotos

Iniciar sesión

The Intel photographers (employees)

Photos are one great way Intel Employees around the world can reach across and connect—beyond language and geographical... See more

+ Unirse al grupo

12.548 Fotos 1.463 Miembros 12 julio, 2006 Grupo desde

Fotos Miembros Mapa Acerca de

News

« Ocultar

Greetings far flung colleagues and welcome new members!

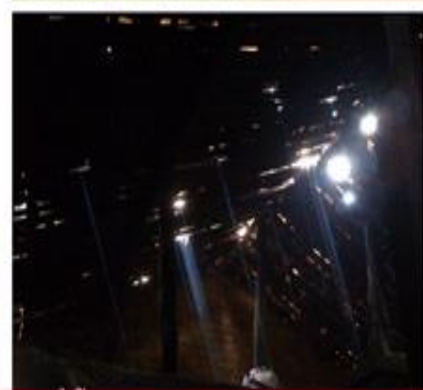
Would you like to take photographs for Circuit News? Periodically we need volunteer photographers around the world to help us cover the news. If we use your photo, we'll credit you and link to your Flickr photostream. If you're interested, please drop Walden Kirsch an Intel email with your Intel email address and site. Thanks!

Principales etiquetas

- nikon canon oregon hdr sunset nature
- landscape d90 california birds

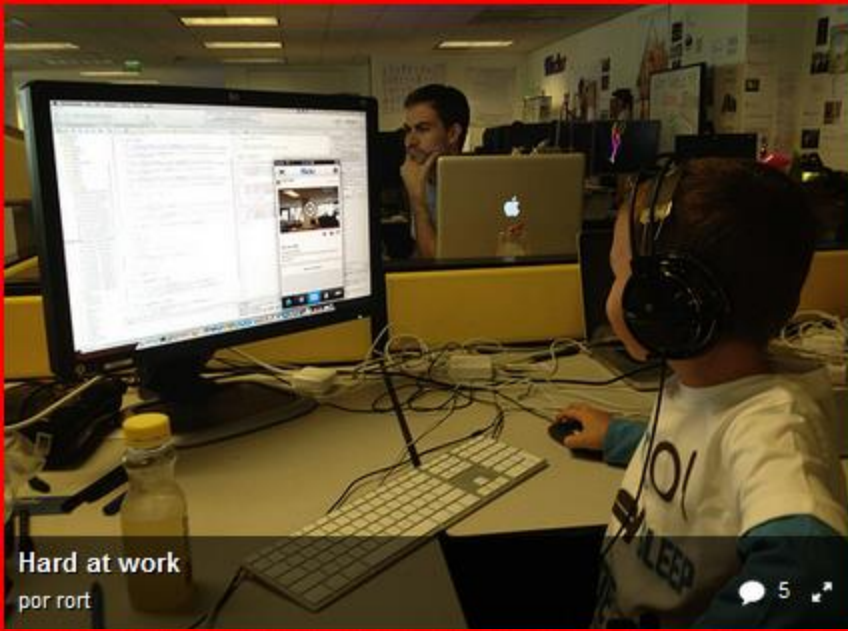
Principales colaboradores

- Stephen Fischer itza-mna
- Pauly Zerro Ramon Morales
- Aamir Yunus



The Intel photographers (employees)

+ Unirse al grupo



Hard at work
por rort



por spieri_sf



Birthday Party
Por spieri_sf



The Flickr Team (and a few extras) on launch day

★ 38 3

A cropped view from atop the TV showing the live media event from NYC, featuring Flickr's 5/20 redesign.

There are probably more people in this photo than people tagging allows, and I know I missed a few - so feel free to fill in the gaps!

[deeverse](#), [Pacdog](#), [Dini Shetty](#), [stackdakine](#) y 35 personas más añadieron esta foto a sus favoritas.



[Pacdog](#) hace 3 meses

Was super getting to meet all of you! Site is kicking!! Congratz on a great launch!!



[Scott Schiller](#)

Schill
Miembro desde 2005

Tomada el 20 de mayo, 2013
Financial District, Ciudad de San Francisco, CA, Estados Unidos
10.366 Vistas
1 Álbum

+ Agregar

[FlickrHQ](#) (grupo: 1160)



Esta foto también aparece en


[Galería de Schill](#)

Etiquetas

martes, 27 de agosto de 2013



FlickrLeap2012

 [PINKA3333](#) hace 15 meses
i wanna jobs at flicker how .?

5.2. PFIZER, INC.

Pfizer es una empresa farmacéutica estadounidense basada en la investigación



Lema: “Trabajando juntos por un mundo más saludable”
Muchos caminos. Una **pasión**.

Éxito de Pfizer → éxito de sus miembros

Responsabilidad corporativa → brindar a cada persona el acceso a las mejores oportunidades profesionales y de crecimiento personal posibles.

Cada empleado tiene la oportunidad contar su historia en Pfizer, su trabajo, su pasión y su orgullo por sus metas y trabajos conseguidos.

<http://pfizercareers.com/>

Pfizerpedia

Pfizerpedia es una iniciativa de Pfizer que fomenta la generación de contenidos corporativos creando una wikipedia de la compañía entre todos los empleados. Es una plataforma wiki de gestión del conocimiento interno desarrollada por el laboratorio Pfizer.

5.2. PFIZER, INC.

Pfizer es una empresa farmacéutica estadounidense basada en la investigación



Pfizerpedia

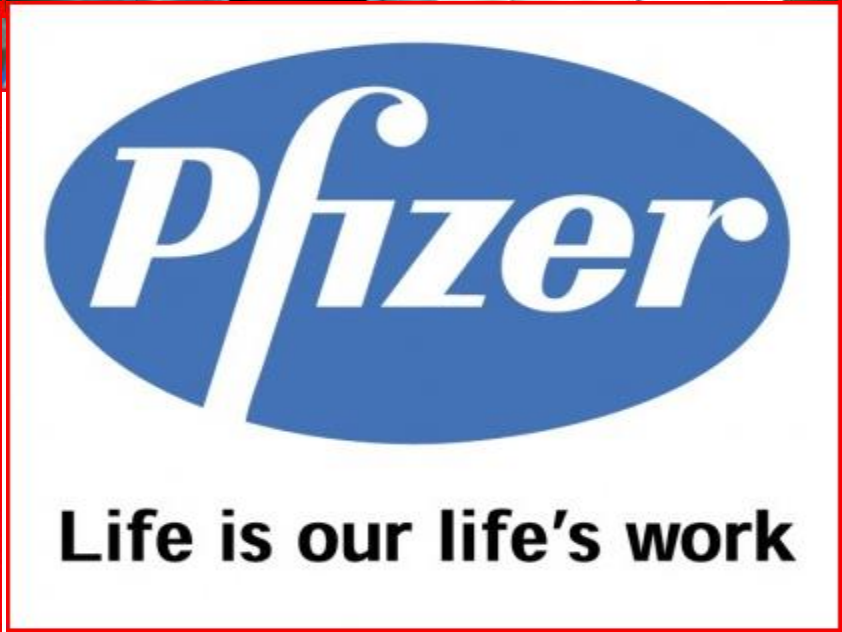
Este medio de innovación permitió agilizar el proceso de desarrollo farmacéutico, consiguiendo que investigadores que realizaban búsquedas encontraran a otros que estaban haciendo un trabajo relacionado, y ahora están trabajando juntos. Por lo tanto, se ha maximizado el retorno de la investigación y desarrollo de Pfizer.

Además de funcionar como mega índice, Pfizerpedia brinda una plataforma para crear documentación. Los equipos utilizan el entorno wiki a fin de desarrollar manuales de usuario para software y conversaciones organizadas en varios canales con el objetivo de identificar y corregir errores de software. "Varias características de los entornos wiki permiten el uso compartido del conocimiento y su desarrollo", señala Bouton. "En pocas palabras, Pfizerpedia se ha convertido en un depósito de memoria de la organización"



"Trialwalker 2012"
Pfizer España





5.3. DELL, INC

DELL es una compañía multinacional estadounidense establecida en Round Rock (Texas) que desarrolla, fabrica, vende y da soporte al sector informático, periféricos y otros productos relacionados con la tecnología. Fundada en 1984. Tiene más de 100.000 empleados en todo el mundo.



Las personas felices trabajan mejor. Más allá de la productividad básica, están más **inspirados, comprometidos y e innovadores.**

En Dell, se comprometen a hacer todo lo posible para mejorar la experiencia de su trabajo proporcionando soluciones de trabajo flexibles

IDEA STORM

<http://www.ideastorm.com/>

Sitio web de discusión en línea dedicado a los comentarios y sugerencias de Dell para mejorar la relación con los clientes. Los usuarios registran sus ideas, peticiones... las más votadas y valoradas serán desarrolladas por los miembros de Dell. Quienes también participan en dicho medio.

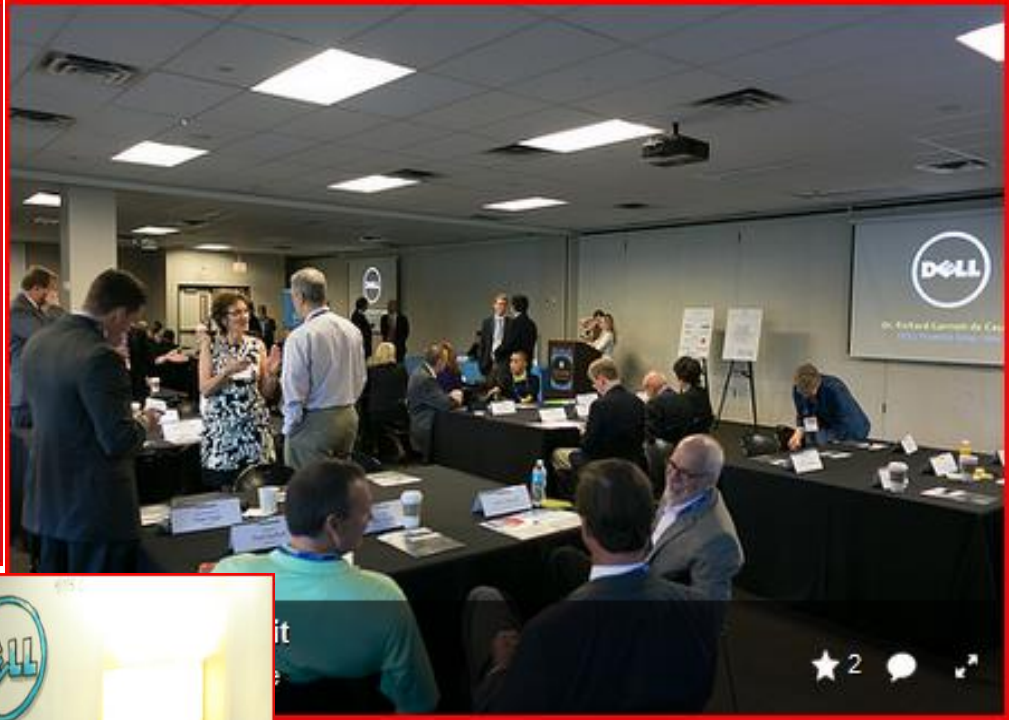
Idea Storm convierte en realidad las ideas propuestas.

En Octubre de 2016 llevaban más de 32.000 ideas sugeridas y 715 implementadas

Lema :“Escuchar. Aprender. Entregar. Eso es lo que somos”



DAAC India 2013
Dell's Official Flickr Page



★ 2



Cyber Battlefront Think Tank, Presented by Dell
Dell's Official Flickr Page

5.4. SODEXO,INC.

Sodexo es una de las más grandes compañías de servicios de comida y administración de instalaciones del mundo, con 380,000 empleados, representando a 130 nacionalidades, con sede en Paris.



En la gestión de recursos humanos, Sodexo es una empresa de referencia, promoviendo el progreso profesional y reteniendo el talento.

Colaborar para conseguir una vida profesional enriquecedora es la base para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores.

Sodexo careers

<http://www.sodexo.com/en/media/video/library.aspx>

Es una completísima comunidad para captar candidatos con un canal en youtube en donde muchos empleados cuentan su crecimiento y desarrollo profesional en la empresa



Sodexo takes part in Back to School



Sodexo Servathon 2013



Sodexo takes part in Back to School

Sodexo Careers



Sodexo takes part in Back to School

Sodexo Careers

5.5.ADIDAS, INC.

Adidas es el fabricante más grande de ropa deportiva en Alemania y Europa y el segundo más grande en el mundo. Fundada en 1949, con sede Baviera, cuenta con más de 40.000 empleados.



Adidas es PASIÓN, INNOVACIÓN, EMOCIÓN, RENDIMIENTO Y ESTILO.

Adidas es una marca que realmente se preocupa por la condición humana. Se esfuerzan por hacer del mundo un lugar mejor a través del deporte y están en el camino para ser la mejor marca deportiva de todos ellos. Ser parte de algo tan significativo como esta visión es una oportunidad única.

Trabajar en Adidas es algo más que un trabajo. Es una forma de pensar. Una forma de vida.

Es un lugar donde su pasión por el deporte y un estilo de vida deportivo se integra perfectamente con su vida laboral.

Los valores son la base sobre la cual la marca deber ser construida.

Lema: "Nada es imposible"

Careers at Adidas

<http://blog.adidas-group.com/about/>

Los mismos empleados de Adidas se presentan y explican cómo es su departamento, sus funciones, su día de trabajo.

El objetivo de este blog es dar una imagen personal y global de la compañía detrás de las marcas.

Visión:

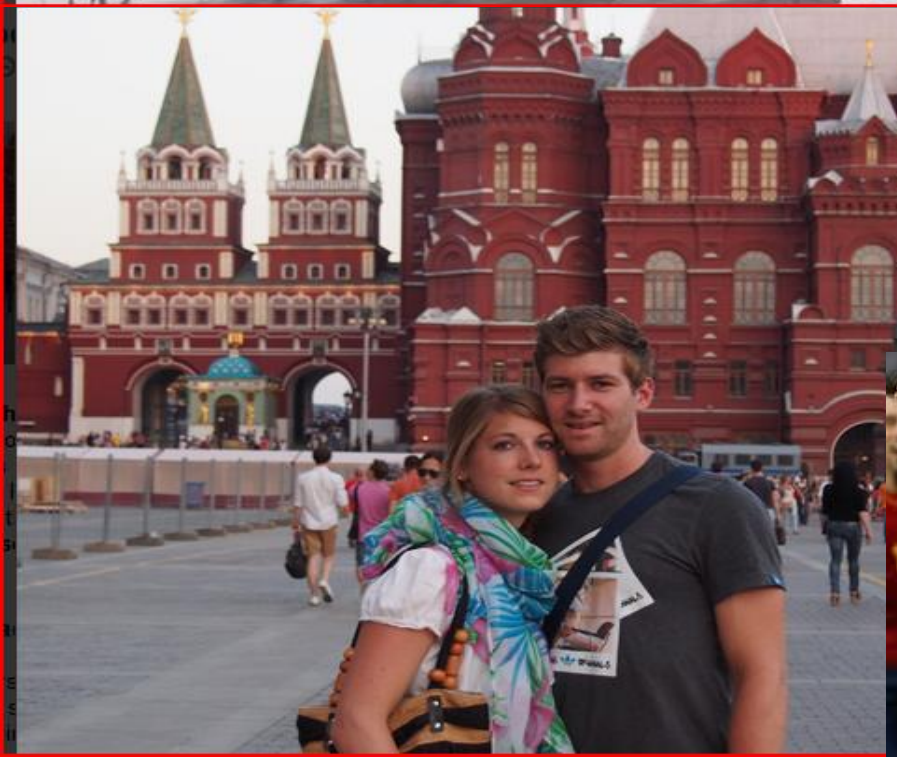
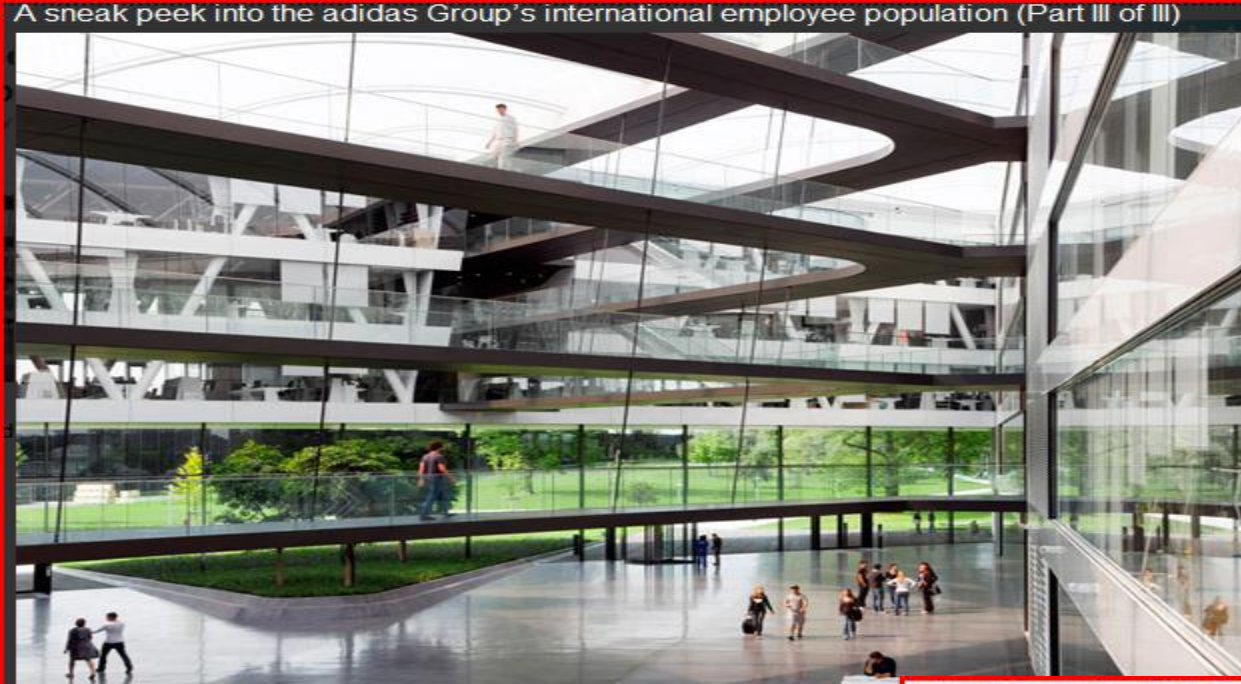
Llegar a ser la empresa mayor reconocida a nivel mundial por su calidad y buen servicio

Misión:

Comercializar ropa deportiva en todo el mundo cumpliendo las necesidades de los clientes

Valores:

rendimiento, pasión
integridad y diversidad



Our Talent Acquisition intern Simone enjoys working with the adidas Group

Intern Summer at the adidas Group (Part 5)



Gaultier wants to apply for a position within the adidas Group.



Intern Summer at the adidas Group (Part 1)



5.6. COCACOLA, INC.

La Coca-Cola fue creada el 8 de mayo de 1886 por John Pemberton en la farmacia Jacobs de la ciudad de Atlanta, Georgia. Su salida al mercado fue en 1886



La fórmula secreta que les convierte en una de las mejores empresas para trabajar, tiene entre sus principales ingredientes la **innovación, la comunicación y el trabajo en equipo.**

Hoy día, son los trabajadores de Coca-Cola los embajadores de su marca.

El éxito de esta compañía depende de cada uno de sus empleados. Por eso, se han comprometido con la promoción de entornos de trabajo felices, donde se reconozcan los derechos humanos y se anime a todas las personas a actuar de la mejor manera posible.

La cultura de trabajo de **Coca-Cola España** se construye sobre relaciones de confianza mutua y apoyo a las personas. Nuestro equipo se caracteriza por tres cualidades fundamentales: pasión, talento y compromiso. La filosofía de nuestra plantilla se basa en una comunicación abierta y honesta, el trabajo en equipo y la innovación permanente

CocaCola. Medios Sociales

<http://www.coca-colacompany.com/stories/online-social-media-principles>

Sus principios de medios sociales deben orientar su participación en los medios sociales, tanto a nivel personal, así como cuando usted está actuando con carácter oficial en nombre de la Compañía.

Para empezar, o para ayudar a mejorar sus habilidades de comunicación social, ofrecemos capacitación para nuestros empleados y nuestros socios de la agencia a través de nuestros portales de aprendizaje en línea, y vamos a seguir para evaluar periódicamente los cursos de formación y actualización de ellos como evoluciona medios sociales.

Ser marca CocaCola: Inspira la creatividad, pasión, optimismo y diversión.

5.7. ZAPPOS ,INC.

Zappos pone gran énfasis en la cultura de la empresa y en sus valores fundamentales. La creencia de Hsieh es que **"si tenemos la cultura correcta, entonces todo lo demás, incluyendo el servicio al cliente, caerá en su lugar"**



Los empleados disfrutan de almuerzos gratis, máquinas expendedoras sin cargo, una biblioteca, habitaciones de descanso y atención médica gratuita. Cada departamento tiene su propia decoración, desde la selva a temas de Elvis, diversidad de temáticas, y los empleados son animados a decorar sus espacios de trabajo.

Los empleados a menudo conducen desfiles de oficina espontáneos, en ocasiones acompañados de campanas y los administradores están obligados a pasar el 10-20% de sus horas de trabajo "perdiendo el tiempo" con los empleados fuera de la oficina.

Zappos en medios sociales

www.zappos.com

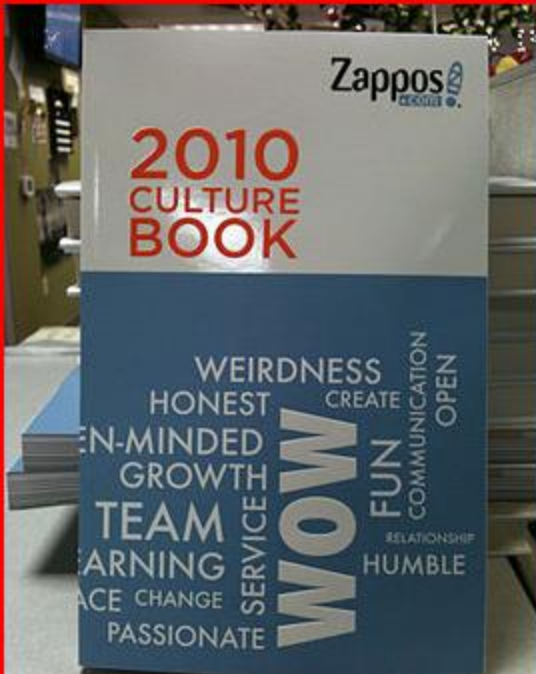
<http://about.zappos.com/our-unique-culture/zappos-core-values>

Tony Hsieh anima a sus empleados a utilizar las redes sociales para poner un rostro humano a la empresa y comprometerse con los clientes, a raíz de su valor central.

Construir relaciones abiertas y honestas con la comunicación.

Los empleados de Zappos mantienen una activa presencia en:





CONCLUSIÓN

Factor humano:
eje esencial de toda la
organización



Tener trabajadores
motivados, ilusionados,
apasionados...
Se convierte en una gran
ventaja competitiva

¿Dónde desearía trabajar?

¿Es tu empresa apetecible para trabajar?

Herramienta
“Employer
Branding”

Proyecta su marca como buen empleador
Impacto a través de internet

Las competencias de un buen
profesional va a estar atraído y
retenido por aquella que le
ofrezca valores, no solo
económicos, sino emocionales

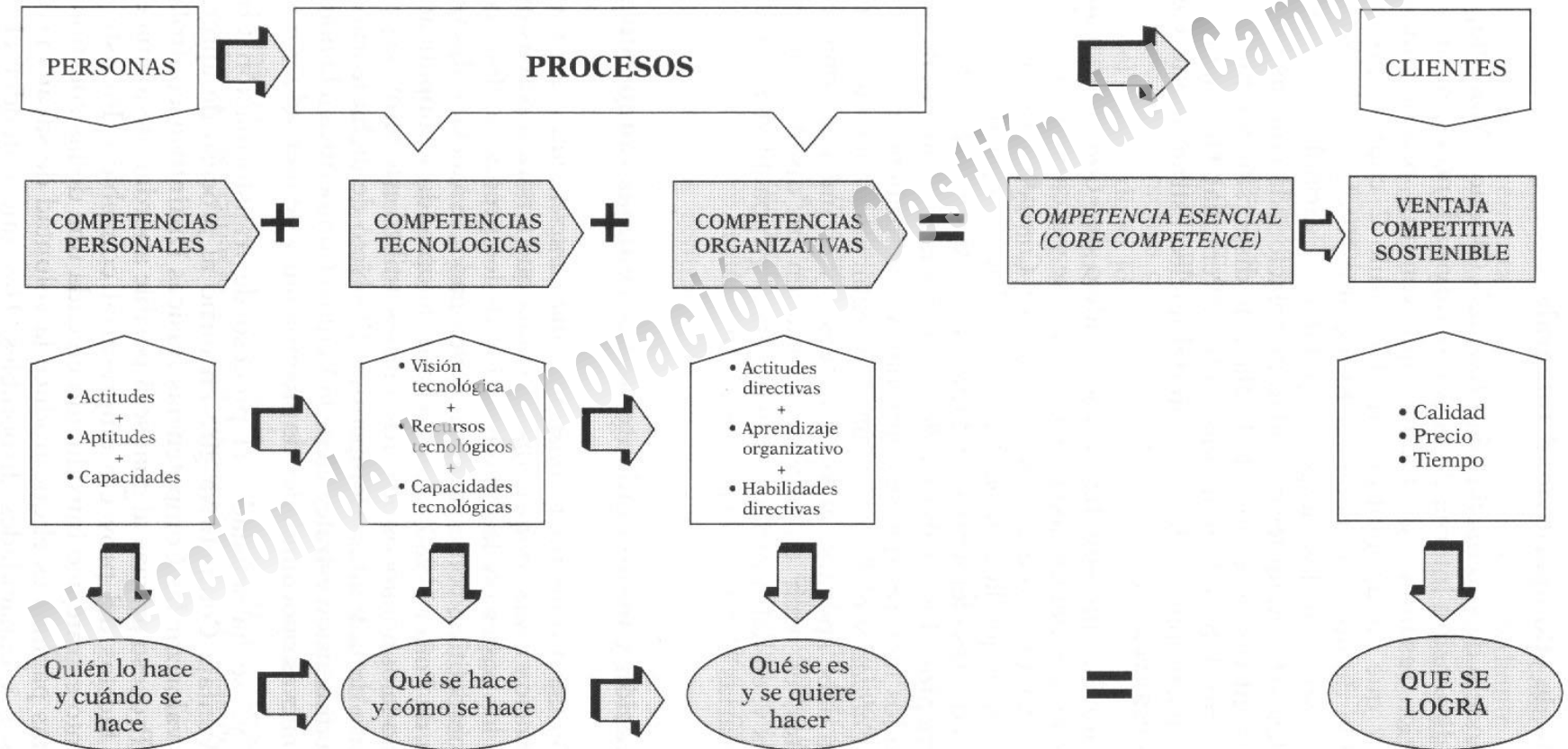


Rendimiento de los trabajadores
vendrá determinado por:

- Satisfacción interior
- Libertad para trabajar
- Retos
- Creatividad
- Recompensas, beneficios
- Oportunidades de desarrollo

Innovación organizacional: Componente humana

FIGURA 9.2.—Modelo de Competitividad Integral: análisis por competencias





Trabajar en AFFINITY : un día en sus oficinas



<https://www.youtube.com/watch?v=1oj6-B7ObwY>

Trabajar en LG : un día en sus oficinas



Los empleados disfrutan de la diversidad

<https://www.youtube.com/watch?v=y5bH9VRiJLc>

Nestlé

Conoce a nuestros trabajadores



En su página web aparece un apartado que se llama: Conoce a nuestros trabajadores, donde aparecen vídeos de sus trabajadores donde explican cómo están en la empresa y el trabajo que realizan.



También tienen una página en twitter donde está llena de fotos y vídeos de sus trabajadores. https://twitter.com/Nestle_es

Maxxium estrena vídeo de Employer Branding

Trabajar en MAXXIUM : un día en sus oficinas



Los empleados de Prosegur, protagonistas de un innovador vídeo de Employer Branding

Flexibilidad horaria y conciliación



La emoción vuelve a superar a la razón

Publicidad emocional y cómo vender sin pedir que te compren

En publicidad la necesidad a partir de una experiencia positiva se impone al bombardeo masivo

ILUNION HOTELS - SPARTAN VALENCIA 2017



Más de 60 héroes se pusieron en la piel de los valientes que cada día hacen frente a sus propios retos y corrieron la carrera con un antifaz. Volvieron a eliminar barreras en equipo, volvieron a demostrar que las capacidades diferentes tienen posibilidades infinitas. Y lo hicieron en una carrera muy especial, llena emociones y buenos momentos.

Innovación organizacional

