



2019 **HUMAN CONNECTION** A Journey to Centricity



1,000 ideas

PARA CONECTAR EL TALENTO CON LA ESTRATEGIA



Desarrollado por:

Brivé
historias de éxito



Índice

| | | |
|---|---|-----|
|  | Conectados por la innovación | 3 |
|  | Atracción y selección | 5 |
| | - Top 10 de las mejores ideas | |
| | - Hallazgos | |
| | - ¿Qué debo hacer para contar con el mejor talento? | |
| | - Recomendaciones Brivé® | |
|  | Desarrollo organizacional | 14 |
| | - Top 10 de las mejores ideas | |
| | - Hallazgos | |
| | - ¿Qué elementos generan una cultura inspiradora? | |
| | - Recomendaciones Brivé® | |
|  | Desarrollo de talento | 22 |
| | - Top 10 de las mejores ideas | |
| | - Hallazgos | |
| | - ¿Qué debes considerar para impulsar y desarrollar al talento? | |
| | - Recomendaciones Brivé® | |
|  | Anexo de ideas | 29 |
| | - Atracción y selección | |
| | - Desarrollo organizacional | |
| | - Desarrollo de talento | |
|  | Agradecimientos a los participantes | 112 |
| | - Gracias a ti por ser parte de este ebook | |



Conectados por la innovación



Conectados por la innovación

Tengo la oportunidad de poner a tu disposición una nueva herramienta para las empresas, misma que celebro sea resultado de la creación colectiva.

Durante el Congreso Internacional de Recursos Humanos - Edición 54, organizado por Amedirh, llevada a cabo los días 11 y 12 de septiembre de este 2019, desarrollamos una dinámica de creatividad e innovación, de la mano de Brivé®.

Los participantes que se dieron cita en el Congreso respondieron con entusiasmo a la convocatoria: generar 1,000 ideas para conectar a la gente con la estrategia de negocio.

Entre las conferencias magistrales y los recorridos en la EXPORH, los ejecutivos se volcaron en breves pensamientos, directos y concretos, creando un universo de posibilidades que hoy presentamos a través de los contenidos de esta publicación digital.

Haciendo equipo, Amedirh® y Brivé® las han categorizado en tres ejes: atracción y selección de talento, desarrollo organizacional y desarrollo de talento. Con base en esta organización de las ideas, creemos que es posible acceder a un inventario de 'semillas' que pueden ser inspiración para iniciativas y acciones, que bien pueden sumarse a programas y planes a favor de las empresas.

Agradecemos la participación de varios cientos de nuestros amigos congresistas por darse el tiempo, y compartir generosamente su capacidad creativa.

Con atentos saludos.

Mauricio Reynoso
DIRECTOR GENERAL
Amedirh



Atracción y selección

PARA CONTAR CON EL MEJOR TALENTO
MI IDEA ES...

Para contar con
el **mejor talento**,
mi idea es:

255

Ideas conforman la participación
en el muro del conocimiento para
contar con el mejor talento.





Top 10 de las mejores ideas para contar con el mejor talento

Tener claro hacia dónde va el negocio y con ello alinear la atracción y retención.

Tomar en cuenta la cultura de la organización, sus valores y motivación. Buscar el talento para compartirlos.

Conectar con la pasión y el sentido de vida del talento, que vea en tu organización una plataforma de realización.

Tener una empresa inspiradora y estar en el ranking de las mejores organizaciones para trabajar.

Ofrecer mayores opciones de salario emocional: tiempo flexible, planes de carrera y home office.

Realizar alianzas con las universidades y becar a alumnos que tengan un perfil afín con la empresa.

No busques profesiones, busca gente que le encante hacer lo que tu organización necesita.

La mejor forma de obtener al talento más calificado es analizar sus competencias, aquello que los hace únicos en el mercado.

Ver el potencial de las personas: la actitud, lo demás se puede desarrollar.

Generar estrategias de valoración situacionales, que estén adecuadas a las necesidades organizacionales.



Hallazgos



Identificar las necesidades de la vacante.

El 20% de los participantes comparte que es prioritario entender el objetivo del negocio y alinear la estrategia con el talento, vinculando el propósito de la empresa con la pasión del candidato.



Crear estrategias asertivas para la atracción de talento.

Contar con representantes empáticos y humanos, que conecten con el talento esmerándose por generar una propuesta de valor y una marca empleadora atractiva para los candidatos, opina el 46% de los asistentes.



Evaluar al talento de manera integral.

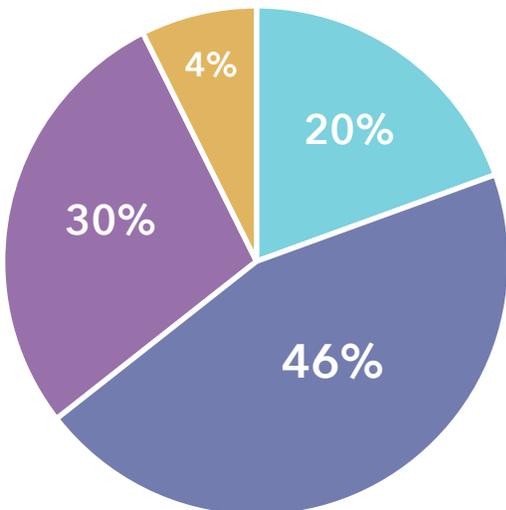
El 30% considera que además de los conocimientos y la experiencia, es importante reconocer el valor de lo humano en las organizaciones al evaluar las habilidades blandas y las competencias.



Asegurar una exitosa incorporación a la organización.

El 3% comparte que la atracción y selección de talento es apenas el comienzo del camino; es por ello que las organizaciones deben tomar en serio el proceso de onboarding.

¿QUÉ DEBO HACER PARA CONTAR CON EL MEJOR TALENTO?



- Crear estrategias asertivas para la atracción del talento.
- Evaluar al talento de manera integral.
- Identificar las necesidades de la vacante.
- Asegurar una exitosa incorporación del talento a la organización.



Recomendaciones Brivé®

Conecta la estrategia con el talento

Es de suma importancia que comprendas cuál es el objetivo de tu negocio para que puedas alinear la estrategia con el talento, saber en dónde estás, hacia dónde quieres llegar y a qué personas necesitas para el logro de resultados.

Promueve la cultura ideal

Asocia las conductas que deseas ver en tus colaboradores con los valores de tu organización, de esta manera te será más sencillo identificar quién cuenta el ADN que necesitas para promover la cultura ideal.

Valida la compatibilidad del candidato en todos los niveles

Identifica las fortalezas y motivaciones del candidato para validar su compatibilidad con el puesto, el área y la organización; busca posicionarlo en un lugar donde pueda destacar, pero también le presente un reto y sume a sus intereses.

Conecta al talento con la estrategia de tu organización.

Personas con pasión

Busca a personas apasionadas, que amen lo que hacen y que estén comprometidas con su misión personal. No hay mayor impulso para tu organización que gente comprometida consigo misma, y qué mejor si puedes crear un equilibrio entre sus intereses y los de tu negocio.

Busca a quienes no están buscando

El mejor talento no está desempleado ni se encuentra buscando trabajo. Si quieres contar con las personas que tu organización necesita: ve a las universidades, centros de investigación, foros de interés y otros donde está el talento pasivo.



Recomendaciones Brivé®

Semilleros de talento

Comienza ingresando a las páginas oficiales de las Instituciones de Educación Superior (IES), investiga cuáles son los requisitos para vincular a tu empresa con los programas de becarios, practicantes y áreas de investigación. Los semilleros de talento son la mejor inversión que puede hacer tu organización.

Acércate al candidato

Busca que uno de tus primeros acercamientos con el candidato sea a través de una entrevista, esto te permitirá obtener mayor información acerca de su personalidad, motivaciones y habilidades de comunicación. Hoy por hoy existen diversas plataformas que te pueden apoyar para hacerlo a distancia.

Evalúa mediante competencias laborales

Valora el nivel de dominio de las competencias laborales a través de la metodología situacional y del rol playing, recuerda que es más relevante lo que el candidato pueda demostrar en escenarios reales que lo reten, en comparación con la teoría o por sus conocimientos previos.

Conecta al talento con la estrategia de tu organización.

Oferta de valor

Preséntate a tus candidatos como una organización innovadora, enfocada en el logro de objetivos y flexible ante sus necesidades, privilegiando la calidad de vida y el desarrollo personal.

Asegúrate de contratar a los mejores

Implementa dentro de tus procesos de selección estrategias de validación de la información que te está proporcionando el candidato. Por ejemplo, el contactar a sus referencias con él/ella presente durante la llamada.

Brivé[®]
historias de éxito

Centros de Especialidad:



Modelos de
competencias



Atracción y
selección



Desarrollo
organizacional



Desarrollo de
talento



Inteligencia
artificial

Evaluatest®

Contrata a los mejores con Inteligencia Artificial.

Alto desempeño Permanencia Clientes contentos



Video vacante



Predicción de afinidad y desempeño



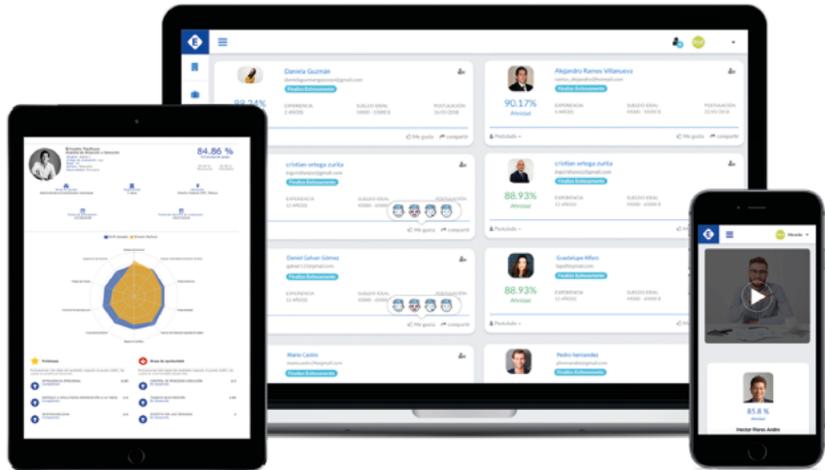
Publicación en redes sociales e Indeed.



Seguridad de autenticación facial



Video entrevista con reconocimiento de emociones



Perfiles y competencias del futuro



Marca empleadora



Reportes e indicadores

Pruébalo en: evaluatest.com

Nuestros procesos de evaluación están sustentados por la metodología de investigación teórica y estadística de Brivé® avalada por Académicos del ITAM y examinado por Deloitte®



Desarrollo organizacional

CREAR UNA CULTURA INSPIRADORA ES POSIBLE SI:



Crear una **cultura inspiradora** alineada a la estrategia, es posible si:

371

Ideas conforman la participación en el muro del conocimiento para **la creación de una cultura inspiradora.**





Top 10 de las mejores ideas crear una cultura inspiradora

Que los directivos convivan con los empleados y sean los primeros en vivir la misión, visión y valores de la organización.

Los colaboradores deben entender la estrategia para que sean ellos mismos los principales facilitadores del cambio.

Hay que atreverse a romper viejos paradigmas y actuar anteponiendo la creatividad.

Impulsar los temas de diversidad e inclusión en las organizaciones, tolerancia cero a las malas prácticas.

Crear un ambiente digital que promueva el cambio organizacional a partir de nuevas plataformas.

Los embajadores de la cultura deben impulsar de forma positiva los cambios, independientemente de la jerarquía o puesto en la organización.

Quiebre de brechas generacionales y enfoque en la innovación de la organización.

Gestión por objetivos, alineados a esquemas de flexibilidad laboral.

Establecimiento de espacios para desarrollar la creatividad y activación física.

Habilitamiento de foros para promover la cultura y contar con embajadores que impulsen las buenas prácticas.



Hallazgos



Equipos comprometidos alineados con la filosofía.

El 45% comparte que la clave está en establecer nuevos y mejores estilos de trabajo multidisciplinario, enfocados en el desarrollo de proyectos estratégicos.



Efectividad en el liderazgo.

El 28% considera que los líderes deben impulsar los valores y filosofía como agentes de cambio promoviendo las buenas prácticas.



Crecimiento profesional.

La empresa debería contar con programas que permitan al colaborador desarrollar nuevas habilidades con ayuda de soluciones tecnológicas, menciona el 13% de los participantes



Estabilidad económica y beneficios.

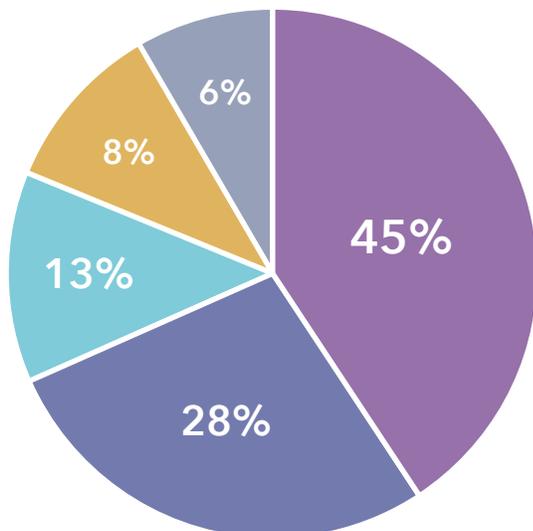
El 8% de los asistentes, reconoce la importancia de implementar programas de bienestar laboral, acompañado de un paquete de compensaciones y beneficios personalizado.



Reconocimiento.

El 6% cree que la organización debe establecer programas de retroalimentación continuos que fomenten la comunicación y la apertura en todos los niveles.

¿QUÉ ELEMENTOS GENERAN UNA CULTURA INSPIRADORA?



- Equipos comprometidos alineados con la filosofía.
- Efectividad de liderazgo.
- Crecimiento profesional.
- Estabilidad económica y beneficios.
- Reconocimiento.



Recomendaciones Brivé®

Cambio en equipo

Al implementar procesos de cambio de las conductas, comportamientos o valores, haz participe a la organización. Con ello asegurarás que éstos se den con mayor facilidad.

Comienzo inspirador

Incluye en el onboarding los testimoniales de satisfacción de los clientes más importantes para inspirar a los nuevos colaboradores a alcanzar un desempeño excepcional.

Minuto de aplausos

En los eventos más representativos para la organización, da un espacio para un minuto de aplausos a los colaboradores más destacados.

Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia de negocio.

Coffee Talks

Establece pláticas informales entre los directores y los equipos de trabajo por lo menos una vez al mes. No hay nada como conocer de primera mano los problemas para poner en marcha iniciativas de mejora.

Inclusión de talento

Integra en proyectos especiales a colaboradores con resultados sobresalientes sin importar su nivel jerárquico, a fin de reconocer su orientación a objetivos.



Recomendaciones Brivé®

Días divertidos

Activa iniciativas lúdicas de integración en donde los colaboradores sean los responsables de gestionar, reforzando así la cultura y los valores de la empresa con el fin de generar armonía en los equipos.

Metodologías ágiles

Implementa metodologías ágiles que te ayuden con la organización y con la migración de tus procesos de trabajo hacia la transformación digital.

Voluntariado empresarial

Crea programas de responsabilidad social alineados al core de tu negocio, desarrollando proyectos en tu comunidad a partir de un esquema pro bono.

El muro del éxito

Destina un muro en tu organización para grabar los nombres de los colaboradores más destacados a través de la historia de tu negocio, enfatizando el aporte de cada uno a los logros de la misma.

Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia de negocio.

Entorno positivo

Empieza por clarificar y difundir la estrategia a los colaboradores, esto te permitirá crear un sentido de pertenencia que impulse a los equipos a alcanzar los resultados de manera colaborativa.



Asociación Mexicana en Dirección
de Recursos Humanos A.C.



Únete a la **comunidad**
más importante de
RH en México

Amedirh te ofrece una solución integral para crear valor en tu empresa

- Banco del conocimiento
- Barra de consultoría
- Bolsa de trabajo
- Blog RH Amedirh
- Comités de trabajo
- Eventos de capacitación
- Grupos de intercambio
- Libros y manuales
- Manuales y encuesta de sueldos
- Revisiones salariales y contractuales
- Revista Creando ValoRH

Reduce costos, actualiza tus competencias
e impulsa al talento en tu organización

Las mejores empresas de México están afiliadas a Amedirh
73 años de excelencia nos respaldan

¡AFILIATE!

contacto@amedirh.com.mx / (55) 5140-2248

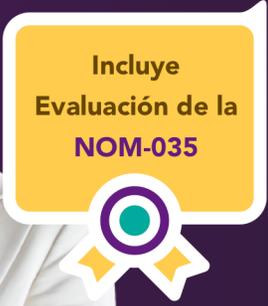


www.amedirh.com.mx

Entorno+[®]

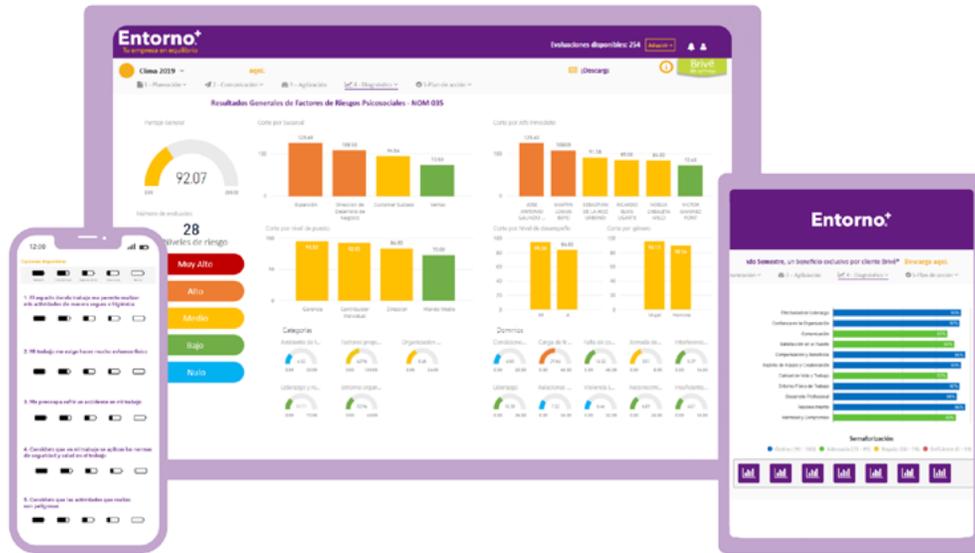
Tu empresa en equilibrio

Crea un entorno de resultados en armonía.



Desarrolla un ambiente laboral favorable.

Entorno+® la primera solución autogestionable para crear un entorno favorable de resultados y productividad, simplifica tus procesos de desarrollo organizacional asegurando el ambiente laboral ideal de tu organización.



Crea un entorno de resultados.

Asegura tu clima organizacional, monitorea e identifica de manera sencilla la satisfacción y riesgos de tu entorno laboral.

Evita Factores de Riesgo Psicosocial.

Identifica, analiza y previene los Factores de Riesgo Psicosocial que estipula la **NOM-035**, obtén una visión integral de tus centros de trabajo.

Desarrollo Organizacional Estratégico.

Promueve e implementa recomendaciones, presenta resultados en tiempo real y toma decisiones, prioriza las acciones con mayor impacto.



Desarrollo de talento

PARA IMPULSAR Y DESARROLLAR EL TALENTO, MI IDEA ES:



Mi buena práctica para
impulsar y **desarrollar**
el talento es:

364

Ideas conforman la participación
en el muro del conocimiento para
**la estrategia de desarrollo del
talento.**





Top 10 de las mejores ideas para impulsar y desarrollar al talento de tu organización

Mapear el talento clave en diferentes niveles, y construir un plan de carrera a la medida desde una motivación intrínseca.

Identificar las habilidades y personal branding que distingue al colaborador, para conformar equipos integrales.

Ubicar al líder en un rol de soporte que desarrolle a sus colaboradores, mediante proyectos y retos enfocados en planes de sucesión.

Involucrar a los colaboradores de excelencia en iniciativas y estrategias como embajadores de las mismas, para reconocer su desempeño.

Aprendizaje Inter generacional, mentoring y coaching para que los líderes sean ejemplo e inspiración desde su experiencia.

Días de intercambio de posiciones para entender mejor la estructura y desarrollo organizacional.

Cada acción que se realice deberá tener al colaborador al centro, pues, es el potencial clave y debemos preocuparnos por su bienestar.

Interacción de los prospectos con los actuales líderes, es un gran aporte para su formación y desarrollo de habilidades gerenciales.

Crear una universidad corporativa a partir de la experiencia de todos, y que funja como banco de conocimiento para la actualización de los colaboradores.

Crear medios de comunicación y estrategias de vinculación adecuados a los nuevos tiempos. Tómate un café con RH.



Hallazgos



Alineación de la estrategia de desarrollo de talento con las personas.

El 24.06% de los participantes reconocen la necesidad de ubicar al colaborador al centro de las estrategias de desarrollo de talento, con tendencias basadas en Human Centricity, generación de experiencias e identificación de necesidades del colaborador.



Planes de acción con enfoque innovador, colaborativo y digital.

El 30.54% considera necesario diseñar planes de desarrollo mediante prácticas y herramientas innovadoras basadas en gamificación, digitalización y trabajo colaborativo, que permitan el desarrollo de competencias y habilidades del futuro.



Liderazgo como guía y apoyo para planes de desarrollo.

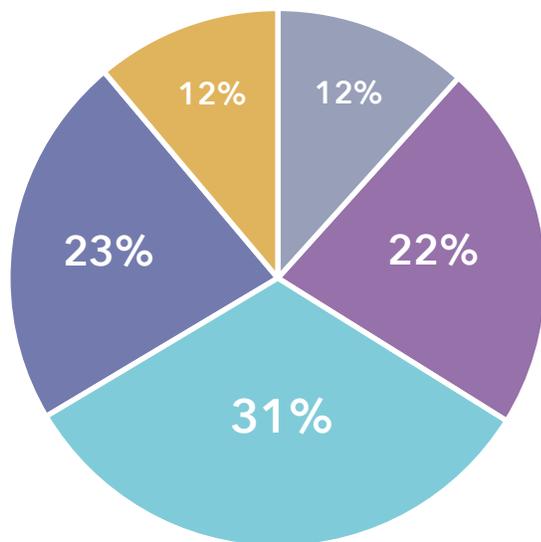
El 23.22% visualiza la necesidad de liderazgo transformacional como pieza medular en los procesos de desarrollo de talento, mediante prácticas de mentoring, coaching y retroalimentación continua.



Evaluaciones confiables para identificar al talento interno.

El 21.18% resalta la importancia de elevar la objetividad de los procesos de desarrollo de talento, incorporando métodos de diagnóstico confiables que permitan identificar el talento clave de sus organizaciones.

¿QUÉ DEBES CONSIDERAR PARA DESARROLLAR E IMPULSAR EL TALENTO?



- Equipos comprometidos alineados con la filosofía.
- Liderazgo como guía y apoyo para planes de desarrollo.
- Evaluaciones confiables para identificar al talento interno.
- Seguimiento y continuidad a planes de desarrollo.
- Alineación de la estrategia de desarrollo de talento con los objetivos individuales y del negocio.



Recomendaciones Brivé®

Todos somos la estrategia

Si tus líderes se aseguran de comunicar la estrategia, avances y cambios en objetivos del área y de la organización, permitirán que el colaborador establezca una visión clara de desarrollo alineada a la estrategia.

Aprendizaje transversal

Fomenta prácticas reverse mentoring, en las que tus colaboradores habiliten a los líderes en temas que dominen desde su experiencia y área de trabajo, generando aprendizaje integral, trabajo colaborativo y empatía.

Cubo de ideas

Impulsa prácticas de ideación mediante design thinking, para que las áreas, identifiquen problemáticas y alternativas de solución que ellos mismos implementen para la mejora de sus procesos.

Impulsa y desarrolla el talento.

Vive tu misión personal

Cada colaborador debe vincular una meta u objetivo personal, con los valores y objetivos de la organización para generar compromiso así como una línea clara de desarrollo en equilibrio.

Perfiles de éxito

Incluye en perfiles y planes de carrera tus competencias institucionales, para que los colaboradores desarrollen habilidades críticas para la estrategia de la organización que les permita una movilidad interna ágil.



Recomendaciones Brivé®

Desarrolla la excelencia

Invita a los colaboradores con alto desempeño a eventos, reuniones estratégicas y congresos junto a su líder para que se actualicen en tendencias del negocio.

Formando con el ejemplo

Promueve el desarrollo de habilidades desde la práctica a partir del ejemplo de tus top performers con prácticas shadow, mentoring y coaching en modalidad on the job training y metodología 70/20/10.

9 box

Identifica el nivel de desempeño en tu organización, podrás detectar necesidades de capacitación que requiera algún puesto actual y futuro, con un 9 box que te permita establecer planes de desarrollo estratégicos.

Vinculación empresarial

Invita a tus clientes y proveedores a que brinden capacitaciones desde sus áreas de experiencia para generar conocimiento especializado en tus colaboradores, y mayor acercamiento y empatía hacia tus socios de negocio.

Impulsa y desarrolla el talento.

Reconoce sus logros

Recopila comentarios de clientes internos, externos, líderes y compañeros que reconozcan logros del colaborador para festejar aniversarios institucionales.

Evou®360

Liderazgo • Talento • Resultados

Una visión integral del talento para impulsar los resultados.



Poderoso método para el desarrollo del talento



Primero la estrategia



Diagnóstico confiable



Visión 360 con plan de acción



Liderazgo y desarrollo del talento



Medición de resultados

Obtén una visión 360 con plan de acción.

La solución Evou®360, permite que gerentes y directores estén certificados para gestionar al talento al **retroalimentar, realizar conversaciones cruciales, acordar objetivos, planes de acción, dar seguimiento y medir los resultados con sus colaboradores.**



● Transforma tu visión.

● Identifica riesgos a tiempo.

● Alinea el talento a la estrategia.

Hablemos de resultados: evou360.com



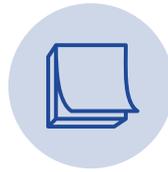
Anexo

Atracción y selección

TUS IDEAS LO HICIERON POSIBLE



* Las siguientes son las ideas que los participantes en el evento escribieron en post it, gracias a su participación es que hemos creado este ebook.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Formar habilidades capitalizando el talento interno y atrayendo talento externo.

Buscar gente que ame su profesión.

Ser más abierto al momento de entrevistar.

Entrevistas enfocadas a identificar "quién" / sujeto los mueve.

Buscar personas que estén comprometidas con su trabajo.

Reclutar personal con capacidades específicas basadas en hechos y no en títulos.

Realizar un ebook de perfil atractivo y employer branding por área y por empresa, así atraer los más positivos y mejores.

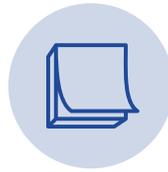
Contratar la actitud y capacitar las habilidades que necesitamos.

Ser una empresa incluyente, saludable y abierta a cualquier idea que atraiga y que la gente sea quien busque trabajar con nosotros.

Crear una marca atractiva, en la que la gente quisiera estar.

Crear una marca empleadora atractiva.

El mejor ejemplo desde los accionistas, es siendo testimonio que arrastra a los colaboradores.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Mejorar el employer branding.

No busques profesionales, busca gente que le encante que se adquiera en tu organización.

Tener pasión por lo que se hace.

Buscar personas felices y con sueños por cumplir.

Contratar a personas con actitud positiva.

Generar valor a nuestra marca. Qué sea un estilo de vida.

Realizar programas de convivencia con futuros candidatos (medir talentos).

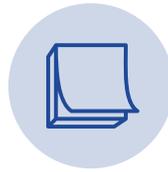
Actitud positiva y gusto por el trabajo.

Contratar personas apasionadas.

Employer branding. Mucha preparación de la organización.

Ofrecer oportunidad con valores agregados. Ser la mejor opción para atraer el mejor talento.

Crear procesos de reclutamiento adecuados, buscando talento sin ningún tipo de limitante.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Convertir mi compañía en el mejor lugar para trabajar. ¡La gente es primero!

Branding: lo que te ofrezco para desarrollarte.

Employer branding, más capacitación personal y profesional.

Posicionar la marca de mi empresa para ser referencia.

Propiciar el ser una marca empleadora con salud ocupacional.

Employer branding para la atracción de talento.

Crear un ebook de talento interdisciplinario e interempresas colaborativo.

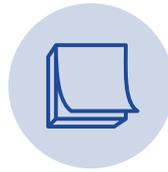
Implementación de nuevas metodologías de evaluación.

Test de valores para ver si los candidatos harán "fit" con los valores organizacionales.

Evaluación del candidato a través de actividades lúdicas.

Reclutamiento masivo, a partir de realizar stand up.

Busco dentro y fuera a la persona que comparta las energías de mi compañía.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Reclutar a nuestros clientes.

Procesos cortos y definidos, atención personalizada y cálida.

Brindar experiencia única en tu proceso de reclutamiento.

Visualizar a detalle sus valores a través de diversos exámenes.

Realizar una selección efectiva con ayuda de herramientas de innovación.

No haciendo las entrevistas tradicionales ni las preguntas comunes.

Optimización de la entrevista con el candidato.

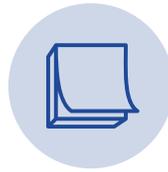
Entrevistas cara a cara para no estereotipar.

Regresar a lo básico, contacto con el personal, atender personalmente a los empleados, contacto visual y personal.

Entrevista por competencias.

Evaluación de competencias laborales.

Mejores técnicas de reclutamiento basados en competencias.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Trabajar con buena actitud y contagiarlo en la empresa con compromiso.

Estar abierta a escuchar muchas ideas.

No busques estereotipos, busca competencias y ofrece desarrollo más allá de salario.

Ver a los colaboradores como personas.

Empatía y valorar al ser humano.

Empatía siempre y valor personal.

Crear que cada ser humano tiene talento, lo importante es ayudarlos a expresarlo.

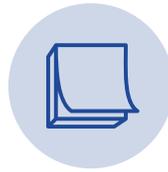
Abrir mi visión y perspectiva a la hora de entrevistar a un candidato. Cuando vives simple y receptivo la vida te asombra.

Tener una empresa inspiradora: The great place to work.

Que la empresa de muchas cosas buenas de qué hablar afuera, para así generar interés en pertenecer a ella.

Realizar una búsqueda adecuada, lugar, procedimiento y mercado. Observar y valorar las competencias.

Implementar un sistema ágil y atractivo para las nuevas generaciones, como Lego® y otra cosa de gamificación que identifique soft skills y dejar de lado títulos.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Atraer más allá de conocimientos, colaboradores con actitud.

Ver más la actitud y las ganas de las personas y no el aspecto.

Contratar gente motivada y dinámica. La gente que ya trae motivación es más productiva.

El talento lo puedes tener enfrente de ti, no te guíes por los estudios, deja que la experiencia hable.

Ver el potencial de las personas y la actitud, lo demás se puede desarrollar.

Redefinir lo que llamamos talento tradicionalmente por una visión incluyente.

Crear clusters de talento en zonas marginales, que permitan descubrir súper talentos.

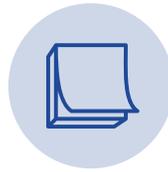
Diversidad e inclusión como estrategia de negocio y planes de corto plazo en organizaciones, con involucramiento y compromiso a todos los niveles como forma de vida.

Dar oportunidad a todos, sin preferencia, por edad, sexo.

Abrir las puertas a las generaciones 40-50 años; somos quienes tenemos "know how".

Contrata personas de más de 40 años por su experiencia y compromiso.

Crear valor con el talento interno y que crezcan junto con nosotros.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Otorgar bono al colaborador que recomiende a un candidato que cumpla con el perfil requerido, sea contratado y permanezca en la compañía al menos 3 meses.

Evaluaciones más estratégicas para la selección de candidatos.

Buscar talento que dejamos ir y quisiera regresar.

Hacer acciones de imagen y participación en la sociedad para querer estar ahí.

Generar estrategias de valoración situacionales adecuadas a las necesidades de la organización.

Que la entrevista inicial a un candidato sea en condiciones adversas.

Entrevista a distancia por gustos, no por competencias.

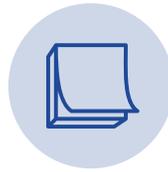
Generar empatía desde el primer encuentro, reconocer las habilidades personales y reconocer las posibles aportaciones de cada uno.

Considerar los obstáculos personales y la forma de lidiar con ellos por parte del candidato.

Realizar assessment periódicos para evaluar competencias de los empleados.

Que tenga la habilidad para el puesto a cubrir.

Calificar por habilidades y dar un sueldo justo.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Relacionar y darle importancia a las habilidades blandas.

Una selección tomando en cuenta competencias.

Personal con competencias necesarias para ocupar el puesto.

Detectar las mejores competencias de cada colaborador.

Definir las competencias clave del puesto y basar en ellas el reclutamiento.

Entendimiento del perfil, contratación por competencias.

No buscar y contratar basados en un perfil de puesto, sino en habilidades y competencias.

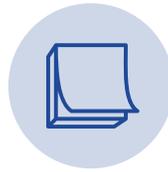
Transformar los procesos de selección tradicionales. Hacer pruebas enfocadas en la ejecución de habilidades.

Para contar con el mejor talento, es importante conocer cómo sus habilidades pueden dar el mejor rendimiento dentro de la empresa.

La mejor forma de obtener un mejor talento es analizar sus competencias, aquello que lo hace único en el mercado.

Crear assessments basados en competencias y asegurarse de la buena actitud del candidato.

Entrevistas por competencias con especial atención en las soft skills.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Ver más allá de las habilidades convencionales, creo que todo talento puede explotarse y aprovecharse.

Ser inclusivo, abierto a todo el talento.

Buscar talento en vulnerables, por ejemplo: inmigrantes.

Por habilidad y competencia.

Desarrollar las soft skills.

Atender, escuchar, dar guía y foco a mi capital humano.

Reclutar y seleccionar con base a valores centrales.

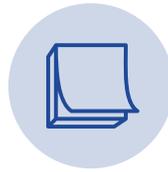
Divertirse.

Ser más humanos.

Llevar a cabo el buen reclutamiento y la selección de personal adecuada.

Reclutar en LinkedIn.

Aplicación de psicometrías digitales contrastantes.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Seguimiento por redes sociales a candidatos potenciales.

Desarrollo de procedimientos que acerquen a trabajadores y empresas a través del uso de tecnología.

Aplicar la tecnología en el área de atracción de talento.

Atraer talento con memes alusivos a las vacantes que tienes.

Estar en contacto con las nuevas tecnologías disponibles, utilizar apps.

Hacer una red interna para la comunicación de objetivos.

Integrar la tecnología al nuevo talento.

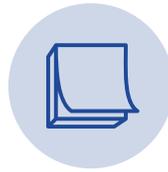
Encontrar la iniciativa de crear mejores procesos.

Romper cualquier barrera mental.

Gusto por el servicio.

Realizar buen reclutamiento, marketing mix, comunicación interna e información efectiva.

Como reclutador sentir lo que nuestro candidato siente y espera de nosotros.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Ser honestos, ser ejemplo, inspirar y compartir.

Olvidar prejuicios, "nos podrían sorprender".

Ayudando a los demás.

Aprender a confiar, incentivar, reconocer y ser humanista.

Si se utiliza la I.A., que sea un filtro, nunca descartar el factor humano.

Prueba de inteligencia artificial de solución de problemas del área a la que aplica.

Optimización del proceso de A&S mediante el uso de la tecnología.

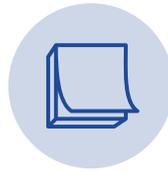
Cambiar mi proceso de selección a paneles digital y a distancia.

Atraer el talento machine learning e inteligencia artificial.

Digitalización en proceso de contratación al futuro talento.

Contar con una plataforma similar a LinkedIn que conecte y actualice.

Utilizar las redes sociales posteando historias de éxito de mis colaboradores para dar a conocer e inspirar a los externos.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Combinar sistemas y filtros de búsqueda con inteligencia artificial y pruebas basadas en habilidades emocionales.

Diseñar programas en empresas de giro, compartiendo la tendencia.

Mejorar las bolsas de trabajo.

Bolsas de trabajo gratuitas para empresas con filtros y exámenes iniciales para que los candidatos conozcan su nivel.

Inspirar.

Ser honestos sobre las condiciones y la cultura de la organización.

Teniendo canales de comunicación sólidos e identificando fortalezas del personal.

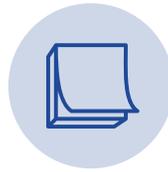
Participar activamente en las universidades con conferencias, haciendo presencia con los alumnos.

Acercarme a las universidades y conocer desde el principio al nuevo talento.

Generar un semillero de talento, identificando a los mejores de la empresa, motivando a que compartan el conocimiento.

Unir más a las empresas con universidades.

Asistir a ferias, pertenecer a grupos y asociaciones especializadas.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Salir a universidades para atraer a los próximos a egresar, son jóvenes con muchas ideas.

En las universidades involucrar valores.

Contratar recién egresados de las universidades, integrar millennials con ideas frescas e innovadoras.

Tener apertura al cambio y crear nuevas formas de trabajo, un equilibrio de vida y trabajo.

Acercamiento hacia la sociedad para conocer de fondo el capital con el que se cuenta.

Hacer convenios con universidades como semilleros en formación.

Identificar medios de comunicación afines para las generaciones que se encuentran en etapas previas a la laboral, también para aquellos que laboran actualmente.

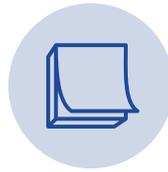
Semilleros y crecimiento dentro de la empresa (planes sucesión).

Vinculación estratégica.

Vinculación con universidades y semilleros de talento.

Redes de contacto universitario.

Acercamiento con universidades.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Mucha cercanía en empresas y universidades para impulsar semilleros de talento.

Mucha cercanía con las empresas.

Alianzas con universidades.

Realizar escenarios de evaluación desde las facultades que permitan orientar egresados a las empresas y giros deseados.

Reclutar directamente en las universidades, con oportunidad de continuar estudios.

Mejorar incentivos.

Ofrecer esquemas de trabajo flexibles para nuevas generaciones.

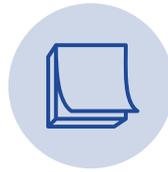
La mejor oferta laboral y condiciones de trabajo.

Flexibilidad en el proceso.

Compensaciones competitivas y comunicación de los beneficios.

Ofrecer retos y claridad de crecimiento.

Ofrecer buenas prestaciones, un ambiente justo y colaborativo. Reconocer a la persona.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Empatía con los empleadores, generar puestos con cultura de felicidad y conocer las necesidades de los colaboradores.

Ofrecer prestaciones atractivas y estabilidad laboral.

Presumir beneficios y prestaciones con las que cuenta la organización.

Ofrecer mejores opciones de salario emocional: tiempos flexibles, planes de carrera claros, home office.

Propuesta de valor innovadora y disruptiva.

Trabajar en dar un amplio esquema de beneficios.

Crear esquemas actuales de beneficios y adaptarse a las necesidades de recién egresados.

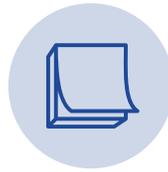
Explicar para qué se contrata y qué espero de él.

Flexibilidad, impulso a la adaptabilidad y hacer sentir al colaborador como en casa desde el primer día.

Buscar los motivadores más grandes del área que necesito.

Ofrecer flexibilidad en el desarrollo de sus funciones.

Contar a los candidatos cómo cambio mi vida en la empresa, para invitarlos a venir con nosotros.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

La inteligencia está sobrevalorada, lo de hoy es ser amable.

Contar con reclutadores empáticos y que conecten con el talento.

Tener un programa de bienestar donde por nivel esté el desarrollo de la gente, y de forma general un programa de integración y prestaciones adicionales.

Realizar alianzas con universidades y becar alumnos que tengan un perfil afín a mi empresa.

Herramientas tecnológicas para la atracción más efectiva.

Hacer alianzas con universidades especializadas y junto con ellas elaborar un curso o diplomado, con necesidades reales.

Ser empático, tratar al candidato como único y hacer que tu empresa sea la mejor opción.

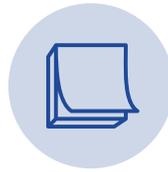
Hacer fishing de talento desde la universidad, plan de carrera monitoreado y validaciones de capacidades de talento.

Que el primer saludo sea una sonrisa, los buenos modales y la educación te represente. Trata a las personas como te gustaría ser tratado.

Ideas distintas y originales en marketing, redes sociales y herramientas externas de utilidad.

Alineación de talento con la estrategia y la cultura organizacional.

Para contar con el mejor talento, primero necesito contar con personas que compartan los valores de mi empresa.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Conocer la cultura de la organización para realizar una buena selección.

Ubicar los valores de los candidatos y que estén alineados con los de la organización.

Tomar en cuenta la cultura de la organización y sus valores y buscar talento para compartir esos valores y motivación.

Hacer un match real entre colaborador empresa.

Que los candidatos hagan fit con la organización en tema cultural.

Alinear al candidato con la cultura y estrategia de la organización.

Eliminar sesgos, ser flexibles y alinear a los candidatos a la misión y visión.

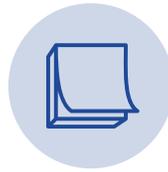
Conocer la parte humana, aparte de lo profesional, que conecte con la cultura de la empresa.

Tener claro hacia dónde va el negocio y con ello alinear la atracción y retención.

Alinear la estrategia con el talento a través de la evaluación y desarrollo de las competencias deseadas.

Conocer las necesidades de la organización y cuál es el objetivo.

Conocer las necesidades de la empresa, el empleado ideal para el puesto ideal.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Detectar las necesidades del cliente; tener una oferta competitiva.

Adaptar las políticas de Recursos Humanos a las nuevas generaciones.

Segmentar la fuerza y estrategia laboral.

Entender tu negocio, y cliente para buscar la mejor gente.

Conocer la estrategia del negocio para que el personal cuente con la mejor preparación con el puesto.

Identificar sus necesidades y alinearlas a la empresa.

Enfoque empresa-talento.

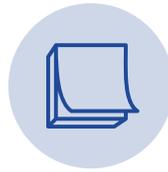
Tomar baño de realidad de la vacante para identificar las habilidades que debe cubrir el candidato.

No generalizar puestos y saber las necesidades de cada uno.

Adecuación de los procesos internos de acuerdo con las necesidades actuales.

Tener un proceso de selección personalizado de acuerdo al área.

Conocer las necesidades del área y hacer match con el talento y sus competencias.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Asegurar que se entienda claramente qué talentos son los que requiere la compañía.

Ser claro en lo que se necesita en una posición, para que así la gente identifique si quiere postularse o tiene las habilidades.

Conocer las descripciones de puesto de la compañía al 100%. Tomar los objetivos organizacionales como estilo de vida.

Primero tener bien claro los perfiles de puesto y trabajar por competencias.

Alinear perfiles para que la cultura sea permeada de mejor manera y que se inicie con líderes.

Una correcta alineación del perfil y una buena evaluación.

Un proceso de reclutamiento y selección con claridad.

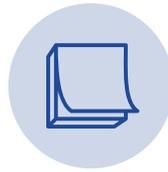
Seleccionar personal adecuado a las necesidades. Contar con la mejor actitud.

Interesarte genuinamente en la persona, qué le afecta, qué le motiva, qué le inspira.

La coherencia de la empresa y los directivos con sus valores.

Enfocarnos en los candidatos y empresas.

Hay un trabajo para cada persona y una persona para cada trabajo; solo hay que conectarlos.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Observar y buscar en todo lugar, según el perfil o lo que estoy buscando.

Buscar que coincida el sentido de vida de la persona con el propósito de mi organización.

Para contar con el mejor talento mi idea es que los candidatos tengan claro el objetivo del puesto.

Adapto cada puesto a lo que el colaborador busca en su propia vida. Cambia siempre el negocio, no la persona.

Conectar con la pasión y sentido de vida del talento para que vea en ti una plataforma de realización.

Conocer los sueños de mis colegas para armonizarlos con la estrategia de negocio.

Darles el empleo que están buscando, enamorarlos con la empresa dando oportunidad de crecimiento y desarrollo.

Entender sus necesidades y hacer un match con la misión y visión.

Enfocar y buscar alineación entre la esencia de las personas y la cultura.

Encontrar la persona correcta para el puesto correcto.

Asegurarse que el candidato tenga el mismo propósito que el de la empresa.

Conocer las necesidades de la empresa, el empleado ideal para el puesto ideal.



Para contar con el mejor talento mi idea es...

Adaptarnos a las necesidades de la sociedad y el entorno laboral.

Contar con semilleros de talento.

Enfoque en soft skills más que en hard skills.

Darle prioridad a la inteligencia emocional.

Contratar acorde a la formación y habilidades de la persona y promover su desarrollo profesional y personal.

Mejor talento; enfocarme en competencias blandas y trabajar para fortalecer técnicas.

Hacer uso de la big data para atraer el mejor talento y poder desarrollarlo.

Para encontrar el mejor talento se requiere tener una visión compartida entre el candidato y reclutador.

Semilleros de talento en universidades.

Tener claro qué perfil de puesto necesitamos. Una herramienta de selección confiable basada en la ejecución de tareas o lúdica.

Utilizar la tecnología.



Anexo

Desarrollo organizacional

TUS IDEAS LO HICIERON POSIBLE

* Las siguientes son las ideas que los participantes en el evento escribieron en post it, gracias a su participación es que hemos creado este ebook.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Hacer sentir al personal parte de la organización, sea cual sea su puesto.

Transmitir valores y sentimientos.

En los valores de las personas con el fin de dar un excelente servicio.

La gente se siente incluida e identificada con la organización.

Nos adaptamos a los básicos de nuestra cultura.

Si el 100% de la empresa conoce esa cultura y la acepta como propia.

Tus empleados conocen el propósito de la empresa.

Promover los valores en el trabajo y familia.

Poner pasión en cada segmento del proceso.

Se escucha a todos y se comparte la misión.

Se comparten valores de la empresa.

Identificar que sus valores sean los mismos que la compañía.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Conversaciones de motivación.

Se tiene claro el objetivo de la empresa y sus valores.

Estamos claros en la misión y visión que queremos lograr.

Lanzamiento de principios institucionales.

Fomentar valores y creatividad en mi comunidad.

Entendemos qué es realmente "cultura".

Prestar mayor atención a la parte humana, valores de las personas y de la compañía.

Impulsar la misión y visión de la empresa mediante estrategias y prácticas específicas.

Hay interés genuino en hacerlo.

La cultura inspiradora se alinea con congruencia en el decir y el actuar.

Predicar con el ejemplo de la cultura organizacional.

Involucrar a todo el personal en la realización.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

La empresa tiene un propósito de vida, no solo laboral y económico.

Siempre y cuando al personal se le incentive y mantenga constantemente motivado.

Crear y promover su propia cultura para generar identidad y tener un modelo de liderazgo propio.

Mis colaboradores entienden y comprenden bien inicialmente la misión, visión y filosofía de la empresa.

Alimentar los intereses de cada miembro del equipo.

Motivar al personal y así lograr la iniciativa.

Estamos dispuestos al cambio.

Sentirse identificado y unido a la empresa.

A través de ritos y a fin a la empresa.

Si tienes personal feliz la cultura se da por sí sola.

Escuchar la opinión de todos los empleados y respetar puntos de vista.

Practicar los valores de la empresa, ser ejemplo para inspirar.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Participan todos para la cultura empresarial.

Ser un ejemplo, cumplir con las reglas y motivar a la gente.

Seguimiento, motivación y escucha.

Contagia felicidad.

Predicar con el ejemplo y ejercer con pasión.

Hay compromiso.

Buscar valores que se identifiquen con la empresa, fomentarlos en los colaboradores.

Inspiración, trabajar en foros internos de empleados con una carrera laboral de éxito.

Se crea un sentido compartido más allá de la estrategia.

Tener una cultura de efectividad que permita conocer objetivos y metas.

Fomentar el engagement a través de la automotivación.

El colaborador se siente identificado con tu empresa.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Eres congruente en lo que pides y cómo actúas.

Vivir tu visión y transmitirla.

Se crea diversidad y motivación.

Conocen los empleados la estrategia de la empresa.

Darle prioridad a la felicidad de los integrantes de la empresa.

Tu actitud positiva te da pertenencia.

Motivar a colaboradores, calidad humana y crecimiento profesional.

Identificar el propósito de la persona y alinearlo al nuestro.

Propósito humano alineado.

Somos congruentes.

Impulsar temas de diversidad e inclusión.

Cero tolerancia a las malas prácticas.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Cultura mística.

Comunicación.

Coherencia.

Permear en todos los empleados el espíritu.

Promover y respetar los valores de la organización.

Que la cultura sea producto de un ejercicio colaborativo, de toda la gente, de la organización.

Apertura a la diversidad.

Si se viven los objetivos organizacionales como estilo de vida.

Si la visión del negocio es inspiradora y nos reta a ser mejores.

La salud cultural inicia por ishikas. Los valores inician por quien está en la cabeza.

Tener claro el propósito noble de la empresa por cada colaboración.

Permeando toda la información y objetivos.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Joven transformando el negocio.

El empleado está alineado a la cultura organizacional.

Se valora al colaborador y motiva su crecimiento.

Desarrollo de estrategias de acuerdo al personal, un tour antes de entrar a la empresa.

Las personas se sienten identificadas con la organización.

Motivar al colaborador.

Ser mejor amigo con nuevos ingresos.

Fomentar la cultura.

Escuchar.

Trabajamos en una cultura de efectividad.

Crear o desarrollar una cultura de respeto y comunicación alineada a nuestros objetivos, creando un ambiente de competencia en estrategias.

Propiciar un ambiente de felicidad.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>Motivar y cuidar al elemento humano, sin él la organización no puede crecer.</p> | <p>Cultura: compañerismo, actitud positiva, metas claras.</p> | <p>Generar un ambiente laboral agradable con unión y compañerismo.</p> | <p>Ser más empático con los empleados, hacer del trabajo una familia.</p> |
| <p>Conocer al personal en casi todos sus ambientes, con ello tener motivación.</p> | <p>Pasión por lo que se hace.</p> | <p>Compromiso con los proyectos.</p> | <p>Genera una mayor cultura "accountability" en las empresas.</p> |
| <p>Escucha, salario emocional, ejemplo y apoyo.</p> | <p>Cultura organizacional visible, atractiva intergeneracional.</p> | <p>Siempre enfocados en una visión transformadora, de cambio, nada tradicional.</p> | <p>Escuchar y crear equipos diversos.</p> |



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Conocer su talento y apasionarlo con la empresa.

Alineación de la cultura, valores y corporativo.

Dar pláticas motivacionales pequeñas y difundir la planeación estratégica.

Crear una empresa con enfoque humano, con una comprensión absoluta en que sin personas no hay empresa.

Consigue conectar con el corazón de las personas en todo nivel, desde directivos hasta operativos.

Crear ambientes de trabajo inspiradores.

Fomentando respeto, tolerancia, hacer trabajo en equipo para que la gente se sienta parte de la organización.

Las generaciones no se tienen que adaptar a las empresas, las empresas se tienen que adaptar a las nuevas generaciones.

Crear experiencias en cada uno de los momentos que vive el empleado en la empresa.

Elementos lúdicos que refuercen la cultura.

Identificar talento empático y sensitivo y canalizarlo a la productividad.

Diseñar e implementar estrategias para fidelizar al personal.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Diseñar un modelo de embajadores de la cultura de la empresa.

Juegos de mesa para soluciones específicas.

Incentivos, dinámicas entre empleados y análisis de personalidad para crear buenos grupos de trabajos, ascensos a corto plazo.

Eliminar tensión entre empleados.

Actividades extra laborales.

Ser una empresa que ofrezca grandes beneficios y desarrollo.

Crear y desarrollar un muy buen ambiente laboral.

Ofrecer el mejor clima laboral.

Conocer las motivaciones personales de cada colaborador para compensar.

Otorgamos beneficios flexibles de acuerdo a los intereses de cada generación.

Mejorar el ambiente laboral del personal cuando esté apático.

Programas de incentivos pensados como personas.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Motivar y despertar un sentido de pertenencia con salario emocional.

Generación de un ambiente colaborativo e incluyente con gran expectativa de crecimiento y recompensa económica.

Proponer mejoras atractivas, las cuales logren un buen clima laboral y tengan los puestos bien definidos.

Incentivar a tus colaboradores.

Integrar al personal a eventos sociales y descansos intermedios, así como estrategias de trabajo dinámicas.

Ofrecer recompensas.

Tener un clima laboral sano y colaboración con las competencias de mi personal para que sientan satisfechos.

Incentivos a los colaboradores, brindando desde mejores prestaciones hasta salario empresarial atractivo.

Bienestar con espacios para desarrollar creatividad, activación física para romper con la rutina.

Trabaja en tus zonas física, mental, emocional, energética, social y espiritual.

Desarrollar al empleado como persona y con sus intereses.

La organización entiende la estrategia y cuenta con un equipo de facilitadores del cambio.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Touchar a las personas como personas y asegurar su crecimiento en algún aspecto.

Conocer las competencias de cada colaborador y enfocarse a desarrollarlo en la empresa.

Transformación cultural, formación y desarrollo.

Cultura: fomentando la innovación e involucrando equipos, tomando en cuenta la tecnología y siendo ágiles.

Formación de profesionales para el mejor desempeño laboral y personal.

Impulsar al colaborador a ser mejor.

Asesorarme lo más que se pueda y compartirlo.

Talento más capacitación igual a éxito.

Tener la humildad que siempre se aprende, si quieres.

Crear talleres enfocados a valores, medio ambiente, responsabilidad cibernética.

Pipeline de talento e identificar procedimientos de crecimiento.

Capacitación constante, liderazgo.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Impulso en la cultura organizacional y congruencia en las estrategia de desarrollo.

Detectar las habilidades fuertes de cada colaborador y potencializarlas.

Motivar e inspirar al personal, con desarrollo continuo.

Práctica constante en habilidades blandas.

Cada mes implementamos cambios que la gente propone sobre el sistema de trabajo y solo la adaptamos en beneficios al cliente.

Hacer un premio a la innovación en Recursos Humanos y darle un viaje en Silicon Valley.

Dejar que la persona aporte de sí misma, si alguien siente libertad de creación surgen ideas innovadoras.

Ser incluyente con todas las personas y hacerlo efectivo en la práctica.

Conectamos a la persona con su día a día y su impacto a resultados.

Hacer uso de juegos infantiles que apoyan integración y convivencia de los que participan en Assesments, para medir competencias.

La clave para tener talento es formar a nuestros colaboradores de forma integral y continua.

Trabajar en la innovación continua.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Ser innovadores y disruptivos.

Habilitar un equipo de innovación humana.

Crear talleres con información valiosa y de interés.

Motivar al equipo para mejorar prácticas.

Considerar al personal como punta de lanza en la innovación.

Aceptamos los proyectos de capital humano joven.

Implementación de biblioteca interna, libros donados por y para los colaboradores.

Alinear propósito personal a experiencia de empleado, de ingreso a retiro.

Inspirar y desarrollar sus capacidades, potencializar competencias en lo práctico más que en lo técnico.

Trabajar en la cultura de autodesarrollo e involucramiento de los líderes en temas de talento.

Fortalecer la implementación del reconocimiento al personal.

Los objetivos y metas son reales y alcanzables.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Los líderes reconocen el esfuerzo de los colaboradores.

Dando significado al trabajo de cada persona.

Reconocimiento es desarrollo.

Respeto y reconocimiento a las personas.

Reconocer a mi equipo de trabajo como personas.

Inspira empatía y reconocimiento.

Empoderar.

Hacemos seguimiento y somos disciplinados, reconocemos el logro y somos congruentes.

Existe reconocimiento por los logros y la congruencia de acciones en pro del negocio.

Ejemplificamos los logros de personas que han tenido mayores retos profesionales y personales en etapas difíciles de su vida.

Realizamos motivaciones empresariales y de crecimiento.

Prevención de factores psicosociales a través de tecnología que permita el reconocimiento específico.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Hacer match entre las áreas para lograr un fin común, brindar reconocimiento a cada colaborador el área.

Tomamos un momento para celebrar las pequeñas victorias.

Revalorizar la importancia del mérito (premiar el esfuerzo).

Reconocemos al personal antiguo y motivamos nuevos ingresos.

Trabajar en conjunto sus áreas de oportunidad.

No olvidamos la parte humana y somos tolerantes.

Motivación y felicitar a cada uno de los miembros del equipo.

Tener un buen ambiente laboral, reconocer los esfuerzos de todos.

Crear una cultura de orden y disciplina sólidos que trasciendan generaciones y con enfoque de reconocimiento al trabajador.

Programa de reconocimientos por medio de apps, linkeado y remuneración emocional y laboral.

Plataforma más simple para su uso.

Respetar los espacios del colaborador.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Ambiente tranquilo y lejos del estrés del día a día.

Generar un equipo con propósito. Hacer ver a los colaboradores que son más que un puesto que paga salario. Realmente somos seres humanos con propósito. Juan D. Reyes.

Tenemos una visión de ser emprendedores desde nuestra posición de trabajo.

Trabajo bajo pasión no bajo presión.

Respetando y disfrutando el trabajo.

El empleado sepa que él ayuda a que el cliente sea feliz.

Generar mística aportando tu sello personal.

Dar claridad de las funciones, cómo medirlas y exponerlas.

Todos sumamos esfuerzos y trabajamos con pasión.

Se da el lugar de cada colaborador sin importar el grado de puesto que tenga.

Romper brechas generacionales y fomentar el emprendimiento adoptándolo en una empresa.

Si tú personal se encuentra satisfecho en la empresa y comparte la cultura organizacional.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Los colaboradores deben saber que contribuyen con su trabajo al crecimiento y desarrollo del país.

Basar desempeño en resultados buscando equilibrio entre trabajo y vida personal.

Escuchar a las personas, tener balance en la vida.

Demostrar el vínculo entre vida personal y laboral.

Crear una estrategia enfocada a la felicidad de los colaboradores.

Se logra un ambiente laboral saludable e inclusivo dentro de la empresa.

El bienestar de los colaboradores se refleja en los clientes.

Preocuparnos por lo que le preocupa el colaborador: familia, desarrollo profesional, etc.

Realizar el trabajo en un clima de trabajo agradable, libre de estrés.

Salarios emocionales, relación vida trabajo, desarrollo y educación.

Tardes de café o viernes de cerveza, etc.

Pausa activa y mensajes para liberar el estrés.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Se diagnostican los factores que generan estrés en los colaboradores.

Aumentar el balance vida y trabajo, enfocarse en el desempeño, ser inclusivos, humanos y compasivos.

Gestión por objetivos, alineado a un tema de flexibilidad en los horarios.

Creando nuevos modelos de flexibilidad, foros de convivencia, desarrollo de ideas y proyectos en equipos multidisciplinares.

Cultura de colaboración. Flexibilidad.

Trabajo en equipo y liderazgo.

Trabajo multidisciplinario, reconocimiento, flexibilidad y trabajo por objetivos.

Todos trabajamos para lograr los objetivos: "juntos hacemos que las cosas sucedan".

Darí a oportunidad a la autonomía y generaría una cultura de wow para imprimir y buscar un wow en todo lo que hacemos con todos los clientes y compañeros.

Los objetivos fundamentales la integración y trabajo en equipo.

Una mejor integración en el equipo de trabajo.

Escuchar ideas nuevas e innovadoras para la mejora de las actividades y el trabajo.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Implementar trabajo en equipo: "todos somos iguales".

Trabajar en equipo.

Somos un equipo y escuchamos a todos por igual.

Trabajar más en equipo y ser más humano.

Integración de equipos, viernes al mes de reunión.

Tenemos congruencia y una meta en la cual todos trabajamos en conjunto.

Comités internos de participación.

Lograr conectar con las emociones de los equipos de trabajo.

Incentivar el trabajo en equipo con los colaboradores.

Realización de dinámicas que puedan orientar el equipo de trabajo.

No ver un equipo acartonado, sino una familia sólida.

Charlas con el área de talento nos permite conocer y difundir las diferentes áreas de la compañía.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Establecer foros de lluvia de ideas al promover la cultura y tener embajadores internos ejemplares.

Saber trabajar en equipo y lograr una cultura organizacional positiva.

Manejar células de trabajo.

Trabajo en equipo.

Nos adaptamos al cambio trascendental.

Productividad, trabajo en equipo.

Si hay trabajo en equipo.

Talento cruzado entre compañías.

Preocuparme siempre por colaborar y ayudar en objetivos.

Crear comités de compromiso con todas las áreas para saber qué hay que mejorar.

Creo una cultura en la que se valga proponer.

Todos trabajamos en equipo poniendo metas y objetivos que sean retribuidos.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Responsabilidad en áreas.

Campaña interna a colaboradores complicada.

Clarificar la estrategia mediante dinámicas de equipo, hacer comunidades que nos permitan compartir, comunicar y transmitir los logros de equipo.

Crear equipos de mejora que tengan la posibilidad de trabajar en la problemática y proponer mejoras.

Generando equipo con propósito, hacer ver a los colaboradores que son más que un puesto que paga salarios, ya que realmente son seres humanos con propósito.

Cultura de colaboración y flexibilidad.

Teniendo misión, visión y valores claros.

Fomentamos el prueba - error en cualquier área.

Se tiene una comunicación abierta, honesta y transparente.

Humaniza el trato al colaborador y se siente libre dentro de la organización.

Considerar más al empleado.

Promover un ambiente de respeto, claridad y congruencia.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Se tiene clara la misión, visión, objetivos y recursos.

Trabajar con total transparencia los temas de talento y desarrollo.

Logramos la empatía entre empresa y colaborador.

Cortamos la playera con los valores.

Inspirada en los valores organizacionales.

Preocupación notoria por los colaboradores.

Cultura inspiradora, desarrollo integral, cubriendo necesidades básicas hasta lograr un desarrollo al incluir salud, familia y autorrealización.

Concientizar la importancia de cultura como empresa.

Si nos comprometemos con todos los programas.

Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si somos congruentes.

Valores y congruencia.

Cultura de la denuncia.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Crear espacios de integración fuera del entorno laboral.

Mejorar la transición de los cambios y difundir acciones planteadas.

La empresa cuenta con políticas y procedimientos establecidos tomando en cuenta decisiones generales.

Fomento de valores universales en el proceso educativo.

Nos atrevemos a romper paradigmas, formas viejas de hacer las cosas y somos creativos.

El personal comprende la misión y visión de la empresa.

Vemos a los empleados como seres humanos, no como recursos.

La comunicación es fluida y adecuada, de la empresa a sus empleados.

Tratar a la gente como gente y no como un número o una máquina.

Explicar bien las funciones del puesto, así como los pros y contras.

Cuidar el aspecto humano de los colaboradores.

Contar con un enfoque centrado en la persona.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Te atreves a retar el status quo.

Si hay una cultura de conexión y participación entre todos.

Generando cultura de alta confianza.

Crear una cultura que viva y no sólo se comunique.

Reconocer las diferentes formas de pensar.

Crear una organización que inspira confianza.

Crear la confianza haciendo lo que decimos.

Desarrollar el sentido de pertenencia mejora cualquier clima laboral.

Ser claros de hacia dónde vamos y cómo hacerlo, el chiste es inspirar, no imponer.

Ser más claros en las funciones del puesto y tratar mejor al personal.

La empresa o mi área de trabajo está abierta a proyectos de diversidad e inclusión.

Es impulsada por los valores.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Escuchamos necesidades y las atendemos de manera empática.

Generar espacios inclusivos y diversos en las organizaciones.

Apoyar a la comunidad prestando espacios para las personas que no pueden trabajar.

Transmitir los valores al grado de vivirlos, qué conocerá quien los cumpla o que el personal nomine.

Se desarrolla un sentido de pertenencia, potencializado con un espíritu de superación y alineado a sus objetivos personales con los que tiene en la organización.

Permitir y promover la generación de ideas, no importa cuál, lo importante es proponer. Evaluaría competencias y resultados para identificar talento.

Comunicar la estrategia y dar el ejemplo.

Una de las prácticas más efectivas es implementar y permear estrategias de comunicación, innovación y respeto.

Crear un ambiente digital con plataformas móviles para estar conectados.

El colaborador compra la idea y no porque la impulsaron.

Crear un buzón virtual de quejas y sugerencias para generar cambio en la empresa.

Boletines semanales que recuerden los pilares culturales.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Escucha activa con apertura al cambio.

Comunicación a todos los niveles, que todos sepan la dirección de la compañía.

Escuchar a la gente, capacitarla.

Crear aplicaciones de comunicación para mantener conectado al personal.

Se comunica claramente la estrategia del negocio, asegurando la comprensión y aplicación.

Comunican los objetivos, se escuchan y permean las ideas de los colaboradores.

Transmitir los eventos vía electrónica.

Soy consciente de que trabajo con personas.

Escuchar la voz de tus colaboradores.

Hay canales claros de comunicación y redes.

Realizar charlas continuas sobre el talento humano.

Comunicación efectiva, crear compromisos personales y laborales.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Comunicas, escuchas, integras y das el ejemplo.

Respeto laboral.

Honestidad radical sin tomar cosas personales.

Escuchar al personal.

Fortalecen la comunicación entre equipos.

Fortalecer la capacitación y comunicación interna en las empresas para mejorar la integración.

Se realiza una campaña de comunicación que llega a todas las áreas de la organización.

Escucha activa y sinergia.

Generar confianza para apertura entre jefe y colaboradores.

Que sea corta la estrategia y baje a todos los niveles.

Hay una buena comunicación, respeto hacia las personas, escuchando las propuestas e ideas de cada uno y alinearlas a las personas y sus intereses, o a la cultura de la empresa.

Comunicar efectivamente la estrategia e incentivar la mejora continua.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Mantener una comunicación digital por alguna plataforma o celular con toda la organización.

Todas las historias cuentan, comunicar historias que todos tenemos, las cuales pueden inspirar a otros. Ni siquiera sabemos el impacto que pueden tener.

La relación con líderes y equipo debe ser genuina y sincera, sin poses.

Los líderes deben ser inspiradores, creativos, con decisión.

Hay liderazgo.

Tenemos una visión de liderazgo.

Deja de ser "jefe", se compañero, líder y amigo.

Liderazgo no mandato, ya que termina la motivación.

Realizar mentoría debería ser una actividad con un estudiante, iniciando a la mitad de las carreras. Gracias.

Los directivos hacen equipo con el talento.

Liderazgo alineado con apertura.

Si la organización por medio de sus líderes escucha las necesidades de sus colaboradores.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Líderes se comprometen con su staff.

Que los niveles estratégicos tengan resiliencia con sus colaboradores.

La dirección y los líderes se involucran y ponen el ejemplo.

Líderes de puertas abiertas.

Vivir en piso de producción cerca de la gente, no en oficina.

Sensibilizar a los líderes sobre su rol como desarrolladores.

Llevarme con el personal como si fueran compañeros, no como jefe.

Integrar a los líderes y trabajar con sus áreas de mejora, para que ellos bajen la información y sensación de estabilidad.

Los líderes están involucrados y participan.

Los directivos se abren a esta posibilidad. Salir y pensar fuera de la caja.

La gerencia predica con el ejemplo.

Si las acciones de directivos y personal van de acuerdo con lo planteado, decir=acción.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

Nuestros líderes son coherentes y nuestros embajadores de marca.

Para crear una cultura inspiradora se debe poner el ejemplo todos los días.

La cabeza está comprometida y enfocada, viviendo día a día.

Somos capaces de inspirar con el ejemplo y la actitud.

Leadership buy-in.

Los líderes inspiran con su vida.

Programas de liderazgo que acompañen la transformación de líderes.

Impulsamos líderes que empoderen a su equipo.

Para lograr una cultura inspiradora es necesaria la congruencia de los líderes.

Los líderes de cada empresa dan el ejemplo y nos dirigen a las metas organizacionales.

Los líderes se suman y crean programas de transformación cultural. (Diversidad).

Un líder no dirige, inspira, genera confianza y motiva.



Crear una cultura inspiradora alineada a la estrategia es posible si...

No existieran puestos de líderes.

Todos somos líderes.

Talleres, lluvia de ideas, generar por medio de neurología ambientes llenos de creatividad e ingenio.

Escuchamos los propósitos individuales de los colaboradores y los apoyamos.

Ayudamos a nuestros líderes a entender que la gente es lo más importante.

Que los líderes realmente inspiren y desarrollen a sus colaboradores y se vivan los valores.

Que los directivos convivan con los empleados y sean los primeros en adquirir sus productos o servicios.

Crear y formar líderes humanos que se comunican constantemente con sus equipos y que comprendan sus necesidades humanas.



Anexo

Desarrollo de talento

TUS IDEAS LO HICIERON POSIBLE

* Las siguientes son las ideas que los participantes en el evento escribieron en post it, gracias a su participación es que hemos creado este ebook.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Escuchar, escuchar, escuchar.

Conocer a tu equipo, no a todos los desarrollas de la misma forma. Como dicen, cada cabeza es un mundo.

Escucharlos y desarrollarlos. Ser lo que experimentaron.

Tener una política de puertas abiertas.

Tener plataformas flexibles y una relación abierta entre empleados y empleador.

Involucrar y escuchar la gente. Generar sentido de involucramiento y pertenencia.

Realizar foros con altos directores de manera continua y cercana, con la finalidad de atraer a los jóvenes.

Crear mesas de diálogo, empleados-jefes para ver quejas y sugerencias.

La mejor práctica es la escucha y el legítimo compromiso en el impulso y desarrollo, siendo el mentoring una gran ayuda.

La comunicación efectiva con todas las personas entendiendo sus necesidades.

Tener apertura a la comunicación y capacitación del talento. Observar y dar oportunidades.

La cercanía y escucha de las necesidades de los colaboradores.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Escuchar al colaborador. Sus ideas pueden aportar mucho a la organización, ya que están en el campo de batalla.

Observar y permitir que los colaboradores se expresen, y descubrir su área de oportunidad.

Escuchar a los colaboradores y lo que desean.

Fomentar mesas de trabajo para escuchar las necesidades de las personas y con ello crear acciones.

Escuchar las necesidades de mi equipo, dar soluciones o desarrollar aptitudes.

Escuchar y valorar las opiniones de todos los colaboradores.

Escuchar las necesidades de los colaboradores.

Hablar con la gente, conocer hasta dónde quieren llegar y ayudar a trazar su estrategia.

Escuchar más las opiniones y puntos de vista de las personas.

Ofrecer atención de servicio, escuchar ideas y proyectos para los colaboradores y desarrollarlos.

Escuchar las necesidades de los colaboradores. Atenderlos y ponerse en su lugar.

Acercarme a todo el personal y ser empática.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Escuchar a tu personal y conocer sus necesidades.

Escuchar su objetivo y proponer actividades.

Escucharlos y entender sus metas y sueños.

Incluir a todos, ser abierto, escuchar siempre.

Siempre escuchar todas las ideas.

Escuchar con mente abierta y apoyar con entusiasmo las ideas innovadoras.

Escuchar todas las ideas.

Tener un cubo de ideas por equipos de trabajo donde cada uno los coloque y se revisen el viernes.

Generar círculos de estudio de puestos clave en la organización compartiendo tácticas.

Fomentar el aprendizaje entre iguales.

Romper las brechas jerárquicas.

Fomentar el aprendizaje entre iguales, para propiciar un entorno de mejora continua.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Crear una cultura logrando trabajar en equipo de acuerdo a los intereses.

Identificar la habilidad que distingue al empleado y hacer equipos globales.

Aprendizaje e integraciones.

Fomentar equipos de trabajo autodirigidos.

Crear comunidades de aprendizaje.

Generar intercambio de talentos entre empresas.

Crear grupos en donde diversas empresas compartan o intercambien ideas.

Promover una efectiva y constante participación entre todas las áreas de la empresa. Ser frescos.

Comenzar con la educación básica, reforzándola a nivel competencias.

Ser inspiradores de cambios.

Crear dinámicas de integración con base en valores - cultura bimestrales, para aprender jugando.

Promover apertura para todos. Innovación.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Aperturar la creatividad y proactividad, desarrollar las competencias identificadas.

Ser parte de los equipos en movimiento participen en innovaciones diarias.

Generar buen trabajo en equipo, crear dinámicas para la mejora.

Hacerlos líderes de algún proyecto acompañándolos con herramientas y formación que pondrán en práctica. El sentido de logro impulsa desarrollo.

Ser el ejemplo e implementando innovación.

Desarrollar e innovar, que no se vea como obligación.

Incrementar el trabajo en equipo.

Realizar dinámicas de grupo para conocer al personal desde un enfoque más íntimo.

La participación de todos, no importa que no haya experiencia.

Seguir el objetivo con tus amigos es de gran satisfacción, el camino al éxito.

Tomando y sacando la mejor versión de las personas.

Promover un laboratorio de ideas.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Que haya más contenido digital, creativo e interactivo.

Tener un sistema educativo enfocado a desarrollar habilidades funcionales en el mercado laboral.

Crear una universidad corporativa (macro), que sea desarrollada en conjunto con diversos sectores y albergue toda la información.

Crear programas de desarrollo diferenciándolos, donde expongan sus proyectos de mejora ante el comité directivo.

Compartir conocimiento y alentar a que todos los días es un aprendizaje.

Solicitar realizar alguna actividad externa al trabajo (cine, juguetes, etc.), llevarla a cabo y terminando la actividad resolver un pendiente rezagado.

Incluir la gamificación para el logro de objetivos y desarrollo de talento.

Diagnóstico de necesidades. Succession planing.

Hacer un buen diagnóstico de talento y de ahí, construir una pregunta 9box.

Identificar los high potential dentro de cada equipo y capacitación.

Identificar el talento nato de cada empleado. No limitar la inteligencia solo a lo tradicional.

El mejor talento es el que se identifica. Tener foros en donde toda la organización tenga oportunidades de mostrar sus talentos.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Conocer las soft skills de los colaboradores.

Conocer a tu gente y saber de qué carece para ayudarlo a desarrollarse.

Analizar al personal, a cada uno de los colaboradores y capacitarlos en las virtudes y áreas de oportunidad que tengan.

Enfocarnos en las aptitudes de los colaboradores para un mejor desempeño.

Realizar encuestas de detección acerca de las necesidades de desarrollo.

Identificar las fortalezas de mi equipo y potencializarlas. Dar oportunidad de usarlas.

Identificar mejor las necesidades de capacitación individual para fortalecer las habilidades y no temas técnicos.

Escuchar, ver y captar a los más fieles.

Identificar el potencial de los trabajadores, conocerlos y después capacitarlos.

Conocer el personal, sus áreas de oportunidad, sus potenciales y el puesto adecuado para desarrollar.

Detectar necesidades y trabajar en lo individual para mejorarlas, llevar un control "people analytic".

Rodearte de la mejor gente. Conocer sus capacidades y crear expertos en cada área aprovechando lo mejor de cada uno de ellos.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Separar por módulos las competencias y los empleados.

Potencializar las habilidades y formación educativa de cada persona.

Aplicar el tema de resiliencia.

Capacitarlos para superarse personal y profesionalmente.

Contar con programas educativos y desarrollo profesional para el colaborador.

Mantener una capacitación constante por medio de teoría y práctica dentro de un clima laboral de compañerismo.

Desarrollar las competencias conductuales. Son tan importantes o más que las competencias técnicas.

Encontrar un perfil que cumpla con el 80% y el resto capacitarlo.

Captar y apoyar nuevas ideas.

Confiar y creer en ellos.

Confiar en la persona, creando innovación y cultura.

Identificar y fomentar las habilidades y los estilos de aprendizaje del colaborador. Dejarlos ser.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Generar confianza y ser empático.

Reclutar efectivamente, implementar la capacitación constante.

Integrar departamentos ejecutivos en aulas universitarias. Transmisión del conocimiento.

Capacitación constante.

Conocer las competencias, dar seguimiento y capacitación.

Capacitar y desarrollar espacios agradables de trabajo.

Invertir en capacitación de inglés, desarrollar las habilidades de cada puesto.

Destinar horarios de estudio y actualización dentro de la jornada laboral.

Implementar la capacitación constante, detectar las necesidades de cada puesto.

Capacitar al equipo de DT y RH.

Dar continua capacitación a los colaboradores.

Capacitando, motivando y concientizando.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Crear talleres de capacitación para que el talento crezca y desarrolle capacidades.

Desarrollar, capacitar, escuchar e innovar procesos.

Brindar capacitación constante en todas las áreas de la organización.

Incluir a todo el personal sindicalizado en el plan de capacitación corporativa.

Capacitarlos en sus mayores skills y ofrecer salario emocional.

Incentivar, capacitar y dar motivación.

Certificación ISC 17024. Solución.

Capacitación personalizada.

La impulsión de valores y capacidad para el óptimo desarrollo de sus actividades.

Detectar necesidades de formación y enfocar la capacitación en ese aspecto.

Conectar el talento de cada persona con acciones. 70-20-10 que lo potencialicen.

La clave para el desarrollo es el factor humano.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Modelo 70-20-10.

La capacitación y apoyo continuo.

Innovar y capacitar con base en el esfuerzo, talento, pasión y cultura del desarrollo y aprendizaje.

Es por medio de programas de capacitación que ayuden a desarrollar al personal, poder tener incentivos como HO y otros beneficios que permitan al colaborador sentirse bien.

Brindar la oportunidad de compartir sus conocimientos con el nuevo personal.

Enseñar y desarrollar a los colaboradores.

Ofrecer aprendizaje a las nuevas generaciones.

Tener estrategias innovadoras para el desarrollo de capacidades y habilidades.

Formación constante de personal.

El desarrollo de proyectos y capacitación constante.

Empoderar y dar capacitación a los colaboradores.

Contar con un abanico de opciones de capacitación.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Impulsar talleres y cursos que permitan la actualización y mejora continua.

Saber escuchar al personal, para capacitarlos de una mejor forma.

La capacitación continua.

Capacitar al empleado para desarrollarlo, creando así una cultura de capacitación constante.

Tener plataformas de capacitación.

Crear estrategias de aprendizaje para las personas.

Capacitar y desarrollar las habilidades profesionales y humanas.

Mejorar sus capacidades y fomentar la cultura de error.

Al personal de nuevo ingreso hacerlo parte de la empresa desde el primer día.

Mantener capacitación constante y feedback.

Brindar apoyo en becas, diplomados y maestrías de temas de interés y de necesidad para desarrollar a la persona.

Impulsar el aprendizaje continuo.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

La capacitación constante y escuchar ideas.

Actividad de outdoor training basada en desarrollo de competencias.

Encaminar materias en los planes de estudio haciendo una simulación de un primer trabajo.

Certificaciones.

Capacitar, orientar y escuchar a los niños y jóvenes.

Cuidar al personal, capacitarlo y generar conocimiento.

Capacitación y desarrollo de nuevas habilidades, fomentar un buen ambiente laboral.

Promover la empatía entre los colaboradores.

Impulsar el valor que cada colaborador tiene y generar espacios en los que pueda expresar y exponer su potencial.

Contar con la empatía, la pasión y valores para desarrollar a las personas.

Fomentar experiencias.

Trabajar en employee experience y alinear el proceso de talento a esos resultados.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Ser humanista con los colaboradores.

Conocer a los colaboradores, qué les motiva, qué anhelan y qué les inspira.

Crear responsabilidad sobre las personas.

Involucrar a los empleados en iniciativas de Recursos Humanos como embajadores de las mismas y reconocerlos o premiarlos.

Si quieres cambiar, el secreto es la gente que inspira. Ocupa el talento de tus verdaderos líderes.

El talento está en la persona. Es cuestión de compromiso con la persona.

Creer en las personas y saber que tienen un potencial infinito e ilimitado.

Hacerlo participe de la cultura y escuchar sus ideas.

Para desarrollar el talento, lo primero es conocerlo.

Programas de mentoring a la inversa, de los colaboradores a los gerentes.

¿Cómo mejorar la vida de los empleados?, promoviendo el coaching personal y financiero.

Impulsar esquemas de coaching y de mentoring para el talento nuevo y métodos efectivos de retroalimentación.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Tener sistema de mentores y de desarrollo de ideas.

Coaching transformacional.

Facilitar los procesos de desarrollo con programas de mentoring y coaching.

Motivar, inspirar, enseñar, mentoring y coaching.

Coaching de los mejores.

Ser un coaching para su desarrollo.

Coaching, empowerment.

Mentoring.

Dándole la oportunidad a las nuevas generaciones y mentorear.

Dejar que se desarrolle el talento con la práctica y coaching.

Tener un esquema de mentores y coaching.

Programa de mentoring con talento joven.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Mentores internos de diferentes edades y géneros.

Mentorías, training, talleres e integraciones.

Desarrollar el talento con la práctica y coaching.

Talleres o coaching de creatividad.

Mentoring inverso.

Asignar proyectos a la gente por motivación en beneficio de la compañía.

Los reclutadores hacen las cosas con amor y pasión por su trabajo.

Reconocimiento, retos profesionales.

Realizar programas y dar oportunidades dentro de la empresa para su desarrollo.

Plan de reconocimiento sólido.

Impulsar y desarrollar centrándonos en las personas y fomentando el reconocimiento y el involucramiento de los empleados.

Que tenga las ganas de superarse y aprender.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Reconocer y exaltar sus súper poderes.

Asistir a sus oficinas, observar, preguntar, motivar en público y reconocer el desempeño.

Generar beneficios y planes de carrera personalizados.

Tener la cultura de aceptar los errores, motivar la participación.

Crear talleres para sensibilizar y tomar conciencia del lugar que se ocupa como persona y empleado.

Impulsar y dar los mejores beneficios para los candidatos y empresas.

Reconocimiento por objetivos alcanzados.

Con motivación y estrategias.

Desarrollo y motivación.

Apoyar económicamente de acuerdo a resultados y actitud.

Si se logra motivar a toda la organización compartiendo la meta que se tiene con toda la organización.

Motivar a los empleados y dar reconocimiento.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Necesidad, motivación y emoción al desarrollo personal.

Valorar el esfuerzo de todos los integrantes. Brindar reconocimiento.

Generar credibilidad y reconocimiento en las personas.

Estímulo y reconocimiento no solo a nivel económico.

Incentivar y potenciar al talento innato.

Cada avance hecho debe ser altamente remunerado en salario emocional.

Hacerle ver a los colaboradores que son capaces e informantes de manera individual.

Reconocer el talento, valorar a la persona como ser humano y acompañar su crecimiento integral.

Alinear la estrategia empresarial y concientizar a los líderes que dejen brillar a su gente.

Formar competencias profesionales demandadas por las organizaciones con mi comunidad.

Planear la gestión del talento humano de acuerdo al objetivo y filosofía de la empresa.

Las ideas son lo que hace la diferencia en una empresa.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Claridad y transparencia en comunicar estrategias a los empleados.

Tomar el tiempo necesario, teniendo metas claras.

Desarrollar talento a través de la innovación. Promover el emprendimiento dentro de la organización.

Enfocar la capacitación en la estrategia organizacional.

Encontrar las fortalezas de las personas para ubicarlas en los puestos y proyectos estratégicos que les permita desarrollarse.

Inspirar con el ejemplo y ser la persona que me gustaría que fuera mi socio de vida.

Crear medios de comunicación adecuados a los nuevos tiempos. Tómate un café con RH.

Ser genuina y ejemplar. Abre puertas para impulsar inspiración.

Tener un día de intercambiar posiciones para entender mejor la estructura y desarrollo.

Hablar claramente tus objetivos con tu equipo de trabajo.

Trabajar en estrategias sólidas y robustas de programas de liderazgo alineada a la estrategia de negocio.

Empoderamiento y autoconocimiento de fortalezas.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Outing anual con el team, charlas 1 a 1.

Retroalimentación en tiempo real y objetivos concretos que midan la aportación de valor al negocio.

Hacer entender a los empleados que ellos son los dueños de su carrera y dar las herramientas para que se capacite.

Dejar ser, al ser humano.

Ser entusiasta y transmitirlo con todos los colaboradores para ser exitosos.

Escuchar las ideas porque juntas hacen que sepamos conectarlos todos.

Escuchar a mi gente.

Ser atento a las necesidades.

Conocer a las personas. ¿Quiénes son y qué quieren para potenciar sus habilidades?

Que las organizaciones inspiren al talento a formar parte de equipos con propósito de vida.

Tomar en cuenta a los empleados como personas. Prestar atención a sus necesidades.

Entender la pasión de tu gente.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Estar al pendiente de las necesidades personales y profesionales.

Tomar en cuenta las necesidades de los empleados.

Contar con personal comprometido y pasión al trabajo.

Entender a la persona integralmente y ayudarla a lograr sus objetivos.

Enfocar y tomar en cuenta las ideas de nuevas generaciones.

Apoyo a nuevas ideas.

Pensamos que somos seres humanos y tenemos un fin común.

Que mis ideas y sueños se cumplan.

Apoyar al empleado en las cosas que lo hagan feliz.

Acercarse a los colaboradores para conocer sus necesidades y apoyarlos.

Escuchar las ideas y apoyar los sueños.

Todo debe nacer de los objetivos, partiendo desde ese punto sabrás a dónde quieres llegar y con base en ellos, sabrás cómo y qué será más sencillo.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Escuchar sus sueños y acompañarlos en el proceso.

Identificar 3 habilidades del colaborador y diseñar con él un plan de acción.

Desarrollar talento es hacer que los colaboradores creen en sí mismos.

Desarrollarlo lo más posible día a día.

Dotarlos de las herramientas necesarias para el desarrollo.

Inspiración y aprendizaje de líderes.

Propiciar un reto, una problemática para que la desarrollen y den solución.

Tener un plan de desarrollo, evaluación y retroalimentación constante.

Gente con liderazgo que ponga al centro a las personas.

Compartir conocimientos y reconocer el talento.

Hacer feedback y coaching con mi equipo de trabajo. Motivarlos.

Invitar a nuestros colaboradores a un círculo de lectura.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Tener en mente a los empresarios. Hay que tenerlos capacitados al igual que a los empleados.

Contagiar.

Primero contar con los mejores líderes.

Cada área con un coach personal.

Tener un feedback con el personal.

Desarrollar habilidades de liderazgo inspirador.

Práctica constante, toma de decisiones, y experimentar nuevas habilidades. Experimentar nuevas habilidades.

Motivar a participar en diversas tareas y conocer todas las habilidades del colaborador.

Congruencia.

Capacitarlo para poder trabajar a nivel global.

Desarrollar más y mejores líderes.

Delegar responsabilidades.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Motivar a mis candidatos potenciales y mencionarles el impacto de su participación.

Conocer las motivaciones extrínsecas e intrínsecas de cada persona, y así ver los objetivos a nivel empresarial.

Pensar en el ejecutivo como una persona valiosa y una parte importante de la organización.

Inspirar con la conducta y la actitud.

Escuchar las propuestas de cambio. Desarrollarlos en lo que los motiva.

Fomento de la motivación.

Inspirar.

Liderar proyectos clave a nivel nacional para dar más exposición.

Que la empresa esté enfocada en el personal y en la ejecución.

Identificarlo y desarrollarlo. Dejar que las ideas fluyan.

Desarrollar habilidades para tener un mejor desempeño.

Retarlos a rebasar sus límites.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Apoyar en el desarrollo de habilidades.

Capacitación de acuerdo a las aptitudes y lo que requiera el puesto.

Desarrollar en el colaborador diversas habilidades.

Aplicar DNC con líderes.

Jefes motivados que generen carácter en su equipo.

Predicar el ejemplo. Inspirar a los demás.

Fomentar liderazgo y transferir experiencia y conocimiento.

Ser el maestro de cada colaborador.

Liderazgo en el trabajo.

Impulsar el desarrollo integral.

Dar oportunidad a los trabajadores de demostrar lo que saben.

Conocer áreas de oportunidad y dar seguimiento mediante retroalimentación.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Conocer al personal a nivel profesional, entender objetivos y ayudar a lograrlos.

Empoderar al staff y escucharlos.

Feedback genuino con los empleados.

Cercanía y comunicación.

Escuchar y tener retroalimentación con los colaboradores.

Conversaciones 1 a 1 para detectar necesidades y motivación personalizada.

Impulsar a través de nuevos retos profesionales brindando soporte.

Generar crecimiento interno, promociones y empatía.

Desarrollar mis competencias directivas.

Dejar que se desarrolle el talento con la práctica y coaching.

Dejar que los colaboradores integren y se equivoquen sin temor al regaño.

Desarrollar al equipo en diferentes áreas para que crezcan vertical y horizontalmente.



Mi buena práctica para impulsar y desarrollar el talento es...

Brindar espacios de superación laboral y crecimiento.

Dar ownership sin importar la posición o el nivel.

Gestión del talento de manera periódica.

Mostrarles mis fortalezas para que descubran las propias.

Evaluar el desempeño, retroalimentar y saber qué quieren para alinear su vida personal con la organización.

Mapear el talento clave en diferentes niveles y construir un plan de carrera a la medida.

Hacer talent assesment, ayudándolos a cumplir sus sueños.

Monitorear el crecimiento del personal, partiendo de sus habilidades e intereses.

Creación de un plan de carrera a todos los niveles.

Implementar planes de carrera centrados en el ser humano, no en las necesidades de la organización.

Crear planes de carrera y de sucesión. Promover la capacitación.

Impulsar el tener perfiles versátiles.

Agradecimientos

A todos los que participaron en el **Congreso Internacional de Recursos Humanos de Amedirh®**, Edición 54, les queremos decir:

Para contar con el **mejor talento**, mi idea es:

¡**Gracias!** Crear una **cultura** alineada a la estrategia, es posible si:

Mi buena práctica para impulsar y **desarrollar** el talento es:

Sin su apoyo, participación, entusiasmo e ideas, la realización de este ebook no hubiera sido posible.

Las 1,000 ideas para conectar a la gente con la estrategia del negocio son la suma del esfuerzo colectivo, tanto en Amedirh® como en Brivé® estamos orgullosos de presentarles el resultado del Congreso a través de esta publicación digital.

Este material es tuyo, compártelo y deja que los demás conozcan todas las ideas que se han generado en esta gran experiencia.



Desarrollado con **en Brivé por:**

EQUIPO DE CONSULTORÍA

Paola Morales

Ricardo Ayance

Cristina Segura

Reiner López

David Vázquez

Valeria Cristobal

Alejandro de Jesús

Ximena Varela

MARKETING Y COMUNICACIÓN

Laura Niño

Manuel Espejel

Diego Villagómez

Silvia López

Daniel Terrazas

DIRECCIÓN EDITORIAL

Genaro Hurtado

Gracias



2019 **HUMAN CONNECTION** A Journey to Centricity

1,000 ideas

PARA CONECTAR EL TALENTO CON LA ESTRATEGIA



Desarrollado por:

