

## **Título del proyecto**

Plan de selección 2.0 y gestión del talento para LEROY  
MERLIN

## **Área de aplicación**

Empresa / Bricolaje (Distribución y venta al consumidor final)

## **Nombre y apellidos del alumno**

Montse Martínez García

## **Ciudad y fecha de presentación**

Albacete

## **Título del Máster y director**

Posgrado en Recursos Humanos y reclutamiento 3.0

José Lozano Galera

## Contenido

Introducción.....	3
Resumen ejecutivo del proyecto (5 líneas).....	3
Contextualización.....	3
Análisis de necesidades y oportunidades: DAFO.....	4
Justificación de la acción ¿Por qué has elegido este proyecto? .....	5
Objetivos generales y específicos del proyecto .....	6
Desarrollo: detalle y preparación de las acciones a realizar de un modo creativo, útil, original y aplicable: de la teoría a la práctica.....	7
Presupuesto: ¿cuánto cuesta aplicar o desarrollar tu proyecto? .....	17
Evaluación: ¿qué novedades aportas, tiene ventajas competitivas, se podría llevar a la práctica? .....	18
Conclusiones generales.....	20
Bibliografía: fuentes de información consultadas y citadas .....	21
Anexos.....	22

## Introducción

### Resumen ejecutivo del proyecto (5 líneas)

El proyecto se ha marcado como objetivo ayudar al crecimiento de una empresa como LEROY MERLIN con una acción global de transformación digital basada en las personas. Dicha transformación se ha definido a través de tres grandes líneas estratégicas como digitalización, gestión del talento y selección de personas, y cada uno de ellas, con acciones concretas y operativas que han sido desarrolladas en detalle.

### Contextualización

Nos encontramos en una situación económica muy particular en el que las empresas están inmersas en una profunda **transformación digital**. Esta transformación requiere de personas capaces de identificar nuevas oportunidades, y capaces también de ejecutar acciones de forma eficiente y rápida tomando como herramientas todo tipo de tecnologías.

En cuanto al contexto económico, la situación actual es de crecimiento, y de aumento del consumo, lo que permite que empresas de dicho sector puedan acometer inversiones. Este momento de crecimiento y disponibilidad de inversión se traduce también en una guerra actual por el talento actual, una situación que entiendo que continuará en el medio plazo.

En el apartado político, España parece haber encontrado estabilidad y la senda del crecimiento, incluso con el problema secesionista catalán. Esto permite que empresas internacionales apuesten por nuestro país para su crecimiento.

Por último, el contexto presenta un momento en el que las personas son más conscientes de su salud particular, y de la salud medioambiental general, por lo que toda acción debe tratar este enfoque en particular.

## **Análisis de necesidades y oportunidades: DAFO**

Una vez analizado el contexto, paso a desarrollar el DAFO desde el enfoque de mi papel como consultora de RRHH en el proyecto.

### **Debilidades**

- No he aplicado en contexto real los conocimientos adquiridos en el máster.
- No he trabajado como consultora en ningún momento anterior.
- Pocos contactos en las empresas.

### **Amenazas**

- Que la empresa Leroy Merlin, objeto del proyecto ya tenga en proceso la implantación de las herramientas que aquí propongo.
- Que otras empresas de mi región no contemplen necesidades del tipo aquí planteadas.

### **Fortalezas**

- Los conocimientos adquiridos
- La capacidad de saber aplicar conocimientos en proyectos reales.
- Una actitud positiva orientada a objetivos

### **Oportunidades**

- La necesidad de cambio de las empresas por la transformación digital.
- El desconocimiento existente por las empresas en las metodologías estudiadas.
- El buen momento económico lleva a las empresas a promover nuevos proyectos e inversión.

## Justificación de la acción ¿Por qué has elegido este proyecto?

A continuación enumeraré un conjunto de puntos que me han llevado a la selección de un proyecto de consultoría sobre LEROY MERLIN de selección 2.0 y gestión del talento:

- El contexto actual de transformación digital ha impactado directamente en el sector de la venta al cliente final y plantea todo un reto.
- Por mis capacidades y conocimientos, porque creo poder aportar valor en selección y gestión del talento 2.0 en empresas del sector del retail, y el presente proyecto me ayudará a asentar dichos conocimientos.
- Por ser un reto para mí el hecho de trabajar para una gran empresa como Leroy Merlin ideando estrategias de transformación digital basada en personas.
- Porque la cultura de la transformación digital, aún habiéndose iniciado en la empresa, no ha llegado de forma íntegra a todas las personas de la organización, sobre todo, las de nivel más bajo en el organigrama empresarial.

## Objetivos generales y específicos del proyecto

En la primera reunión realizada con la empresa, ésta facilita un diagnóstico previo de la situación actual de la misma, y con los objetivos a medio plazo siguientes:

El **objetivo general del proyecto** es ayudar a potenciar el crecimiento de una empresa como LEROY MERLIN identificando y planteando nuevas ventajas competitivas relacionadas con las personas, verdadero motor del cambio y de transformación digital.

Entre los **objetivos específicos**, identifico los siguientes:

- Evolucionar los sistemas de selección de personal para identificar perfiles más digitales.
- Mejorar el posicionamiento de marca de la empresa para hacerla más atractiva.
- Identificar las capacidades personales para una mejor gestión del talento.
- Mejorar la motivación de las personas internas de la empresa.

## **Desarrollo: detalle y preparación de las acciones a realizar de un modo creativo, útil, original y aplicable: de la teoría a la práctica**

Como consultora externa contratada por LEROY MERLIN, y para alcanzar los objetivos anteriormente planteados, desarrollaré un plan de acciones divididos en tres grandes líneas estratégicas:

- LINEA ESTRATÉGICA 1: Digitalización del departamento
- LINEA ESTRATÉGICA 2: Gestión del talento
- LINEA ESTRATÉGICA 3: Selección de personas de acuerdo a nuevos perfiles

### **LINEA ESTRATÉGICA 1: Digitalización del departamento**

A continuación enumero y describo las acciones que llevaré a cabo dentro de esta línea estratégica.

#### **Acción 1: Herramientas para el departamento de RRHH**

Esta acción es importante pues permite crear de forma eficiente un conjunto de nuevos procesos necesarios para empezar a trabajar.

En la actualidad el departamento de RRHH de LEROY MERLIN se comunica a través de intranet corporativa y correo electrónico. Proponemos transformar estas dos herramientas por una wiki y herramientas en la nube.

la wiki les ayudara a generar un aprendizaje colaborativo, con ella los empleados podrán crear contenidos, informar, preguntar y aclarar dudas sobre su trabajo y con todo ello tendrán mayor capacidad de integración.

En cuanto a las herramientas en la nube que les proponemos, destacamos las siguientes:

- **Google calendar**, para una gestión eficiente del tiempo de cada una de las personas del equipo. Además, su funcionalidad de compartir calendario es muy útil.
- **Google Drive**, especialmente interesante para compartir archivos del departamento como CV y datos de entrevistas de forma accesible desde cualquier lugar.
- **Office 365**, por la potencia de sus herramientas.
- **Evernote**, para crear, almacenar y compartir ideas.
- **Trello**, como herramienta para la gestión de tareas, muy útil pues permite también la colaboración entre los miembros del equipo.

## LINEA ESTRATÉGICA 2: Gestión del talento

A continuación enumero y describo las acciones que llevaré a cabo dentro de esta línea estratégica.

### **Acción 1: Atraer el talento**

Esta primera acción es importante para contar con el mejor equipo y los mejores líderes.

Los pasos a seguir son los siguientes:

- Diseñar un perfil para cada uno de los roles o puestos que se necesitaran cubrir a corto o medio plazo.
- Comprobar, y si no es así, ejecutar que el personal del departamento de RRHH este dado de alta en las siguientes plataformas LinkedIn, Xing y Experteer.
- Comprobar, y si no es así, ejecutar que este dada de alta la cuenta de la empresa en esas redes sociales, con el objetivo de que cualquier persona pueda encontrarnos con facilidad.



- Realizar una primera prospección de personas que cumplan con los perfiles descritos e invitarles a formar parte de nuestra red. Además, en ese proceso de búsqueda, si encontrase otros tipos de perfiles que no se ajustasen a lo que necesitamos pero que podrían ser perfiles con talento, también les invitaría a conectarse a nuestra red para futuras necesidades.
- Propongo a la empresa crear su propia comunidad, esta acción le ayudara a atraer talento y potenciar el que ya tiene, debe mantener la comunidad activa proponiendo temas, situaciones y retos que atraigan diversidad de personas tanto externas como internas a la empresa.
- Una acción de gran eficiencia para captar el talento es conseguir que nuestros propios empleados difundan un mensaje positivo de la empresa en la que trabajan, para ello se propone lo siguiente como medida para aumentar la satisfacción de los trabajadores:
  - Definir las habilidades y competencias de todos los puestos de la empresa.
  - Diseñar un test de competencias y pasar a todos los empleados de la empresas.
  - Machear las competencias de cada puesto con las competencias de las personas que lo realizan.
  - En caso de que las competencias de la persona no coincidan con las competencias del puesto, recolocar a la persona con su aprobación.

Además de estos puntos, se proponen otro conjunto de acciones dentro de una estrategia de **Employer Branding**:

- **Valores.** Describir de forma clara los valores de la empresa, acordes con el contexto actual, y publicar de forma clara en la web.
- **Visión.** Definir una visión a largo plazo de la empresa y publicar en la web con el objetivo de hacer atractiva la compañía.
- **Propósito de la empresa.** Definir un propósito ambicioso y de transformación del porqué la empresa existe, y hacerlo público.

## Acción 2: Desarrollar el talento

Esta acción es importante pues nos permite conocer las competencias y habilidades de nuestro personal, y ayuda a reducir la rotación de nuestros empleados.

Proponemos tres acciones específicas para desarrollar talento que son las siguientes:

- La aplicación de la **herramienta Yammer** les puede resultar muy útil para desarrollar talento, al ser una red social corporativa todos los empleados pueden usarla para compartir conocimiento y colaborar entre todas sus tareas y departamentos. Esta acción desarrollará el **conocimiento transversal** de los trabajadores.
- Implantación de la herramienta **Slack** como sistema de comunicación ágil y de mayor eficacia que el email.
- Mantener **activa la comunidad** formada en la compañía también es muy importante, pues potencia el aprendizaje. Para mantenerla activa propongo que cada semana un técnico de RRHH elegido en base a competencias y habilidades, se encargue de lanzar un tema de libre elección, **tipo reto o desafío**, y motive la participación activa de los empleados.
- La puesta en marcha de un proceso formal de **evaluaciones de desempeño** realizado con un software para poder medir los resultados, y en función de los mismos, idear estrategias para desarrollar habilidades y conocimientos de los empleados.

## Acción 3: Retener el talento

Esta acción es muy importante pues garantiza a la compañía múltiples ventajas, como la creación de buen clima laboral, reconocimiento de habilidades y competencias de cada uno de sus empleados, reducción en los costes de personal debido a la reducción de rotación, reducción del absentismo, etc.

Las acciones que se deben poner en funcionamiento por la compañía son a través de mis indicaciones son las siguientes:

- Mayor conciliación entre la vida laboral y personal; la **flexibilidad horaria**, por ejemplo un empleado que tenga niños y sus pequeños entren a las 9 al cole, y el empleado entra a su puesto de trabajo a las 9, se le puede permitir que entre a trabajar a las 9:15 y podrá recuperar ese cuarto de hora en cualquier otro momento del día. Ese pequeño cambio horario al empleado le hace la vida personal mucho más cómoda por lo que estará más motivado en su trabajo.
- Otra propuesta para la conciliación laboral y personal es que en vacaciones de los niños (navidad, semana santa, verano...) se permita a los empleados que tengan dificultades para el cuidado de sus pequeños, que puedan **optar por la opción del teletrabajo**, en casa pueden cumplir con numerosas tareas y responsabilidades de sus puestos y les hará la vida personal más cómoda.
- Una acción importantísima para la retención de talento es que **todos los empleados tengan las competencias y habilidades correctas para el puesto que desempeñan**. Para ello, se propone pasar una encuesta a los empleados para detectar sus competencias, y estudiar las competencias necesarias para cada puesto. Ese mapa nos llevará a la decisión de si promover la movilidad de ciertos trabajadores.
- Practicar la **escucha activa** en la comunidad de la empresa. En esta comunidad los empleados se expresaran libremente, por lo que el departamento de RRHH debe estar atento a todas las ideas y propuestas de los empleados.

- Elaborar un **sistema de incentivos**, personal, equitativo y justo, cada empleado es diferente y tiene necesidades y preferencias diferentes, por lo que no se puede hacer de forma general.
- El departamento de RRHH tendrá la tarea de **fomentar el buen clima laboral** impulsando afectividad, lealtad y seguridad. Esto se puede hacer empleando técnicas de humorweaning.
- Se plantea desarrollar **programas de formación elearning**, de esta forma al no estar sujetos a un horario y un espacio, a los empleados les será más sencillo formarse y reunir más competencias y habilidades. Un ejemplo puede ser a través de la plataforma de Akademus de IEBS.
- Favorecer el aprendizaje mediante procesos de coaching, así los empleados podrán entrenar liderazgo, comunicación, trabajo en equipo...

### LINEA ESTRATÉGICA 3: Plan de selección

#### Acción 1. Análisis y detección de necesidades:

Después de realizar un análisis de necesidades sobre el personal a contratar junto al departamento de RRHH llegamos a la conclusión que debemos elaborar un plan de selección para la contratación de:

- 10 jefes de sección para diferentes tiendas.
- 50 empleados para diferentes tiendas.

#### Acción 2. Elaboración de perfiles, reclutamiento.

Elaboraremos los perfiles adecuados para la contratación del mejor talento, siguiendo los valores y cultura de la empresa.

Descripción de perfil para los jefes de sección:

- Titulación de Grado.
- Experiencia: mínimo 2 años en puestos dirigiendo personas.
- Habilidades: liderazgo, escucha activa, dotes de mando, dominio de la tecnología, que practique el empoderamiento, transparencia, trabajo en equipo, resolutivo....
- Disponibilidad: jornada completa.
- Idiomas: Inglés superior.

Descripción de perfil para los empleados de tienda:

- Titulación: mínimo la ESO, se valorara mayores titulaciones.
- Experiencia: mínimo 1 año en atención al cliente.
- Habilidades: buena atención al cliente, trabajo en equipo, resolutivo, iniciativa, ganas de aprender y evolucionar en la compañía, flexibilidad, honestidad, humildad...
- Disponibilidad: jornada parcial o jornada completa.
- Idiomas: Inglés medio.

Una vez elaborados los perfiles comenzamos con el reclutamiento:

- Publicaremos en la web corporativa de la empresa un anuncio atractivo para que a través del apartado trabaja con nosotros comiencen a llegarnos más CV.
- Haríamos un búsqueda activa por las redes sociales laborales más conocidas como LinkedIn, Xing y Experteer.
- Revisaríamos nuestra base de datos sobre antiguos CV que ya tenemos que encajen con los perfiles.
- El boca a boca, comunicamos a los empleados la necesidad de personal de la empresa. Los empleados son una buena herramienta para captar talento.
- Para el perfil de jefe de sección también utilizamos la búsqueda pasiva de candidatos.

- También utilizaremos APP que a través de un algoritmo predictivo eligen las habilidades, capacidades y personalidades de los candidatos, como por ejemplo Job Today.

### **Acción 3. Preselección de CV.**

Organizaremos todos los CV en 3 carpetas:

- Candidatos adecuados al perfil que necesitamos.
- Candidatos adecuados pero que tienen alguna carencia.
- Candidatos que no encajan con el perfil que buscamos.

Varias personas del departamento de RRHH conjuntamente conmigo deberán encargarse del siguiente paso ya que tendremos un número amplio de candidatos para seleccionar.

Nos pondremos en contacto con ellos para poner en su conocimiento que han sido seleccionados y deben pasar una primera criba realizando unas pruebas que podrán realizar en un apartado de nuestra web destinado a esta función. En esta primera criba seleccionaremos principalmente candidatos que más pueden encajar con los valores y cultura de la empresa.

### **Acción 4. Reunión grupal.**

Como el número de candidatos después de la selección anterior todavía será muy elevado, concertaremos una reunión grupal por ciudades. En esta reunión se presentara la empresa hablando de su cultura, misión, valores... y de los puestos a cubrir, como es lógico se harán una reunión para el perfil de jefe de sección y otra diferente para los empleados en tienda. Se les realizará diferentes pruebas escritas de varios tipos, para así detectar personalidad, competencias, habilidades... y poder seleccionar el mejor talento.

Después de dedicar el tiempo necesario analizar los resultados de todas las pruebas escritas tendremos una selección que se acercara mucho a los perfiles que estamos buscando.

### **Acción 5. Entrevista grupal.**

Este tipo de entrevista es importante ya que podremos observar con exactitud su comportamiento.

En primer lugar se presentará uno a uno de manera grupal exponiendo 2 carencias y 2 puntos fuertes que ellos consideren que tienen. Después se les hará participar en pequeños juegos asignándoles un rol diferente a cada uno de ellos y proponiéndoles situaciones, mientras yo como consultora y 2 personas del departamento de RRHH estarán evaluándolos en todo momento.

Después de analizar y contrastar todos nuestros datos seleccionaremos el grupo de candidatos elegidos para trabajar con nosotros y pasaremos a llamarlos para las entrevistas personales.

#### **Acción 6. Entrevistas personales.**

Este tipo de entrevistas las realizaran el departamento de RRHH, debido a que ya tienen muchísimos datos aportados por todas las pruebas realizadas anteriormente, lo más importante de esta entrevista es la **escucha activa**, es muy importante dejarles hablar, los técnicos deberán formular preguntas abiertas y cerradas según proceda, pero que hablen los candidatos y se expresen, los técnicos ofrecerán a los candidatos un ambiente relajado y cordial, esto ayudara a que los candidatos se expresen con la comunicación no verbal, que es un factor muy importante y nos dice mucho de las personas.

Si ocurriese el caso de que algún candidato se encontrase fuera en el momento de la entrevista y no pudiese acudir de forma presencial, podemos hacer uso de la tecnología y utilizar la herramienta de la videollamada, ya que si el candidato nos interesa esta herramienta nos puede resultar muy útil.

#### **Acción 7. Valoración y decisión.**

Este proceso llevara varios días ya que hay que hacer una evaluación y análisis completos sobre todos los datos obtenidos.

También hay que tener preparados una lista de candidatos de reserva por si en el momento de llamarlos para la contratación ya no estuviesen interesados.

El departamento de RRHH se pondrá en contacto con todos los candidatos y los citara para la contratación.

### **Acción 8. Contratación.**

En este paso se le explicara a cada candidato elegido todos los aspectos legales y contractuales de su contratación.

Le asignaremos una fecha para su incorporación al puesto, que comenzara con unos días de formación teóricos y prácticos guiado y supervisado por un compañero de más experiencia en la empresa.

Una vez que haya recibido la formación adecuada a su puesto de trabajo se le animara y motivara para que participe en la comunidad creada en la compañía para adquirir y dar conocimiento.

También le daremos acceso a la Wiki creada para que pueda hacer uso de todo el conocimiento almacenado en ella y poder hacer su trabajo más cómodo y efectivo.



## Presupuesto: ¿cuánto cuesta aplicar o desarrollar tu proyecto?

Para calcular el gasto del proyecto lo haré en función de las acciones a realizar y el coste hora de las mismas.

La duración del proyecto integral se estima en dos años, pues ciertas acciones impactan directamente en una cultura más digital de todos los empleados de la empresa, y este es uno de los elementos más complejos de transformar.

Se ha calculado el presupuesto contando con 1 recursos propios de la empresa (personas), más mi contratación como consultora, más recursos económicos adicionales para la realización de las acciones.

Supuestos iniciales:

- Se obvia una tarea de análisis del proyecto puesto que se supone ya realizada para el desarrollo del presupuesto.
- Para el desarrollo de cada acción se supone el trabajo simultáneo de la consultora y una persona como recurso interno de la empresa.
- La dedicación de consultora y recurso interno se supone en dedicación completa al proyecto.
- Los recursos económicos se utilizarán para formación, licencias y plataformas web de comunicación.

Recurso	Coste/hora/€	Horas dedicadas	Coste
Consultora	30	2880	86.400,00 €
Recurso 1	20	2880	57.600,00 €
<b>Otros recursos</b>			
Económicos			15.000,00 €
<b>TOTAL COSTE</b>			<b>159.000,00 €</b>

Cronograma de acciones						
	AÑO 1				AÑO 2	
	TRI1	TRI2	TRI3	TRI4	TRI1	TRI2
<b>LN1</b>						
AC1: Herramientas						
<b>LN2</b>						
AC1: Atracción talento						
AC2: Desarrollar talento						
AC3: Retener talento						
<b>LN3</b>						
AC1: Necesidades						
AC2: Perfiles						
AC3: Selección CV						
AC4: Reunión grupal						
AC5: Entrevista grupal						
AC6: Entrevistas personales						
AC7: Valora. y decisión						
AC8: Contratación						

LÍNEA ESTRATÉGICA (LA)

ACCIÓN (AC)

## Evaluación: ¿qué novedades aportas, tiene ventajas competitivas, se podría llevar a la práctica?

### NOVEDAD

El proyecto en su conjunto no aporta una novedad significativa con respecto al trabajo de otras empresas líderes en el mercado. Sin embargo, la realización del presente proyecto aporta una nueva línea de trabajo a la empresa en el cuidado de su principal recurso, las personas, y con el objetivo de una transformación digital de la compañía.

El trabajo sobre la cultura y las personas aporta como novedad a la empresa el uso de las últimas tecnologías, y también, la aplicación de las últimas metodologías existente en el ámbito de los recursos humanos.

### VENTAJAS COMPETITIVAS

Mi trabajo en la empresa implicaría una serie de ventajas competitivas para la empresa que indicamos a continuación:

- El conocimiento y experiencia del consultor en la implantación de proyectos de transformación digital incorporaría un conocimiento a la empresa de forma rápida en comparación con la realización del proyecto de forma interno.
- El uso de herramientas digitales abordará un reordenamiento de procesos que bien ejecutados podría dotar a la empresa de una ventaja competitiva por la agilidad en el trabajo, así como por haber sentado las bases de la capacidad de crecimiento.

El trabajo aquí propuesto se podría perfectamente llevar a cabo, siendo la única barrera el presupuesto económico, o bien, un contexto cultural en la organización rígido y con aversión al cambio.

## Conclusiones generales

La transformación digital de las empresas como Leroy Merlin ha de empezar a través de la transformación de las personas, a través de la captación de nuevo talento, y del desarrollo del talento ya presente en las empresas.

En este proyecto se han establecido acciones concretas de **atracción** del talento con conceptos como **Employer Branding** que incluían acciones de trabajo, por ejemplo, sobre la **cultura** empresarial, parte de la marca de una empresa. Trabajar la cultura de una organización no es complejo, pero si requiere de tiempo, y provoca que los plazos de desarrollo de cambio sean largos, como los presente proyecto. Además, se han incluido acciones específicas para una **selección más apropiada** a los nuevos perfiles que la empresa precisa.

**Desarrollar** el talento debería ser una obligación para las empresas, por su eficacia. Por ello, este trabajo ha presentado acciones muy concretas para la generación del conocimiento transversal, o como actividades para mejorar el desempeño a través de un sistema de evaluación transparente y de valor.

Como **conclusión**, la transformación de muchos sectores está generando nuevas y grandes oportunidades de negocio que empresa como LEROY MERLIN debe aprovechar. Ahora bien, las acciones que funcionaron en el pasado no tienen porqué funcionar de igual forma en el futuro. Por ello, es necesario establecer nuevas y, en ocasiones, arriesgadas acciones para alcanzar el éxito deseado.

## Bibliografía: fuentes de información consultadas y citadas

- [www.leroymerlin.es](http://www.leroymerlin.es)
- [www.iebschool.com](http://www.iebschool.com)
- [https://retina.elpais.com/retina/2017/11/28/tendencias/1511848293\\_101779.html](https://retina.elpais.com/retina/2017/11/28/tendencias/1511848293_101779.html)
- <http://www.expansion.com/economia-digital/innovacion/2016/01/26/56a66b39e2704e844f8b46a2.html>
- <https://www.marccvidal.net/blog/la-transformacion-digital-personas-tecnologia>
- <https://www.revistainforetail.com/noticiadet/las-ventas-sostenibles-de-leroy-merlin/9702fd06ca79a1a7493746f1d9542321>
- <https://www.revistainforetail.com/noticiadet/las-ventas-sostenibles-de-leroy-merlin/9702fd06ca79a1a7493746f1d9542321>
- <https://ferreteria-y-bricolaje.cdecomunicacion.es/noticias/sectoriales/25820/la-distribucion-de-bricolaje-y-ferreteria-analizada-con-todo-detalle-en-el-mapa-elaborado-por-afeb-y-c-de-comunicacion>

## Anexos

### Anexo 1: Cuestionario

#### “El antes y el ahora de tu Marca Personal en las Redes Sociales”

Nombre alumno: **MONTSERRAT MARTÍNEZ GARCÍA**

Fecha Evaluación Inicial: **Abril 2017**

RED SOCIAL	Facebook	Twitter	LinkedIn	Youtube	Otras	Blog	Web
Usuario	<a href="https://www.facebook.com/montse.martinez.73550">https://www.facebook.com/montse.martinez.73550</a>						
Nº seguidores	30						
Nº a quien sigues	5						
Nº visitas	200						
Klout (*)							

(\*) **¿Qué es Klout?** Es un servicio web que mediante un índice llamado **Klout Score** (marcador o índice Klout) mide el grado de influencia de una persona o una marca en las redes sociales. Las Redes Sociales que puntúan en el Klout Score son: *Facebook, Twitter, Google Plus, Instagram, LinkedIn, Foursquare, YouTube, Tumblr, Last.fm* y *Flickr*. Y quienes escriban en blogs pueden incluso sumar sus perfiles en Blogger y WordPress. El promedio de los usuarios de Klout es de 40 y se considera como un **Influencer** a aquellas personas con un índice alto por encima de la media, con un valor superior a 60.

Esta segunda tabla está destinada para que se complete antes de finalizar el Proyecto Final de Master. Se hará entrega de este documento junto con el PFM como anexo.

## Fecha Evaluación Final: Marzo 2018

RED SOCIAL	Facebook	Twitter	LinkedIn	Youtube	Otras	Blog	Web
Usuario	<a href="https://www.facebook.com/montse.martinez.73550">https://www.facebook.com/montse.martinez.73550</a>		<a href="https://www.linkedin.com/in/montse-mart%C3%ADnez-0a4134153/">https://www.linkedin.com/in/montse-mart%C3%ADnez-0a4134153/</a>				
Nº seguidores	98		0				
Nº a quien sigues	40		5				
Nº visitas	900		0				
Klout							
Incremento% (**)	30%		0%				

(\*\*) Se calculará restando el número de visitas/ seguidores de la Evaluación Final respecto la Inicial. El número resultante será el que se deberá calcular en porcentaje. **Ejemplo:** Nº seguidores al inicio en Facebook = 100, nº seguidores al final en Facebook = 120, incremento = 20%.

**Media total de seguidores:** (Suma de total de seguidores dividido entre el número de redes sociales en las que se tiene presencia)

**Conclusiones:** *¿Qué acciones has ido realizando para llegar a obtener estos resultados? ¿En qué medida este Máster te ha aportado valor para aumentar tu marca personal?*

© José Lozano Galera, Sant Cugat -26 de mayo de 2017-