

FACTOR HUMANO

pieza clave en el logro de las metas.



KATHEDRA
CONSULTING GROUP
Pasaje de la República #13020
World Trade Center
Querétaro
www.ktd.mx
442.214.08.98
Juan José Guillén Villegas
jguillen@ktd.mx

GRACIAS!!!

FACTOR HUMANO

pieza clave en el logro de las metas.



KATHEDRA
CONSULTING GROUP

Paseo de la República #13020
World Trade Center
Querétaro

www.ktd.mx
442.214.08.98

Juan José Guillén Villegas
jguillen@ktd.mx

GRACIAS!!!





ve en el logro tas.



Definición del PROBLEMA

Consecuencias de la Rotación

Análisis de CAUSA RAÍZ

5 Porqués

- Previamente contar en visita de Desarrollo Humano
- Supervisión con enfoque humano
- Capacidad
- Propósito de vida
- Compromiso social
- Programar actividades
- Integración de las familias a los sujetos
- Reconocimiento de la parte operada en estos programas
- Atención individual personalizada de Plan de Vida

- SALUD
- Salud mental
- Sistema de salud actual
- Atención integral gratuita
- Programa nacional administrado por un profesional de la salud
- Confección de recetas
- Consultas de diagnóstico de enfermedades
- Controles y talleres sobre temas de salud
- Incentivos, actividades y juegos
- Talleres para familiares
- Estrategia diseñada y de acuerdo a los

- COMUNIDAD**
- Gestión integral de los niveles de sostenibilidad
 - Creciente de sostenibilidad
 - Fortalecimiento de una cultura ecológica en espacios comunitarios y en la comunidad
 - Desarrollo básico en los niveles de sostenibilidad
 - Actividades lúdicas con los niños de comunidades vecinas
 - Apoyo técnico al y mejoramiento de sistemas agrícolas
 - Promoción de las tradiciones nacionales

- IDENTIFICAR**
- Diversos tipos de
 - Zanjas
 - Huelvas y canchales
 - Claves de suelo
 - Tipos de riego (barril, botella, vecillo)

- Colaboración de voluntarios
- Procesos sencillos
- Perfil de acciones de generación para todos
- Modelo flexible
- Trabajo en equipo
- Planear y colaborar con los agricultores
- Sistema evaluado por sus colaboradores
- Talleres evaluados en colaboración con el Ministerio y Centros de Lectura
- Documento elaborado por los usuarios Humanos
- Colaboración de voluntarios
- Sistema flexible
- Código QR en Colombia
- Atención al cliente por el usuario
- Colaboración de producción agrícola
- Cambios de clima y cambios de espacio
- Información abierta y disponible para todos gracias a la tecnología

ISO 26000

SOLUCIÓN 2

SOLUCIÓN 1

DO

Piensa en un mentor

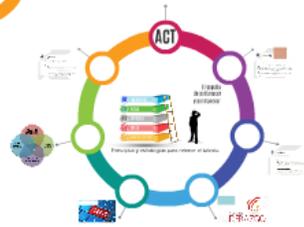
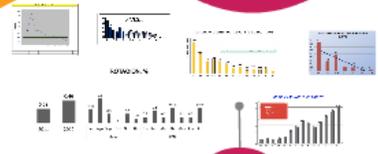
Mentor

Qué hizo y cómo le hicieron para tener esa influencia, cómo le animaron y le hicieron sentir que era capaz de aprender y crecer.



CHECK

ACT



- Entrenamiento continuo en materia de Desarrollo Humano.
- Supervisión con enfoque humano
- Endocalidad
- Proyecto de vida
- Cerrando ciclos
- Preguntas poderosas
- Integración de las familias a los talleres.
- Reconocimiento de la participación en estos programas.
- Asesoría individual para desarrollo de Plan de Vida.

- SALUD
- Servicio médico.
- Semana de salud anual.
- Atención dental gratuita.
- Programa nutricional administrado por un profesional de la salud.
- Campañas de vacunación.
- Campañas de detección de enfermedades.
- Conferencias y talleres sobre temas de salud interesantes, actuales y aptos.
- Talleres para familiares.
- Exámenes clínicos y de la vista in situ.

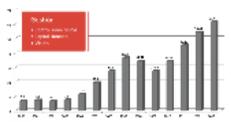
COMUNIDAD

- Objetivos organizacionales de sustentabilidad.
- Comité de sustentabilidad.
- Fomento de una cultura ecológica en nuestros colaboradores y en la comunidad.
- Donativos basados en las necesidades detectadas.
- Actividades lúdicas con los niños de comunidades vecinas.
- Apoyo mensual a instituciones de asistencia privada.
- Promoción de las tradiciones nacionales.

- DEPORTES
- Eventos deportivos

- Celebraciones frecuentes
- Pocas reglas
- Participación de ganancias para todos
- Horario flexible
- Trabajo en Equipo
- Respeto y colaboración con los sindicatos
- Líderes evaluados por sus colaboradores
- Todos evalúan el servicio interno
- Restaurant y estacionamiento todos igual
- Biblioteca y Círculos de Lectura
- Desarrollo Humano NO Recursos Humanos
- Colaboradores NO empleados
- Puertas abiertas
- Código de Conducta
- Administración por objetivos
- Colaboradores de producción aprueban cambios de proceso y compras de equipos
- Información abierta y disponible para todos (excepto la nómina).





CHECK

- 19% del personal accede a los cursos.
- 30% Al personal mandos de la Unidad Local Menor.
- 50% Al personal de apoyo y personal de la Unidad Local Menor.
- 10% de los 3000 y 2000 de la Unidad Local Menor.
- Más de 200 beneficiarios en los cursos de formación.
- 30% Al personal mandos de la Unidad Local Menor.
- 20% de los personal de apoyo y personal de la Unidad Local Menor.

- Eficiencia.
 - Objetivo: 100%
 - Se logró el 123%
- Tiempo ciclo.
 - Objetivo superado en un 30%
- Desperdicio.
 - Objetivo superado en un 57%

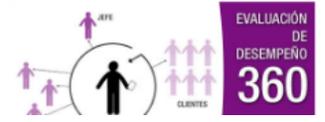
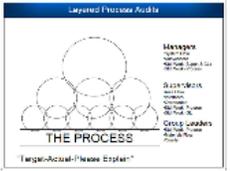
Performance Factors

Factor	Objetivo	Realización
Calidad de la obra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coste de la obra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mantenimiento de la obra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de la obra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de la obra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de la obra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de la obra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de la obra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de la obra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ACT



Principios y estrategias para retener el talento



ACT

El orgullo
de pertenecer
y permanecer

Principios y estrategias para retener el talento



Los líderes son
aquellas personas que
hacen que las cosas
sucedan...

4.1 Establece el nuevo estándar:

- Por hacer:
 - Recibe información que muestre la efectividad de las soluciones implementadas
 - Actualiza las reglas de trabajo (previsiones de trabajo, hojas de proceso, hojas de datos de proceso, lista de materiales, etc.)
 - Audita el proceso modificado

4.3 Comparte, celebra y reconoce el éxito

Por hacer:

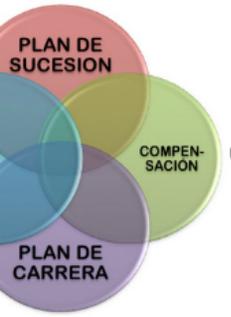
- Celebrar y celebrar el éxito del grupo de trabajo
- Analizar que los resultados son atribuibles en la empresa, la división y al grupo
- Compartir el éxito y la información a través de medios de comunicación en la empresa (Pantallas, boletines, etc.)
- Celebrar con el equipo, de algo de lo que se ha logrado, puede ser una comida, un presente, un viaje, una oportunidad de trabajo mejor, un reconocimiento formal de la dirección, etc.
- Hacer sentir al equipo motivado, que lo haga y sea el resultado apropiado

4.2 Generaliza las soluciones:

Por hacer:

- Pensar cómo generalizar las soluciones que han implementado
- Hacer una lista de cosas que se hacen que antes no se hacían en otras partes

En esta etapa, las mejoras y las soluciones exitosas deben ser reconocidas para ser la base del progreso y mejoras futuras.



ve en el logro tas.



Definición del PROBLEMA

Consecuencias de la Rotación

Análisis de CAUSA RAÍZ

5 Porqués

- Previamente contar en visita de Desarrollo Humano
- Supervisión con enfoque humano
- Capacidad
- Propósito de vida
- Compromiso social
- Programar actividades
- Motivación de las familias a los hijos.
- Reconocimiento de la participación en estos programas.
- Atención individual personalizada de Plan de Vida

- SALUD
- Salud mental
- Sistema de salud actual
- Atención integral gratuita
- Programa nacional administrado por un profesional de la salud
- Confianza de la población
- Concienta y talleres sobre temas de salud
- Incentivos, actividades y juegos
- Talleres para familiares
- Estrategia diseñada y de acuerdo a los

- COMUNIDAD**
- Gestión integral de los niveles de sostenibilidad
 - Creciente de sostenibilidad
 - Fortalecimiento de una cultura ecológica en espacios comunitarios y en la comunidad
 - Desarrollo básico en los niveles de sostenibilidad
 - Actividades lúdicas con los niños de comunidades vecinas
 - Apoyo técnico al y capacitación de cadáveres comunitarios
 - Promoción de las tradiciones nacionales

- IDENTIFICAR**
- Diversos tipos de
 - Zanjas
 - Huelgas y canchales
 - Claves de salud
 - Tipos de cultivos (batata, boniato, yuca)

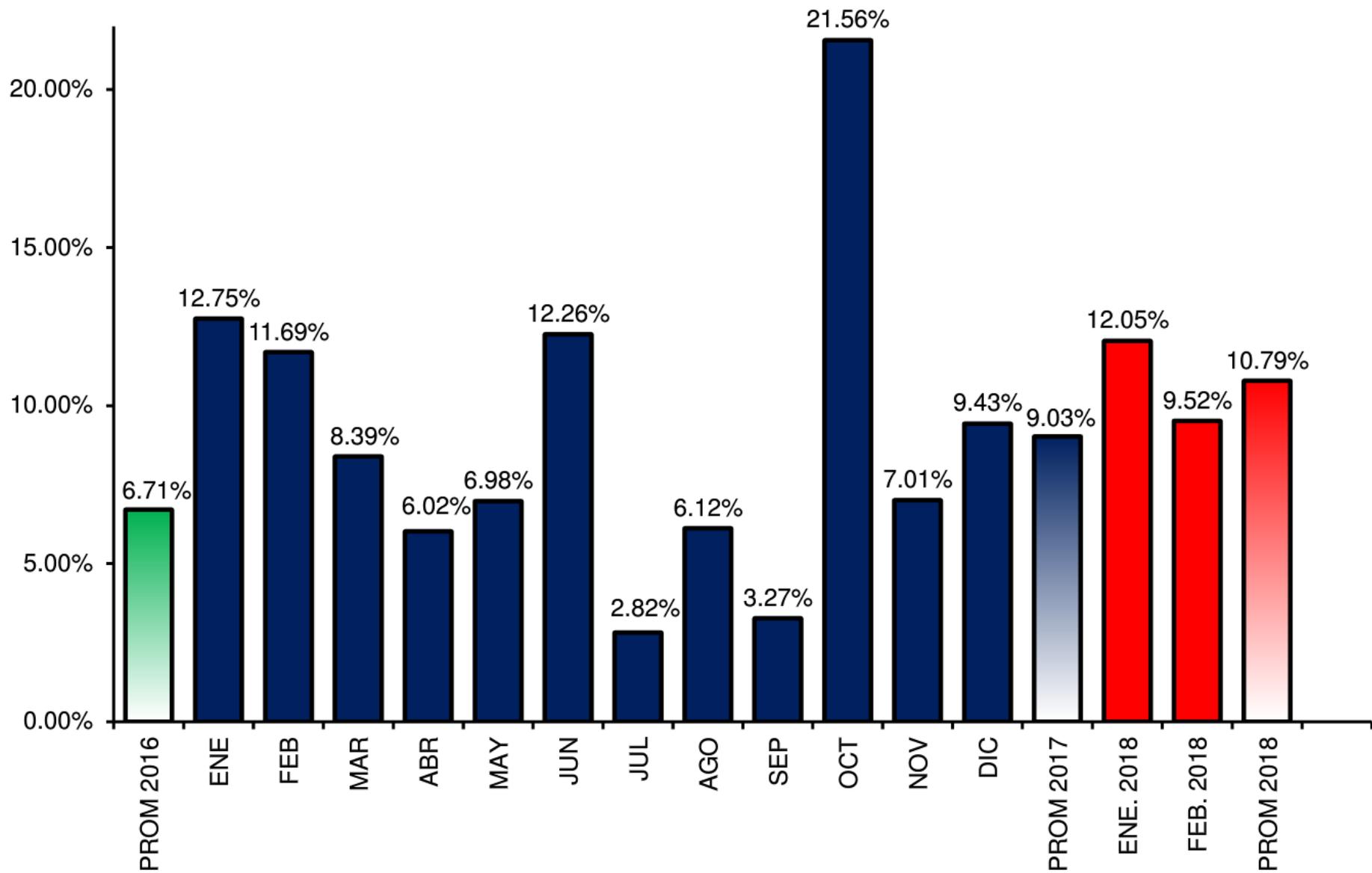
- Colaboración de voluntarios
- Procesos rápidos
- Perfil de acciones de operaciones para todos
- Modelo flexible
- Trabajo en equipo
- Planear y colaborar con los beneficiarios
- Sistema evaluado por sus colaboradores
- Talleres educativos en colaboración con el Ministerio y Centros de Lectura
- Documento elaborado por los docentes
- Colaboración de voluntarios
- Sistema flexible
- Código QR de Control
- Atención al cliente por el cliente
- Colaboración de producción agrícola
- Cambios de precios y compra de equipos
- Información abierta y disponible para todos gracias a la tecnología

ISO 26000

SOLUCIÓN 2

SOLUCIÓN 1

ROTACIÓN PERSONAL



BAJÍO

Canaco Querétaro alerta por rotación de personal en el sector servicios

- El promedio de rotación en este sector es similar al de la actividad industrial en la entidad, donde se registra hasta un 10 por ciento al mes y con una estimación de 40 por ciento al año, en algunos casos.

LUCERO ALMANZA



QUERÉTARO, Qro.— La Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo (Canaco) advirtió del problema de rotación de personal que enfrenta sobre todo la actividad de servicios en el estado, y que tiene un impacto en las empresas del sector.

El presidente del organismo local, Gerardo de la Garza Pedraza, indicó que en servicios el promedio de rotación es similar al de la actividad industrial en la entidad, donde se registra hasta un 10 por ciento al mes y con una estimación de 40 por ciento al año, en algunos casos.

“En el sector de servicios tenemos una afectación similar a la del sector industrial, tenemos mucha rotación (de personal), nos hemos encontrado con esta situación.”

ANUNCIO

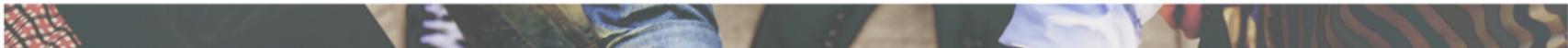
Cuanto puede llegar a costar la rotación del personal



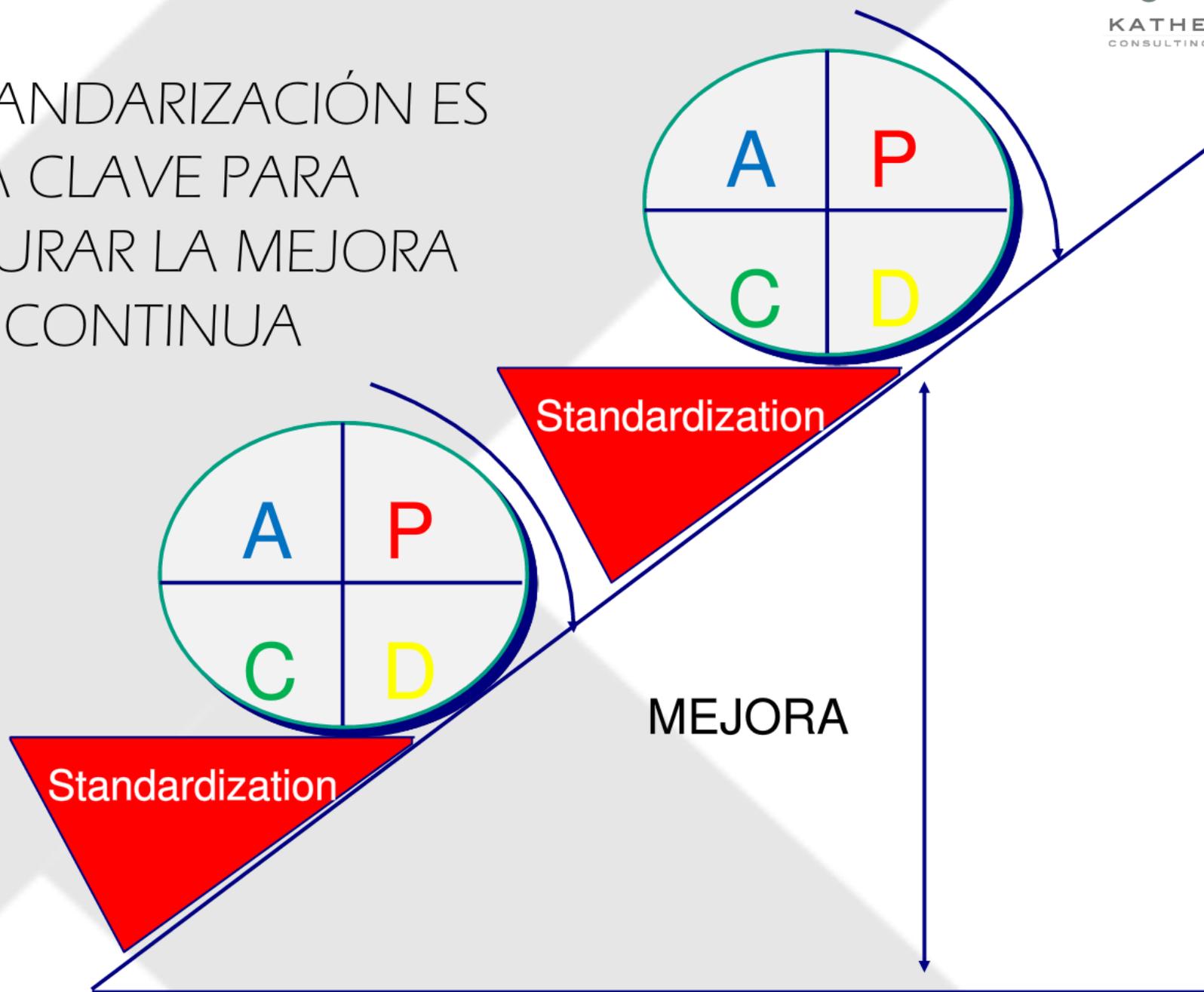
Turnover ... What's It Really Costing You?				
Employee Turnover Costs are comprised of two components:				
Hard Costs and Soft Costs:				
And they each have Three Phases:				
1	Pre-Departure			
2	Vacancy			
3	Selection & Sign On			
To analyze the costs using this method three essential hourly rates are needed:				
	Avg Employee Hourly Pay Rate	\$ 10.00		
	Avg Supervisor/Mgr Hourly Pay Rate	\$ 21.93		Note: YELLOW Cells = Input Cells
	Avg Corporate Office Staff Pay Rate	\$ 17.97		
HARD COSTS:				
		Wage Rate	Hours	Total
Pre-Departure:				
1	Separation processing	\$ 17.97	0.5	8.99
	Administrative Time			
Vacancy Costs				
1	Co-Worker Burden (Overtime)	\$ 10.00	40.0	400.00
	Overtime and added shifts			
2	Hiring Search Firm &/or temp hours	\$ 17.97		-
3	Developing Ad(s)	\$ 17.97	0.5	8.99
4	Administrative Time	\$ 17.97	3.0	53.91
	Placement of Ads & Follow up			
5	Cost of Ad Space (equivalent value)	\$ 17.97	20.0	359.40
Selection & Sign On				
1	Interviewing	\$ 21.93	4.0	87.72
2	Reference checking	\$ 21.93	3.0	65.79
3	Orientation	\$ 21.93	2.0	43.86
4	On the Job Training	\$ 10.00	20.0	200.00
			Total HARD COSTS related to Employee Turnover	\$ 1,228.65
SOFT COSTS:				
Pre-Departure:				
1	Lost Productivity of Departing party	\$ 6.00	40.0	240.00
	Existing employees at 50 to 70%			
2	Lost Productivity of Co-workers	\$ 10.00	10.0	100.00
3	Increased Time discussing situation	\$ 21.93	4.0	87.72
	Increased Workload of employees			
4	Lost Productivity of Manager	\$ 21.93	5.0	109.65
Vacancy Costs				
1	Lost Productivity of Vacant hours	\$ 10.00	40.0	400.00
	Overtime & Added Shifts			
2	Lost Productivity of Manager	\$ 21.93	15.0	328.95
	Filling in			
3	Recruiting & Admin. Hours	\$ 21.93	8.0	175.44
	Schedule changes & managing OT			
Selection & Sign On				
1	Lost Productivity during training hours	\$ 21.93	15.0	328.95
	Replacement requires support & direction			
2	Lost productivity of co-worker hours	\$ 10.00	16.0	160.00
	Existing employees distracted			
3	Lost productivity of Mgr hours	\$ 21.93	10.0	219.30
	Manager focus on support & direction			

Costo de rotación					
				Costo	Costo por persona
Costo entrenadora por dos semanas	\$ 193.14	Salario Diario	14 días	\$ 2,703.96	\$ 540.79
Salario de un operador por cuatro semanas	\$ 148.56	Salario Diario	28 días		\$ 4,159.68
Salario de un operador por tiempo extra para cubrir rezagos por 2 semanas por 2 horas diarias	\$ 45.56	Costo por hora de tiempo extra	24 horas		\$ 1,093.50
costo capacitación Inducción primer día por persona					\$ 39.46
Uniformes.					\$ 169.26
Equipo de seguridad					\$ 139.78
Herramientas					\$ 1,761.22
Papeleria					\$ 471.05
Tiempo de selección y contratación	85.302	pesos por hora	9 horas		\$ 51.18
Entrevista con supervisor	67.3365	pesos por hora	2 horas		\$ 8.98
Perifoneo dos días	2000	evento dos días	15 personas		\$ 133.33
promedio de rechazos de las personas nuevas con un mes de antigüedad = 5 se toma muestra promedio del personal que ingreso en Enero					\$ 8,568.23
Total de bajas en el año por renunciaciones = 131 en 2017	131		Total costo rotacion renunciaciones		\$1,122,438.75
Total bajas por otros (abandonos o despidos) en 2017	72		total costo rotacion otros		\$616,912.90
			Gran total por rotacion		\$1,739,351.65

Consecuencias de la Rotación



LA ESTANDARIZACIÓN ES
LA CLAVE PARA
ASEGURAR LA MEJORA
CONTINUA

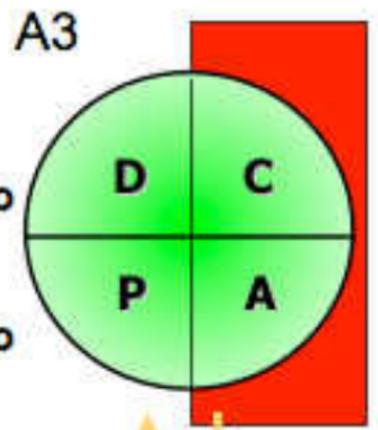


Mejoramiento continuo

PDCA

• Trabajo de mejoramiento

- Haga mejoramiento
- Planee el mejoramiento



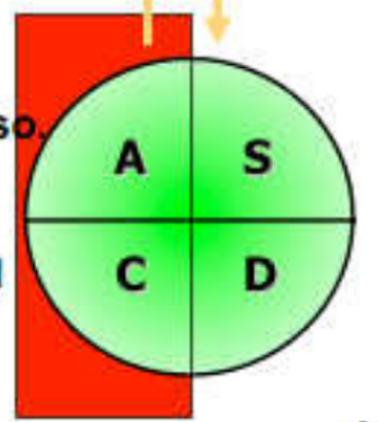
- Verifique los resultados del Mejoramiento
- Actúe para estandarizar o replanear

• Mejoramiento

SDCA

• Trabajo diario

- Actúe para mejorar el estándar o su uso.
- Verifique el trabajo contra el estándar.



- Conozca el estándar
- Haga el trabajo de acuerdo al estándar

• Control del proceso











Banco de México
Veinte Pesos

Banco de México
Cincuenta Pesos

Banco de México

Banco de México

Banco de México
Cincuenta Pesos

Banco de México
Pesos

EVOLUCIÓN NO
PRO QUE EL ARTE
UN ARTE REVOLUCIONARIO
1910

AMO EL COLOR DEL ZENZONTE,
PÁJARO DE CUATROCIENTAS VOZES.
AMO EL COLOR DEL JADE
PARA MI PANTALÓN Y MI CAMISERA



Análisis de CAUSA RAÍZ



5 Porqués

5W + 2H

Ishikawa

Pareto

2. Falta de una estrategia integral de desarrollo y cultura organizacional, centrada en la personal



3. Por un mal proceso de selección de personal...o por no poner a la persona correcta en el puesto correcto.



El error de elegir "alguien más" como candidato es el error más común que se comete al contratar. La persona adecuada lo es.





1. Falta de un liderazgo efectivo



No decir lo importante que es para la empresa y para tí como líder



**No decir los planes de desarrollo que tenemos para ellos
...o porque no los tenemos**



2. Falta de una estrategia integral de desarrollo y cultura organizacional, centrada en la personal



3. Por un mal proceso de selección de personal...o por no poner a la persona correcta en el puesto correcto.



El viejo adagio "*Las personas son su activo más importante*" resulta ser erróneo. *Las personas no son su activo más importante. Las personas adecuadas lo son.*

4. Remuneración injusta desde la perspectiva del trabajador.



SOLUCIÓN 1



RETROALIMENTACIÓN POSITIVA

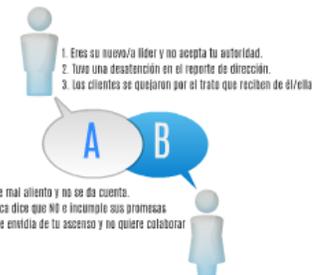


La técnica del sandwich



Ingredientes:

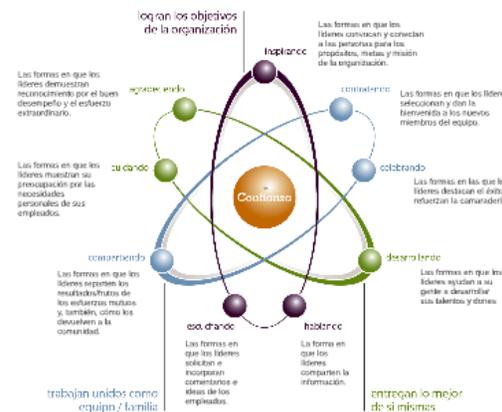
PAN	Suave	Cualidades (siempre siendo objetivos)
JAMÓN	Hechos objetivos	Sin juicios
QUESO	Sentimientos	Siempre respaldados con hechos de los datos
JITOMATE	Propuestas GANAR - GANAR	Evitar la impresión de atacar o atacar a otros
PAN	Suave	Agradecer y comprometerse



¿Qué Significa Desarrollar?

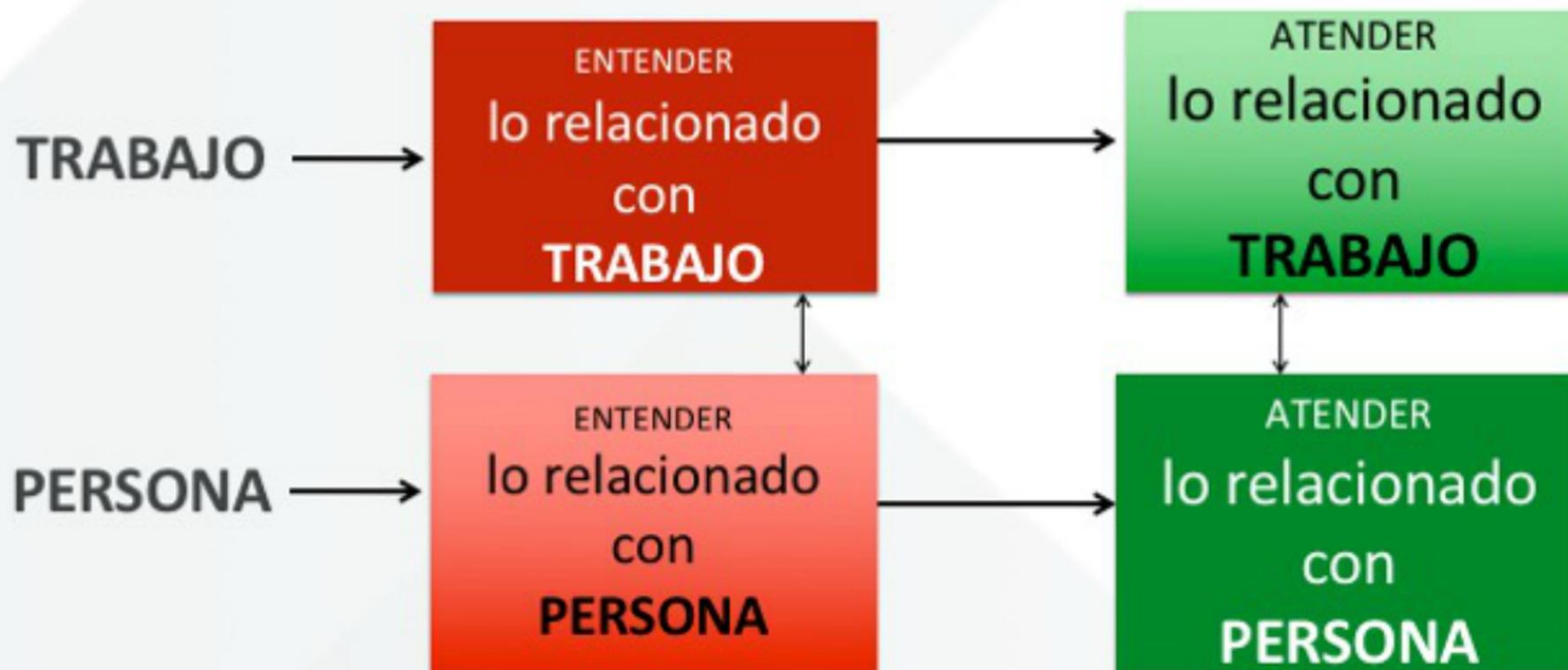
NUTRIR EL TALENTO

Nutrir los talentos individuales para fomentar el crecimiento personal y ofrecer oportunidades de aprendizaje para el desarrollo de los colaboradores en su puesto.



Líder que genera **confianza**,
que **entiende**
y **atiende**.

ENTENDER + ATENDER



RETROALIMENTACIÓN POSITIVA



La técnica del sandwich



Ingredientes:

PAN

Suave

Cualidades (siempre siendo objetivos)

JAMÓN

Hechos objetivos

Sin Juicios

QUESO

Sentimientos

Siempre responsabilizándome de lo que siento

JITOMATE

Propuesta
GANAR - GANAR

Expongo
Sugerencias en donde ambos ganemos

PAN

Suave

Agradezco y comprometo

¿Qué es un excelente lugar para trabajar?

Perspectiva del Empleado



Cualquier lugar para trabajar puede medirse a través de cinco dimensiones: **credibilidad**, **respeto** e **imparcialidad** (atributos de la **confianza**), **orgullo** y **camaradería**.

5 dimensiones Modelo GPTW:



CREABILIDAD



RESPECTO



IMPARCIALIDAD



CAMADERÍA



ORULLO



5 dimensiones Modelo GPTW:



CREDIBILIDAD



RESPECTO



IMPARCIALIDAD



CAMADERÍA

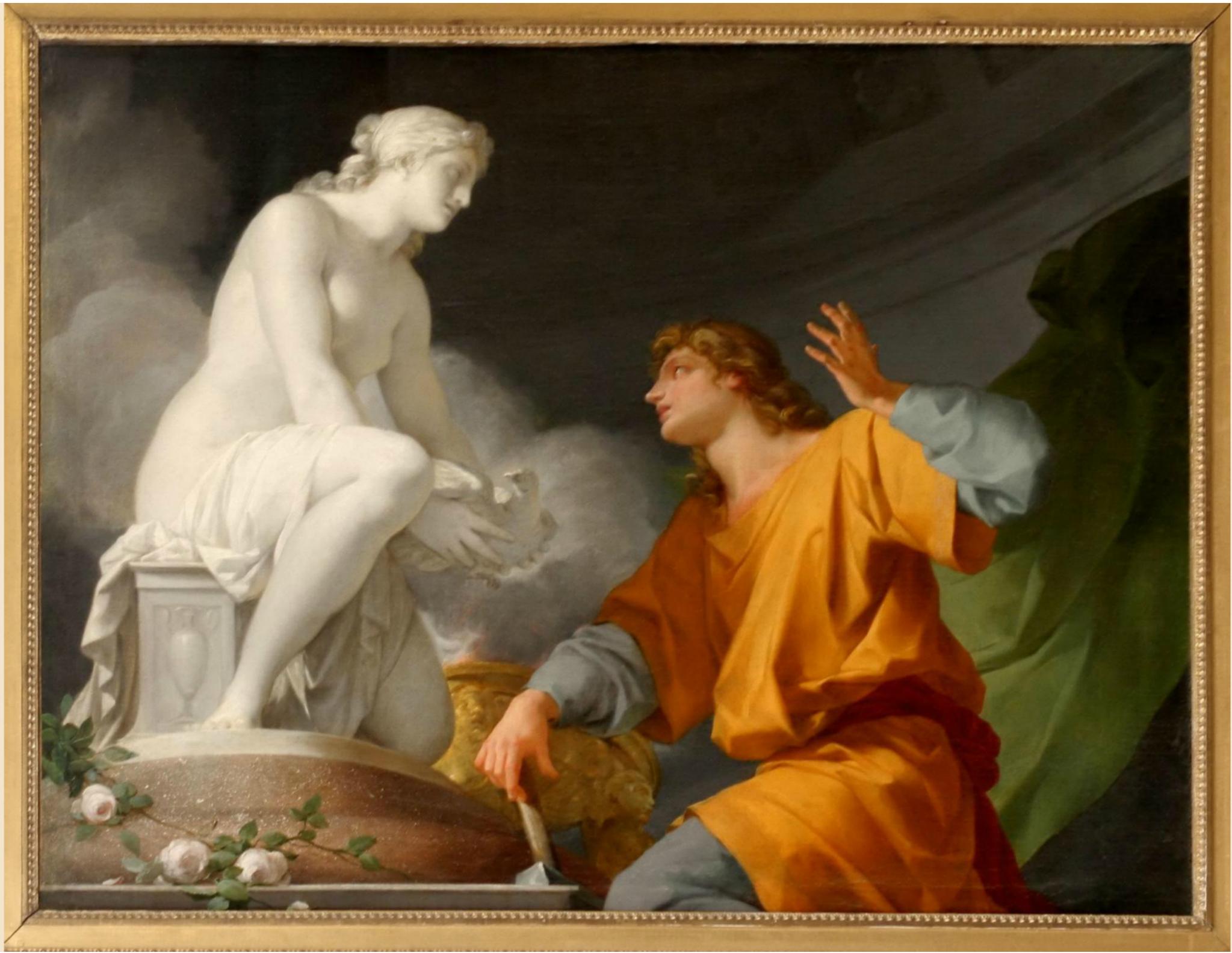


ORGULLO



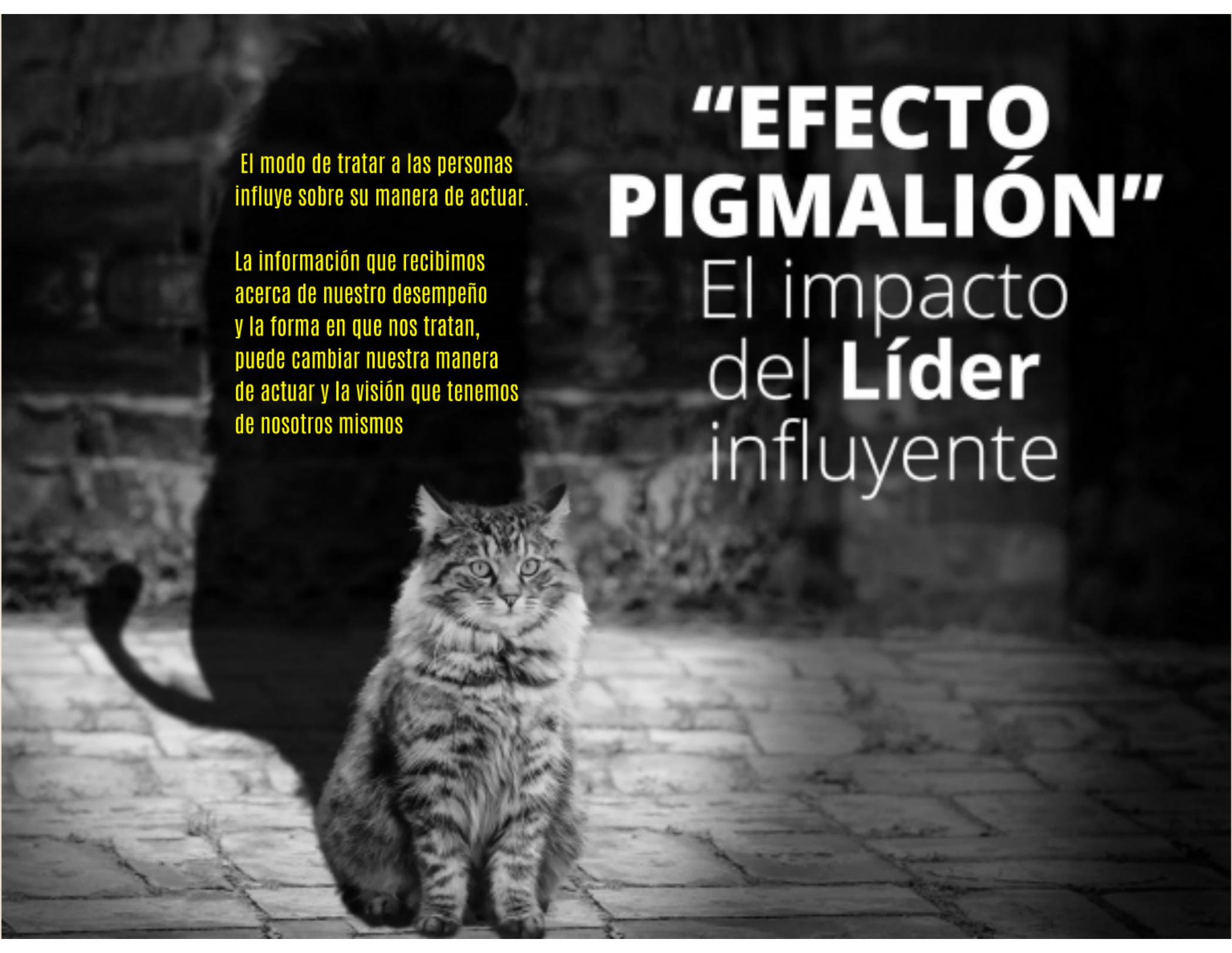
Efecto Pigmaleón





Robert Rosenthal
&
Leonor Jacobson





El modo de tratar a las personas influye sobre su manera de actuar.

La información que recibimos acerca de nuestro desempeño y la forma en que nos tratan, puede cambiar nuestra manera de actuar y la visión que tenemos de nosotros mismos

“EFECTO PIGMALIÓN”

El impacto del **Líder** influyente

Líder que genera **confianza**,
que **entiende**
y **atiende**.

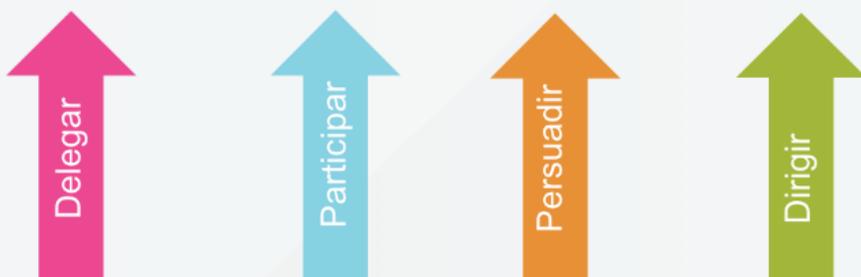
El liderazgo situacional



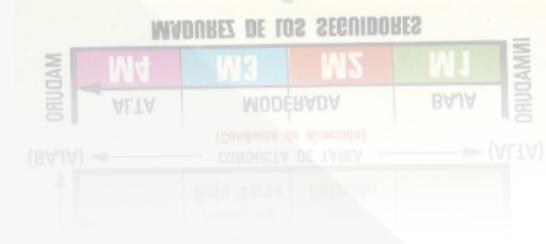
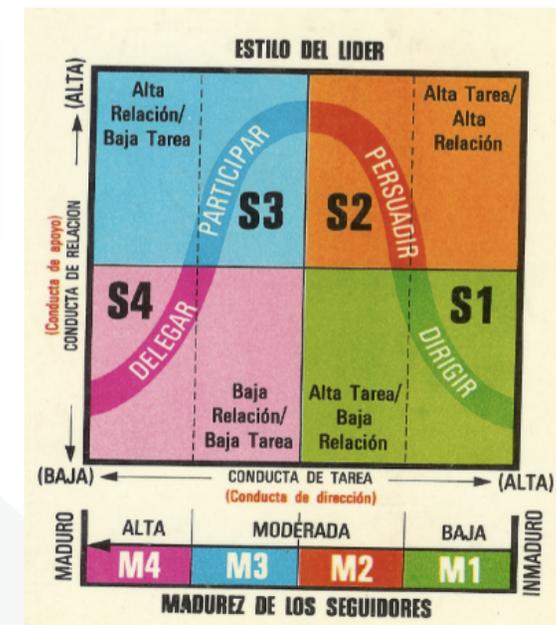
KATHEDRA
CONSULTING GROUP

MADURO Grado de Madurez del Colaborador **INMADURO**

Estilo eficaz de dirigir
Liderazgo Situacional
No existen dos situaciones iguales
Paul Hersey y Ken Blanchard



Estilo de Liderazgo



Quote

EL GRAN SECRETO PARA TRATAR CON LAS PERSONAS

La unica manera de hacer que usted haga algo
es darle lo que usted quiere!!!
Y ¿qué es lo que más quiere el ser humano?....

"el deseo de ser importante"



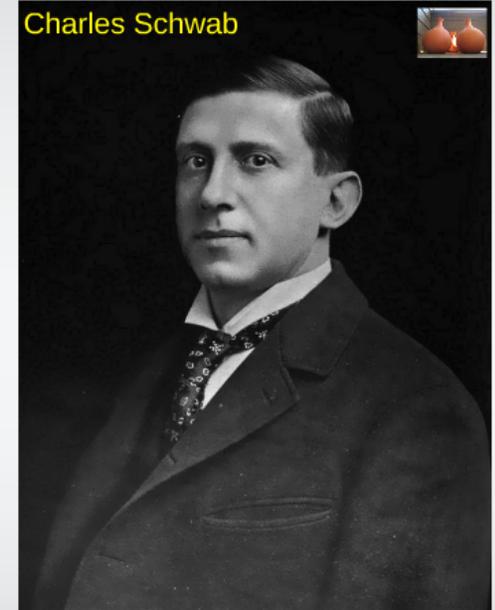
NIVEL

- Const
parad
perso
 - Es un
camp
 - No b
 - Es un
emid
 - Es co
saber
 - Es un

EL GRAN SECRETO PARA TRATAR CON LAS PERSONAS

La manera de hacer que usted haga algo
es lo que usted quiere!!!
¿Es lo que más quiere el ser humano?....

"el deseo de ser importante"



Charles Schwab



lgo

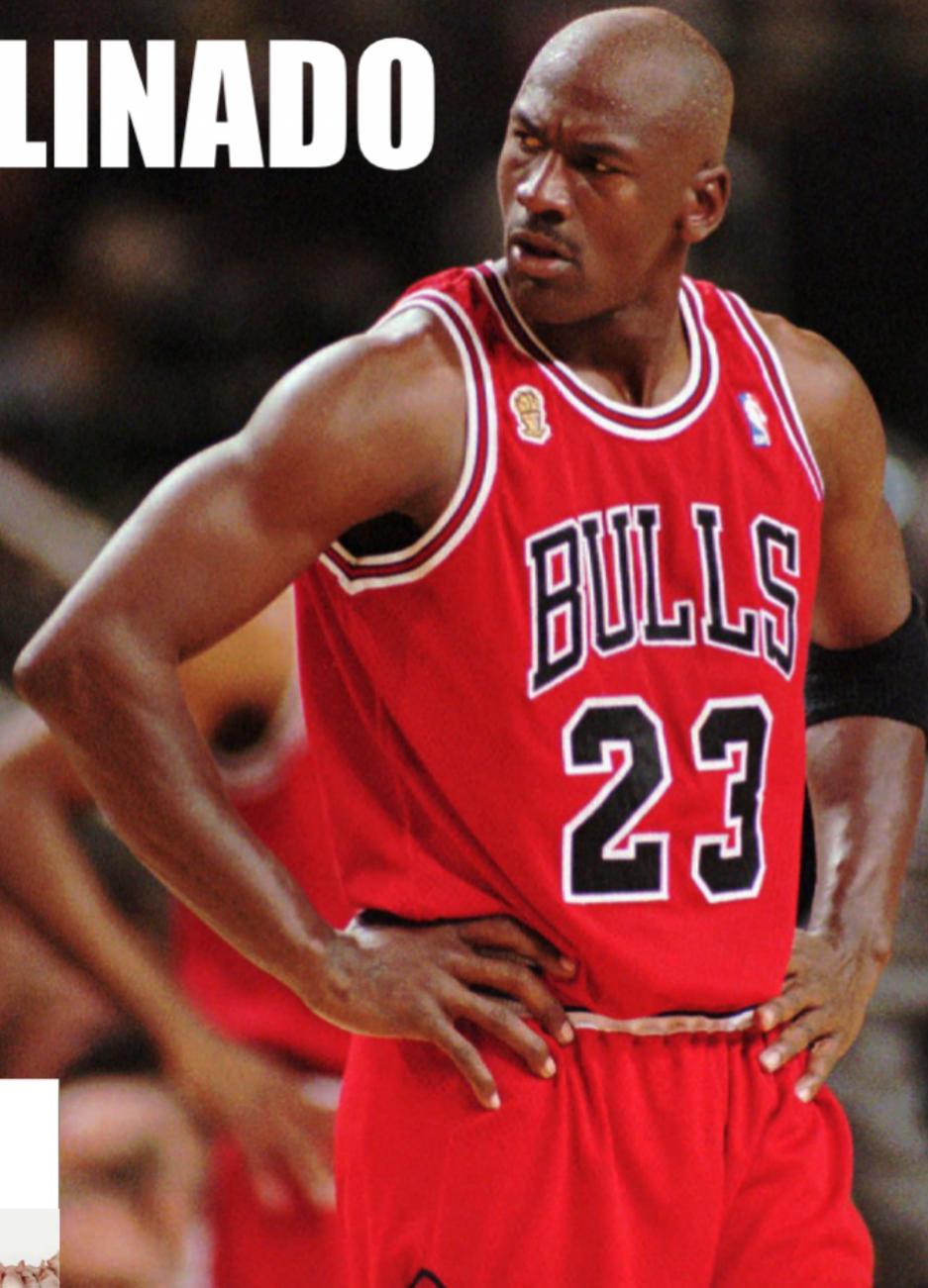
o
.....



NIVEL 5

- Construye grandeza durable mediante una paradójica combinación **de humildad personal y voluntad profesional.**
 - Es una persona más bien callada y hasta humilde en su comportamiento.
 - No busca la visibilidad, pero se siente por su presencia.
 - Es un individuo con una firmeza, perseverancia, coraje y persistencia envidiables.
 - Es como una luz: atrae sin hacer alardes de luminosidad, pero todos saben que está allí dando luz.
 - Es un líder que : **VIVE, AMA, APRENDE y DEJA UN LEGADO**

Sea un LÍDER DISCIPLINADO



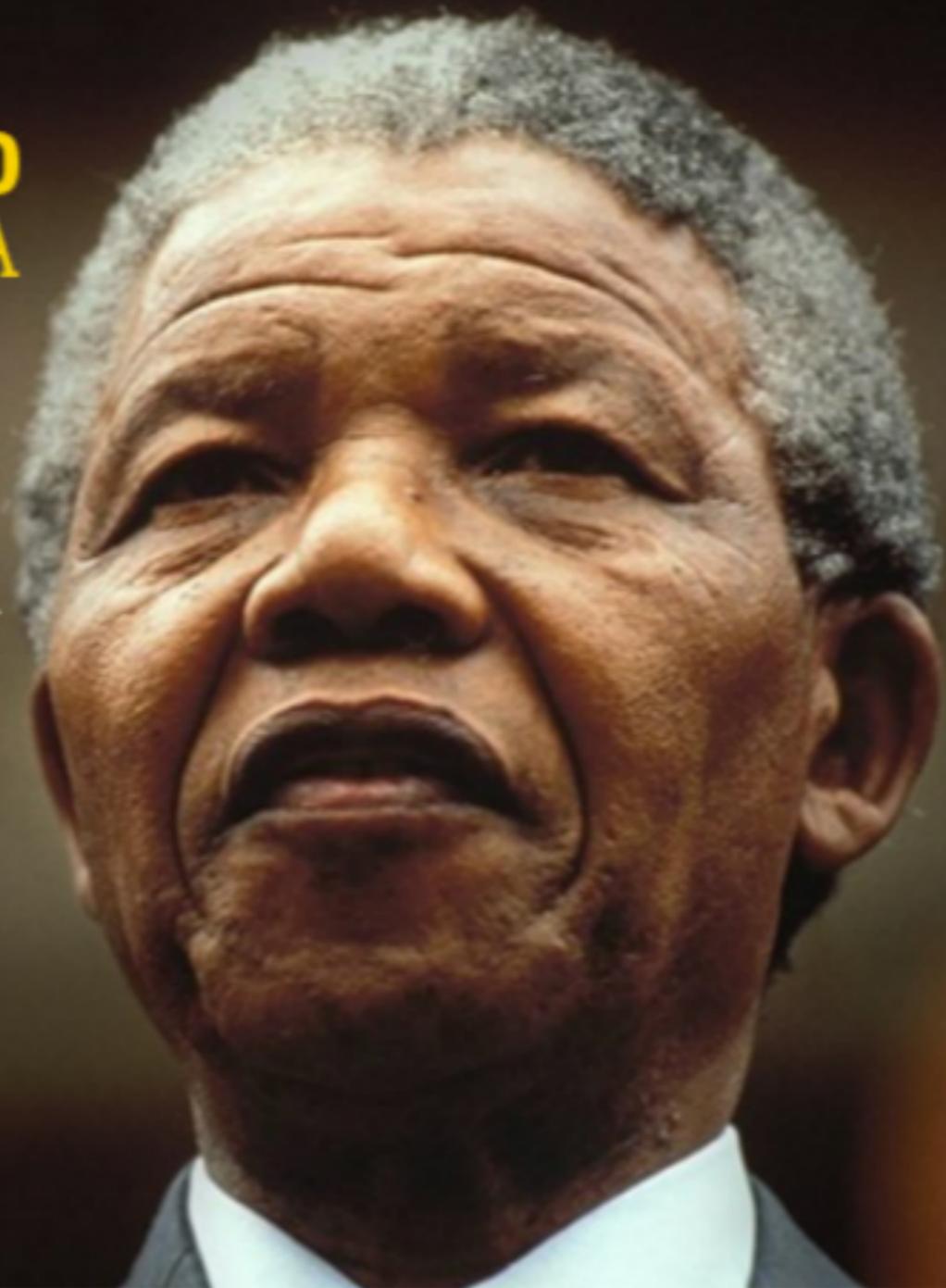
**PRÁCTICA
INTENCIONAL**

- Por qué fallan muchos sistemas?
 - Disciplina
 - Compromiso
 - Ejecución consistente



CLAVES DE LIDERAZGO DE NELSON MANDELA

1. OBJETIVIDAD EN EL ACTUAR:
PIENSA, ANALIZA, ATERRIZA Y EJECUTA.
2. NO CREER EN LA INMEDIATEZ, LOS
RESULTADOS SE DAN A LARGO PLAZO.
3. PRIMERO MI PUEBLO, DESPUÉS LOS DEMÁS.
4. MANTÉN A TUS AMIGOS CERCA...
A TUS ENEMIGOS MÁS.
5. TEN LA CAPACIDAD DE GENERAR EMPATÍA
CON LA GENTE.
6. LO IMPORTANTE NO ES HALLAR UNA
RESPUESTA, SINO ENCONTRAR LA MEJOR.
7. PARA SER UN GRAN LÍDER, HAY VECES
QUE TIENES QUE DEJAR DE SERLO.



1 ALTAMENTE COMPROMETIDO

- ¿Qué puedo hacer por otros?
- Inspiro a los demás a dar el máximo.
- ¿Me gusta trabajar duro
- Soy un top performer.

VOLADOR ALTO



2 COMPROMETIDO

- Soy parte vital del negocio
- Me siento importante en el trabajo
- Estoy muy ocupado y a veces estresado
- Logro mis metas
- Sólo me iría si sale algo mucho mejor



3 CASI COMPROMETIDO

- Soy parte de algo más grande
- Momentos en los que no estoy comprometido
- Orgullosa: pero no lo gritaría
- Me iría si me tiantan
- Aquí no encuentro oportunidades de carrera



4 NO COMPROMETIDO

- Me enfermo y falto más de lo que debería
- Tengo condiciones pobres de trabajo
- No me gusta trabajar con este jefe y/o equipo
- No me gusta mucho mi trabajo
- Leo anuncios de trabajo



5 TOTALMENTE NO COMPROMETIDO

- Estoy por el dinero
- Me iré en cuanto pueda
- No me gusta el trabajo que hago
- Trabajar no me emociona



Motivadores



Des-Motivadores



camino de la felicidad

Acostarnos en la playa no es sinónimo de felicidad. Lo que nos produce la mayor satisfacción es afrontar (y superar) los desafíos que la vida pone en nuestro camino. Por **Gianluca Ranzini**

7 Dificultad alta + capacidad alta = Motivación

El esfuerzo para realizar una tarea es proporcional a nuestra aptitud. No es fácil, pero sabemos que podemos alcanzar el objetivo. Así surge la motivación que nos prepara para una experiencia muy positiva.



6 Dificultad media + capacidad buena = Control

El trabajo a realizar resulta duro, pero no hasta el punto de tener que emplear toda nuestra energía. Es el caso de alguien que puede resolver una situación difícil gracias a su experiencia.



5 Dificultad baja + capacidad adecuada = Relajación

Cuando estamos relajados porque controlamos una situación, la experiencia es positiva. Sin embargo, si esta circunstancia se prolonga y no tenemos que vencer ninguna dificultad, acabaremos por aburrirnos.

8 Dificultad máxima + capacidad óptima = FELICIDAD

La experiencia que más disfrutamos es aquella que nos resulta más importante y positiva. La vivimos cuando nos sentimos preparados para realizar un trabajo que nos ocupará mucho tiempo y esfuerzo. En general, nos concentramos y damos lo mejor de nosotros mismos sin pensar en el resultado.



1 Dificultad alta + capacidad insuficiente = Angustia

Cuando el obstáculo es demasiado alto, es decir, cuando tenemos que hacer frente a una tarea que excede nuestras posibilidades, percibimos la situación con angustia. Son las peores condiciones que se nos podrían presentar.

2 Dificultad media + capacidad inadecuada = Preocupación

Cuando somos nosotros los que no nos sentimos con la suficiente fuerza para abordar una situación como la anterior (nº 1). Es decir, cuando son nuestras habilidades las que no están a la altura, aunque nos enfrentamos a un desafío con un nivel medio de dificultad. Podría ser el caso de alguien que ha estudiado poco para un examen. Se trata de una situación que suscita preocupación.

3 Dificultad baja + capacidad escasa = Apatía

Nos encontramos a veces con dificultades en las que nuestra capacidad supera la tarea a desempeñar. Sucede, por ejemplo, cuando nos jubilamos. Si la situación se prolonga, se llega a un equilibrio entre la capacidad (baja) y el desafío (también bajo), pero a un nivel inferior al que estábamos acostumbrados. Entonces corremos el riesgo de sentir apatía.

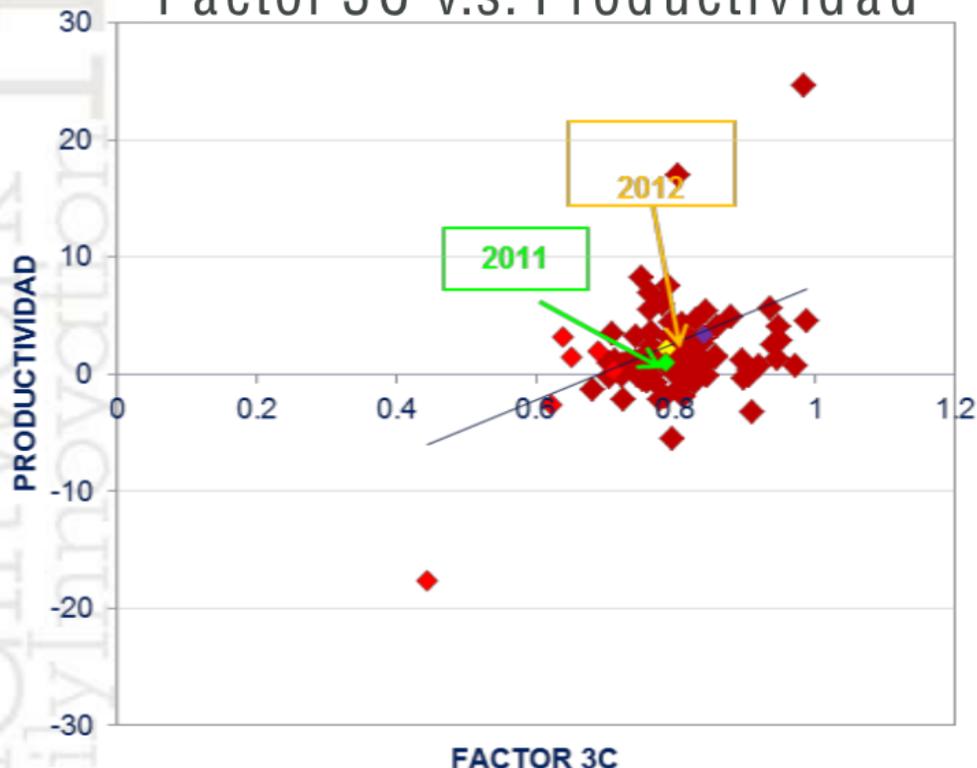
4 Dificultad mínima + capacidad media = Hastío

Si consideramos que tenemos una capacidad de grado medio y el trabajo a desarrollar no es obligatorio, no aplicaremos todas nuestras aptitudes y habilidades para realizarlo, y el hastío se adueñará de nosotros.

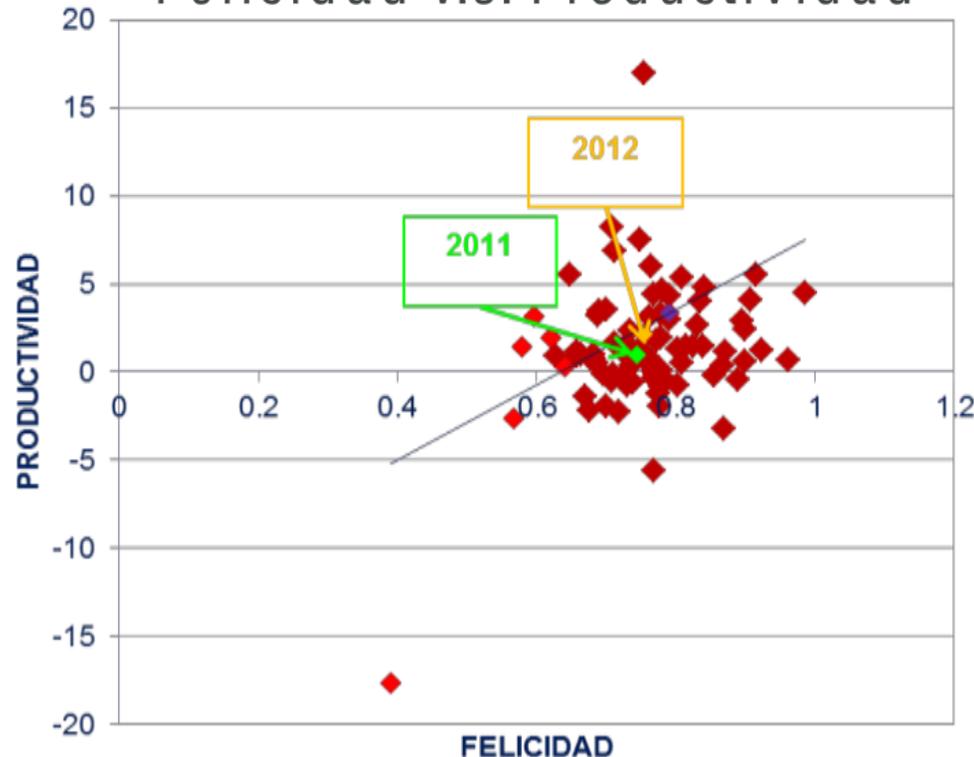
Productividad vs Factor 3C y Felicidad



Factor 3C v.s. Productividad



Felicidad v.s. Productividad



Algunos indicadores a estudiar

- Factor 3C
- Índice de Felicidad
- ROI de CH
- Productividad por colaborador (full-time y part-time)
- Retorno por colaborador (rentabilidad v.s. colaborador).

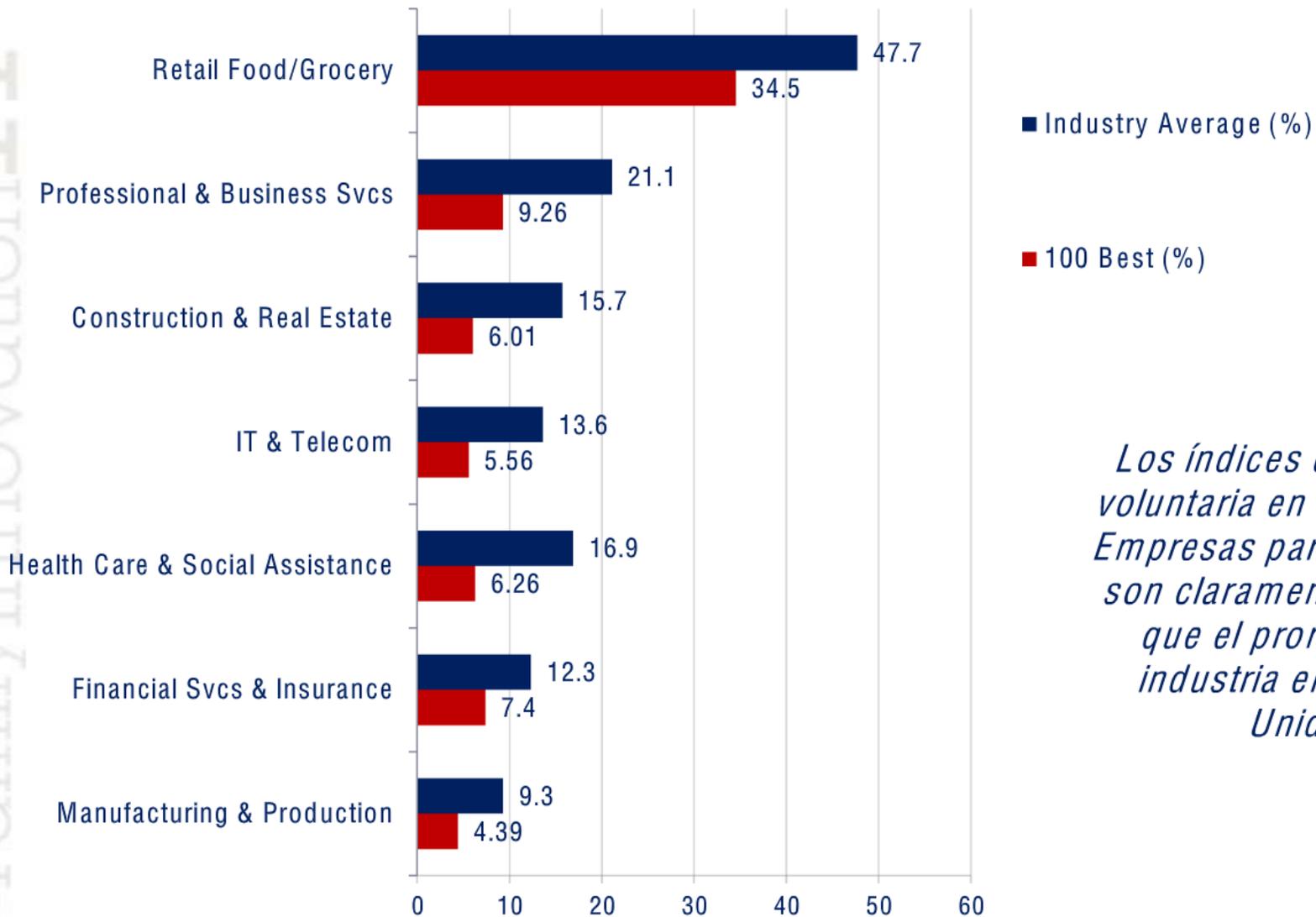
- Productividad
- Ausentismo
- Rotación
- Indicadores de capacitación
- Indicadores de contrataciones



GALLUP®

What Happiness Today Tells Us About the World Tomorrow

100 Mejores Rotación Voluntaria (EUA)



Los índices de rotación voluntaria en Las Mejores Empresas para Trabajar®, son claramente menores que el promedio por industria en Estados Unidos

*Source - "100 Best" data provided by Great Place to Work® Institute, Inc. Comparative data provided by BLS. "100 Best" data includes FT & PT turnover; BLS data includes the same, in addition to turnover for temp/contract workers



Las 4 Disciplinas de la
Ejecución

HOME



BONUS



POSS

PERIOD



POSS

GUEST



BONUS

FOULS



SCORE

PLAYER



MATCH

FOULS



SCORE



Crear una cultura de ejecución, en su organización implica institucionalizar cuatro disciplinas que necesitan compartir con consistencia un enfoque común.



pos

1. ENFOCARSE EN LO CRUCIALMENTE IMPORTANTE.

La ejecución excepcional comienza con hacer más preciso el enfoque: identificando claramente qué debe hacerse, o ninguna otra cosa que usted logre será realmente importante.

2. TOMAR ACCIÓN SOBRE LAS MEDICIONES DE PREDICCIÓN

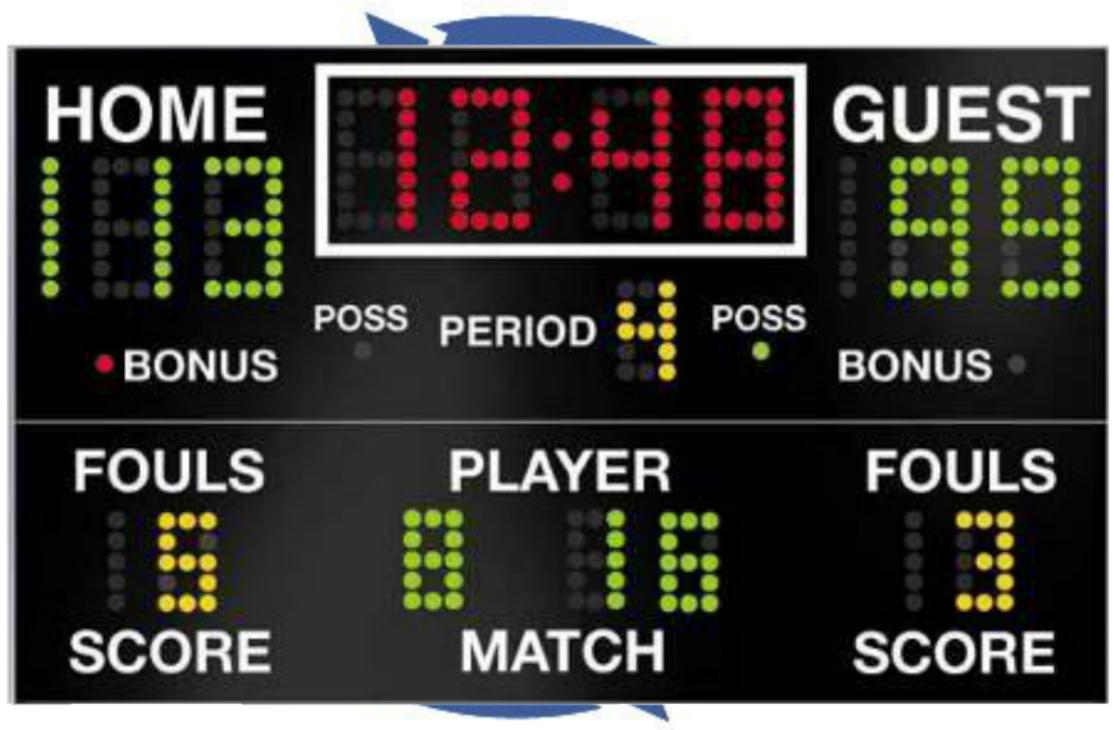
Veinte por ciento de las actividades producen el ochenta por ciento de los resultados. Los predictores más altos del logro de metas son las actividades 80/20, las cuales son identificadas y traducidas en acciones individuales. A las que se les da seguimiento con pasión.

3. LLEVAR UN CONVINCENTE TABLERO DE RESULTADOS

Las personas y los equipos juegan diferente cuando están anotando los puntos. Los tableros de anotación correctos motivan a los jugadores a ganar.

4. CREAR UNA CADENCIA DE RENDICIÓN DE CUENTAS

Los grandes ejecutores florecen en una cultura donde la rendición de cuentas es frecuente, positiva y auto dirigida. Cada equipo se compromete a un proceso de revisión semanal simple, en el cual se destacan los éxitos, se analizan los fracasos y, de ser necesario, se corrige el curso, creando así, el mejor sistema de gestión del desempeño.



Líder que hace
sentir **importante** a los demás,
que demuestra **humildad**,
disciplina
provoca **retos** y se
enfoca en la **ejecución**.

ve en el logro tas.



Definición del PROBLEMA

Consecuencias de la Rotación

Análisis de CAUSA RAÍZ

5 Porqués

ISO 26000

SOLUCIÓN 2

SOLUCIÓN 1

- Previamente contar en visita de Desarrollo Humano
 - Supervisión con enfoque humano
 - Capacidad
 - Propósito de vida
 - Compromiso social
 - Programar actividades
 - Integración de las familias a los sujetos
 - Reconocimiento de la parte operante en estos programas
 - Atención individual por el personal de Plan de Vida
- SALUD**
- Salud mental
 - Sistema de salud animal
 - Atención integral gratuita
 - Programa nacional administrado por un profesional de la salud
 - Controlar la vacunación
 - Controlar la defecación de animales
 - Controlar y tomar agua limpia de calidad
 - Insecticidas, acaricidas y repelentes
 - Tubos para fumigación
 - Cuidar la higiene y de la salud oral
- COMUNIDAD**
- Gestión regular de residuos de sostenibilidad
 - Cuidado de sostenibilidad
 - Fortalecer de una cultura ecológica en escuelas, organizaciones y en la comunidad
 - Desarrollar basculas en las comunidades beneficiarias
 - Actividades lúdicas con los niños de comunidades rurales
 - Apoyo técnico al mantenimiento de sistemas pluviales
 - Promoción de las tradiciones nacionales
- IDENTIFICAR**
- Diversos tipos de
 - Zanjas
 - Huelgas y canales
 - Cuidado de la
 - Tipos de (bata, botas, vestidos)

Planear en un mentor

List-Group">

- Colaboración en acciones
- Procesos sencillos
- Perfil de acciones de operaciones para todos
- Modelo flexible
- Trabajo en equipo
- Planear y colaborar con los beneficiarios
- Sistema evaluado por sus colaboradores
- Talleres evaluados en colaboración con
- Beneficiarios y actores externos tales como el Ministerio y Centros de Lectura
- Documento elaborado por los actores Humanos
- Colaboración con los beneficiarios
- Sistema flexible
- Código de Conducta
- Atención al cliente por el cliente
- Colaboración de producción agrícola
- Cambios de proceso y compra de equipo
- Información abierta y disponible para todos
- Gracias la comunidad

Libro que hace sentir **liberado** a las demás, que demuestra **humildad**, **cooperativa** **servicio** **libre** a su **ética** en la **educación**.

Libro que genera **confianza**.

SOLUCIÓN 3

- [challenge] 1. Always be faithful to your duties, thereby contributing to the Company and to the overall good.
- [seek perfection] 2. Always be studious and creative, striving to stay ahead of the times.
- [direct observation] 3. Always be practical and avoid frivolousness.

PRINCIPLES
October 30th, 1935



改善と実践 [improvement]	モチベーション モチベーションを上げて、社内外の課題を迅速かつ効果的に解決する。
改善 [improvement]	質の向上、業務の効率化、顧客ニーズの徹底的な把握。
謙遜 [humility]	謙遜な姿勢でお客様と向き合い、最早の言葉、決断、実行力を発揮する。
人間的尊重 [respect]	謙遜を重んじ、お互いの成長と発展に努力、お互いの業務を助ける。
チームワーク	人材を尊重し、能力を伸ばす。

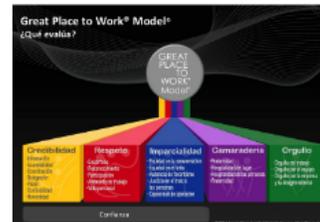
- [respect] 4. Always strive to build a homelike atmosphere at work that is warm and friendly.
- [humility] 5. Always have respect for God, and remember to be grateful at all times.

THE GLOBAL COMPACT
APOYAMOS EL PACTO MUNDIAL

- DERECHOS HUMANOS
- NORMAS LABORALES
- MEDIO AMBIENTE
- ANTICORRUPCIÓN



Necesario contar con:
Organización competente
Capital humano de calidad
Gestión eficiente y efectiva



Una empresa que crea el ambiente para **crecer**, y se guía por **principios** centrados en la **persona**.



Una empresa que crea el ambiente para **crecer**, y se guía por **principios** centrados en la **persona**.

ve en el logro tas.



PLAN

SOLUCIÓN 3



DO

Planifica en un mentor



SOLUCIÓN 2



CHECK

- Colaboración en equipos
- Procesos ágiles
- Perfil de acciones de operaciones para todos
- Modelo Evolutivo
- Trabajo en equipo
- Planes y colaboración con los stakeholders
- Sistema de evaluación por ciclo colaborativo
- Talleres de análisis de cambios de forma
- Desarrollo y ejecución de nuevos roles, como el Rol Mentor y el Rol de los Lectores
- Desarrollo de nuevos Roles como Humanos
- Colaboración con los equipos
- Sistema de gestión
- Colaboración con el cliente
- Adición de datos por el cliente
- Colaboración de producción, operaciones, cambios de proceso y compras de materias
- Información abierta y disponible para todos
- Gestión de la calidad

ACT

- Previamente contar en vistas de Desarrollo Humano
- Supervisión con enfoque humano
- Capacidad
- Propósito de vida
- Desarrollo de las fortalezas de los sujetos
- Programar actividades
- Reconocimiento de la parte operativa en estos programas
- Atención individualizada de los sujetos de Plan de Vida

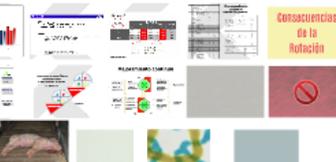
COMUNIDAD

- Gestión regular de los niveles de sostenibilidad
- Gestión de la sostenibilidad
- Fortalecimiento de una cultura ecológica en espacios colaborativos y en la comunidad
- Desarrollo de habilidades en los miembros de la comunidad
- Actividades lúdicas con los niños de comunidades vecinas
- Apoyo técnico al y capacitación de cadáveres jóvenes
- Promoción de las tradiciones nacionales

IDENTIFICAR

- Datos de operación
- Zonas de riesgo
- Identificación de causas
- Clases de fallas
- Tipos de eventos (fallas, errores, violaciones)

Definición del PROBLEMA



Análisis de CAUSA RAÍZ



5 Porqués



DO

Piensa en un mentor

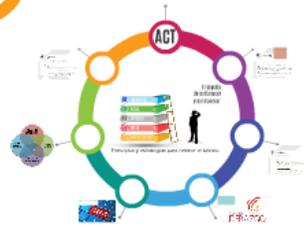
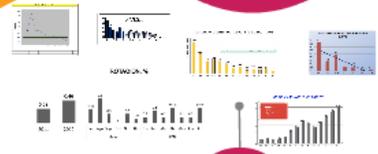
Mentor

Qué hizo y cómo le hicieron para tener esa influencia, cómo le animaron y le hicieron sentir que era capaz de aprender y crecer.



CHECK

ACT



- Entrenamiento continuo en materia de Desarrollo Humano.
- Supervisión con enfoque humano
- Endocalidad
- Proyecto de vida
- Cerrando ciclos
- Preguntas poderosas
- Integración de las familias a los talleres.
- Reconocimiento de la participación en estos programas.
- Asesoría individual para desarrollo de Plan de Vida.

- SALUD
- Servicio médico.
- Semana de salud anual.
- Atención dental gratuita.
- Programa nutricional administrado por un profesional de la salud.
- Campañas de vacunación.
- Campañas de detección de enfermedades.
- Conferencias y talleres sobre temas de salud interesantes, actuales y aptos.
- Talleres para familiares.
- Exámenes clínicos y de la vista in situ.

COMUNIDAD

- Objetivos organizacionales de sustentabilidad.
- Comité de sustentabilidad.
- Fomento de una cultura ecológica en nuestros colaboradores y en la comunidad.
- Donativos basados en las necesidades detectadas.
- Actividades lúdicas con los niños de comunidades vecinas.
- Apoyo mensual a instituciones de asistencia privada.
- Promoción de las tradiciones nacionales.

- DEPORTES
- Eventos deportivos

- Celebraciones frecuentes
- Pocas reglas
- Participación de ganancias para todos
- Horario flexible
- Trabajo en Equipo
- Respeto y colaboración con los sindicatos
- Líderes evaluados por sus colaboradores
- Todos evalúan el servicio interno
- Restaurant y estacionamiento todos igual
- Biblioteca y Círculos de Lectura
- Desarrollo Humano NO Recursos Humanos
- Colaboradores NO empleados
- Puertas abiertas
- Código de Conducta
- Administración por objetivos
- Colaboradores de producción aprueban cambios de proceso y compras de equipos
- Información abierta y disponible para todos (excepto la nómina).

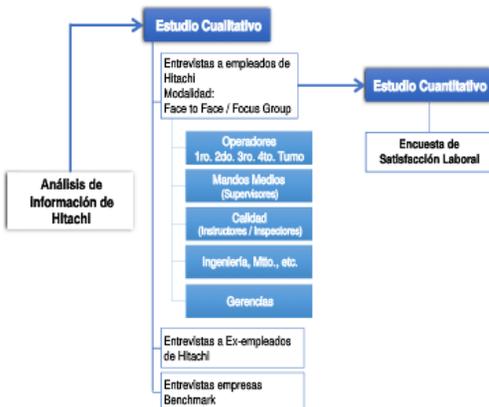


OVERVIEW de cómo se ejecutaría un proyecto de reducción de retención de talento con Kathedra Consulting Group

Fase I DIAGNÓSTICO Y PLAN DE MEJORA

Fase II IMPLEMENTACION DE LA ESTRATEGIA Y SEGUIMIENTO

METODOLOGIA



DIAGNÓSTICO

PARA ENCONTRAR LAS CAUSAS ESPECÍFICAS PRINCIPALES DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA

IMPLEMENTACION DE LA ESTRATEGIA

Reuniones mensuales con equipo rector para evaluar la efectividad del proceso.

1. Estrategia de desarrollo de liderazgo, integración y trabajo colaborativo.
2. Estrategia de mejora de ambiente laboral y desarrollo de personal.
3. Restructuración del procedimiento de contratación.

Este es un ejemplo de las acciones que se pudieran implementar en el Proyecto, dependerá del Diagnóstico las acciones que se elijan en conjunto KATHEDRA



KPI's
Rotación <=TBD

Este es un ejemplo de las líneas de acción para ejecutar las estrategias propuestas y lograr reducir la rotación del personal, PUEDEN SE MÁS O MENOS DEPENDIENDO EL ALCANCE Y PRESUPUESTO.

Duración: Dependerá del Diagnóstico y alcance que se decida, puede ser de 6 a 18 meses.

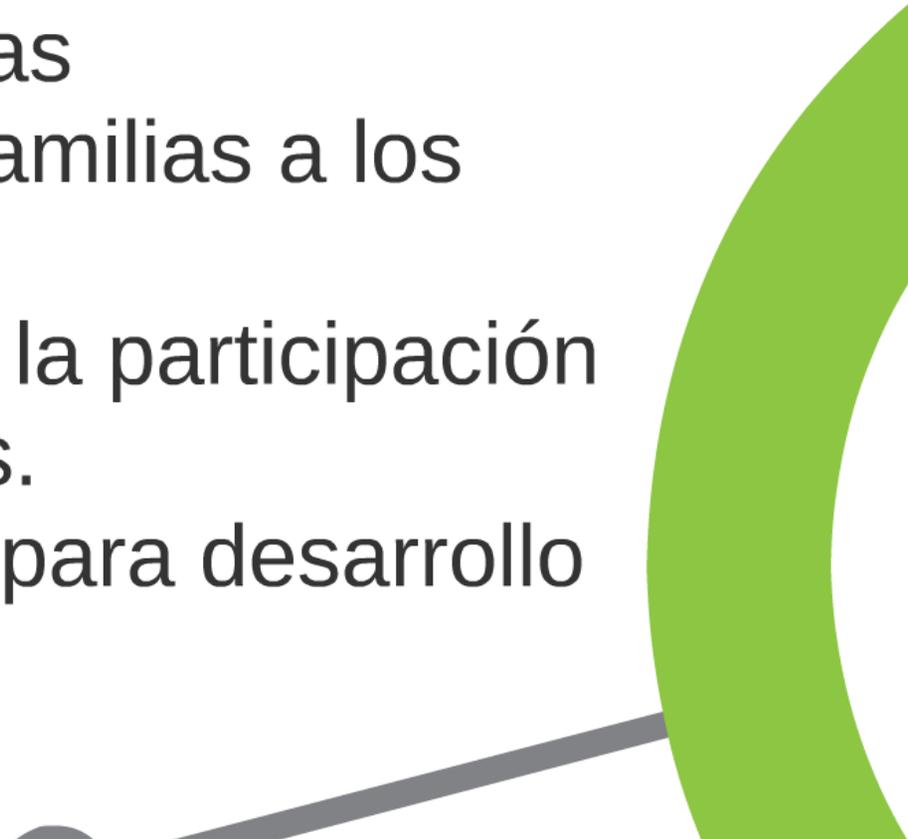
Inversión: Se cotiza por las horas de consultoría contratadas al mes sobre una base de \$3.5k mxp/hr.

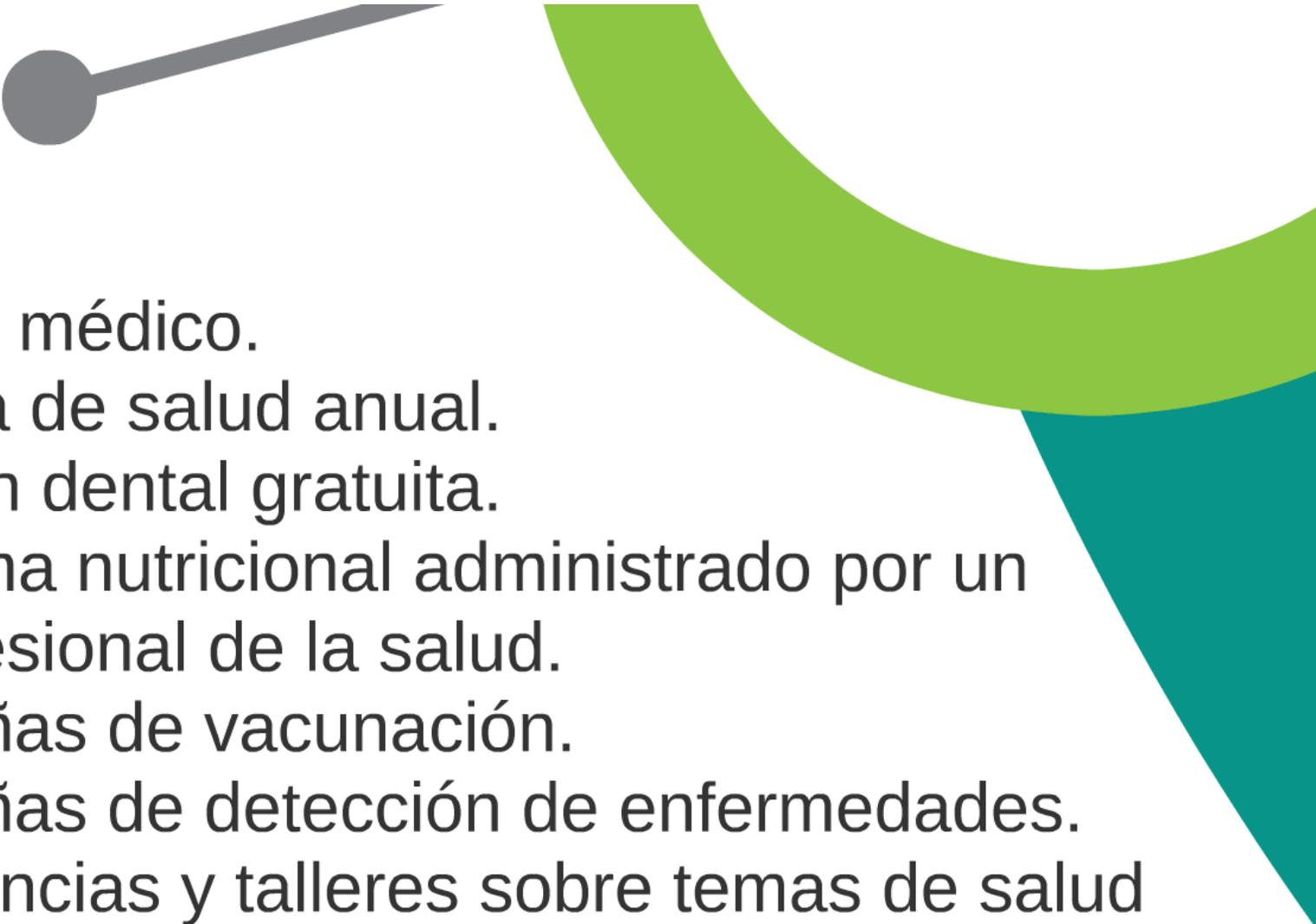
- Sensibilización al equipo directivo.
- Sesiones de entrenamiento usando técnicas de aprendizaje acelerado.
- Desarrollo de competencia de liderazgo y de equipo.
 - Eventos de integración entre áreas y niveles jerárquicos.
- Ejecución de proyectos de mejora para implementar las competencias definidas.

- Revisión y mejora de condiciones laborales.
 - Plan de carrera.
- Plan de reconocimientos para mantener las mejoras y consolidar la cultura.
 - Comunicación efectiva.
- Eliminar obstáculos frente a la gestión del cambio
 - Plan de multihabilidades y polivalencia

- Definir alcance y responsables en cada etapa
 - Revisar el perfil de los operadores..
- Implementar nuevas formas de reclutamiento.
 - Políticas de reclutamiento y selección.
 - Plan y política de inducción.
 - Plan y política de capacitación.
 - Formación de instructores internos

- Entrenamiento continuo en materia de Desarrollo Humano.
- Supervisión con enfoque humano
- Endocalidad
- Proyecto de vida
- Cerrando ciclos
- Preguntas poderosas
- Integración de las familias a los talleres.
- Reconocimiento de la participación en estos programas.
- Asesoría individual para desarrollo de Plan de Vida.

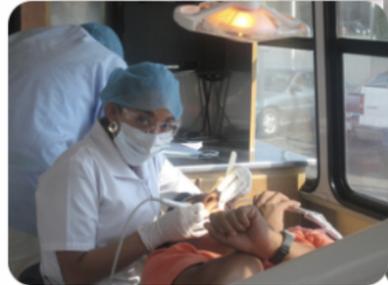


- 
- SALUD
 - Servicio médico.
 - Semana de salud anual.
 - Atención dental gratuita.
 - Programa nutricional administrado por un profesional de la salud.
 - Campañas de vacunación.
 - Campañas de detección de enfermedades.
 - Conferencias y talleres sobre temas de salud interesantes, actuales y aptos.
 - Talleres para familiares.
 - Exámenes clínicos y de la vista in situ.

COMUNIDAD

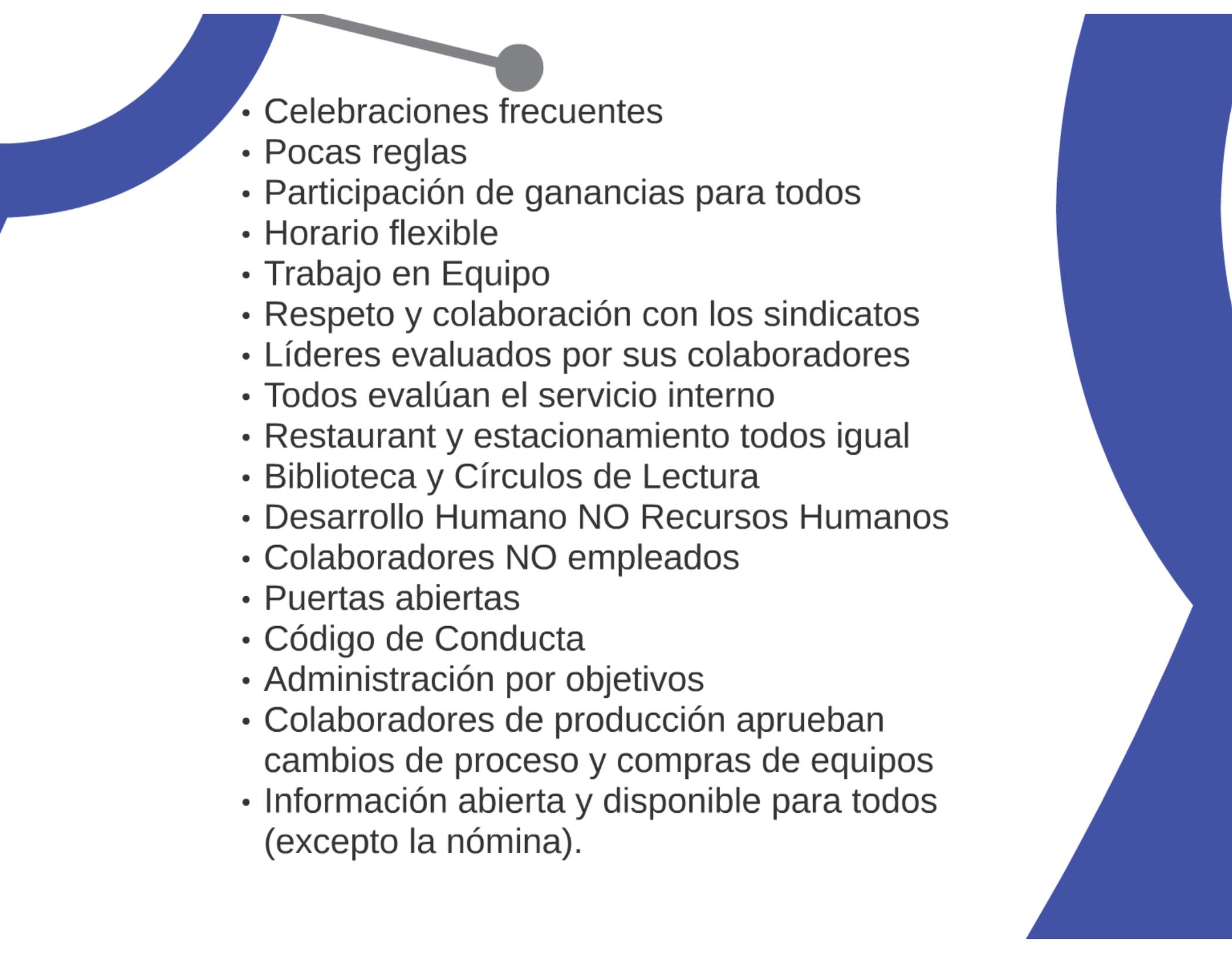
- Objetivos organizacionales de sustentabilidad.
- Comité de sustentabilidad.
- Fomento de una cultura ecológica en nuestros colaboradores y en la comunidad.
- Donativos basados en las necesidades detectadas.
- Actividades lúdicas con los niños de comunidades vecinas.
- Apoyo mensual a instituciones de asistencia privada.
- Promoción de las tradiciones nacionales.

- 
- DEPORTES
 - Eventos deportivos
 - 1er Triatlón
 - Inscripción a carreras.
 - Clases de baile.
 - Torneos internos (fútbol, boliche, volibol).



Un poco de todo ello, PERSONAS es una gran parte
Las PERSONAS al final hacen la diferencia en el camino a la Excelencia



- 
- Celebraciones frecuentes
 - Pocas reglas
 - Participación de ganancias para todos
 - Horario flexible
 - Trabajo en Equipo
 - Respeto y colaboración con los sindicatos
 - Líderes evaluados por sus colaboradores
 - Todos evalúan el servicio interno
 - Restaurant y estacionamiento todos igual
 - Biblioteca y Círculos de Lectura
 - Desarrollo Humano NO Recursos Humanos
 - Colaboradores NO empleados
 - Puertas abiertas
 - Código de Conducta
 - Administración por objetivos
 - Colaboradores de producción aprueban cambios de proceso y compras de equipos
 - Información abierta y disponible para todos (excepto la nómina).



**JUST
DO
IT**





DO

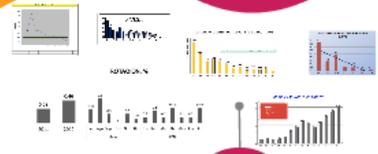
Piensa en un mentor

Mentor
Qué hizo y cómo le hicieron para tener esa influencia, cómo le animaron y le hicieron sentir que era capaz de aprender y crecer.



CHECK

ACT



- Entrenamiento continuo en materia de Desarrollo Humano.
- Supervisión con enfoque humano
- Endocalidad
- Proyecto de vida
- Cerrando ciclos
- Preguntas poderosas
- Integración de las familias a los talleres.
- Reconocimiento de la participación en estos programas.
- Asesoría individual para desarrollo de Plan de Vida.

- SALUD
- Servicio médico.
- Semana de salud anual.
- Atención dental gratuita.
- Programa nutricional administrado por un profesional de la salud.
- Campañas de vacunación.
- Campañas de detección de enfermedades.
- Conferencias y talleres sobre temas de salud interesantes, actuales y aptos.
- Talleres para familiares.
- Exámenes clínicos y de la vista in situ.

COMUNIDAD

- Objetivos organizacionales de sustentabilidad.
- Comité de sustentabilidad.
- Fomento de una cultura ecológica en nuestros colaboradores y en la comunidad.
- Donativos basados en las necesidades detectadas.
- Actividades lúdicas con los niños de comunidades vecinas.
- Apoyo mensual a instituciones de asistencia privada.
- Promoción de las tradiciones nacionales.

- DEPORTES
- Eventos deportivos

- Celebraciones frecuentes
- Pocas reglas
- Participación de ganancias para todos
- Horario flexible
- Trabajo en Equipo
- Respeto y colaboración con los sindicatos
- Líderes evaluados por sus colaboradores
- Todos evalúan el servicio interno
- Restaurant y estacionamiento todos igual
- Biblioteca y Círculos de Lectura
- Desarrollo Humano NO Recursos Humanos
- Colaboradores NO empleados
- Puertas abiertas
- Código de Conducta
- Administración por objetivos
- Colaboradores de producción aprueban cambios de proceso y compras de equipos
- Información abierta y disponible para todos (excepto la nómina).



Performance Factors

	Poor	Good	Excellent
Quality of Work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Quantity of Work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Initiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Adaptability / Versatility	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Cooperation/Relations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Dependability	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Communication Skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Supervision / Leadership Skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Factor % x Performance Level number = rating

Add ratings for all eight factors to determine overall rating for abo

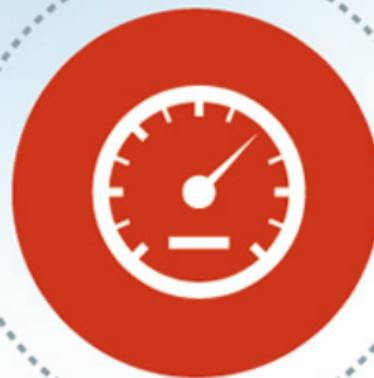
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



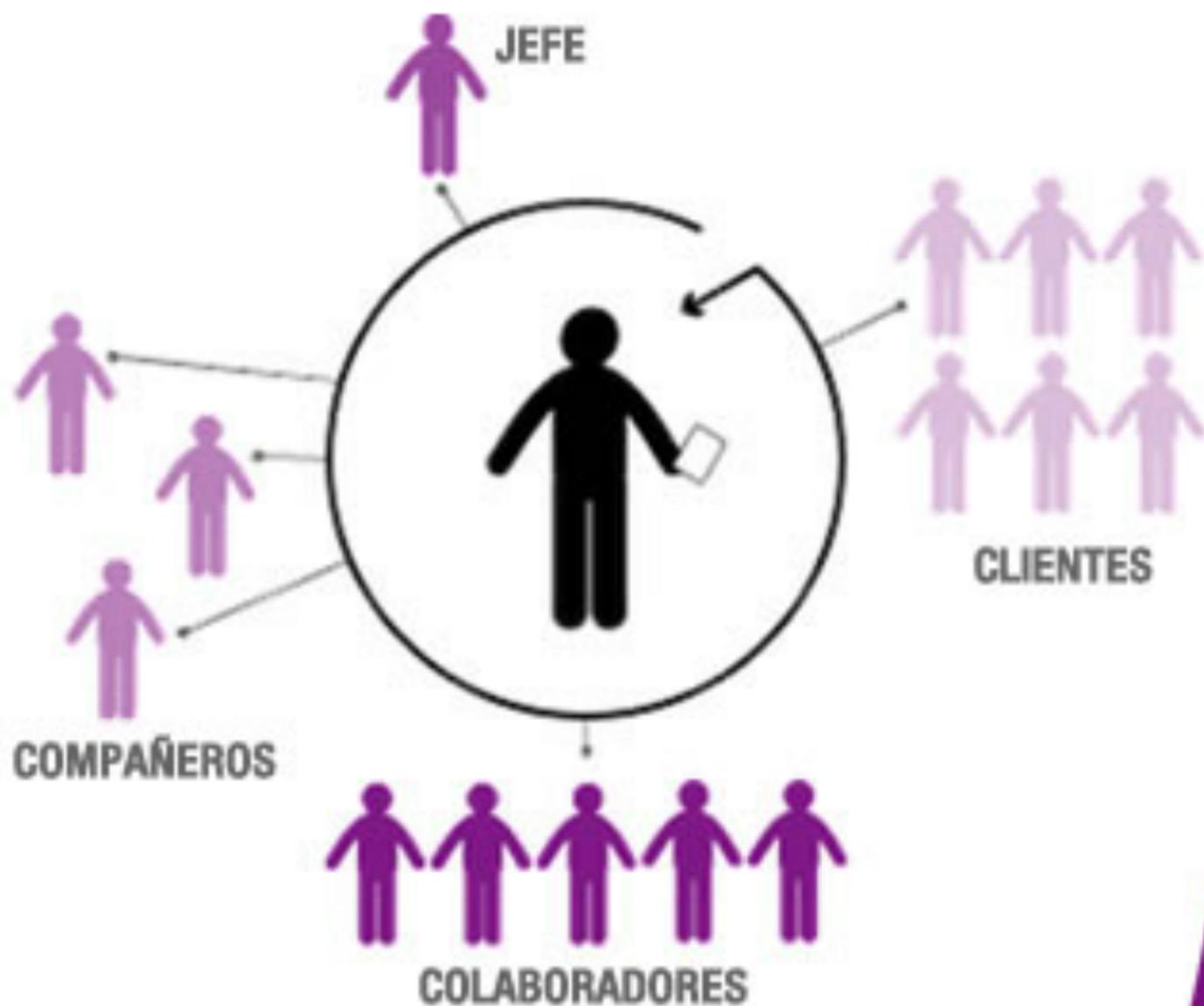
OBSERVACIÓN



SEGUIMIENTO

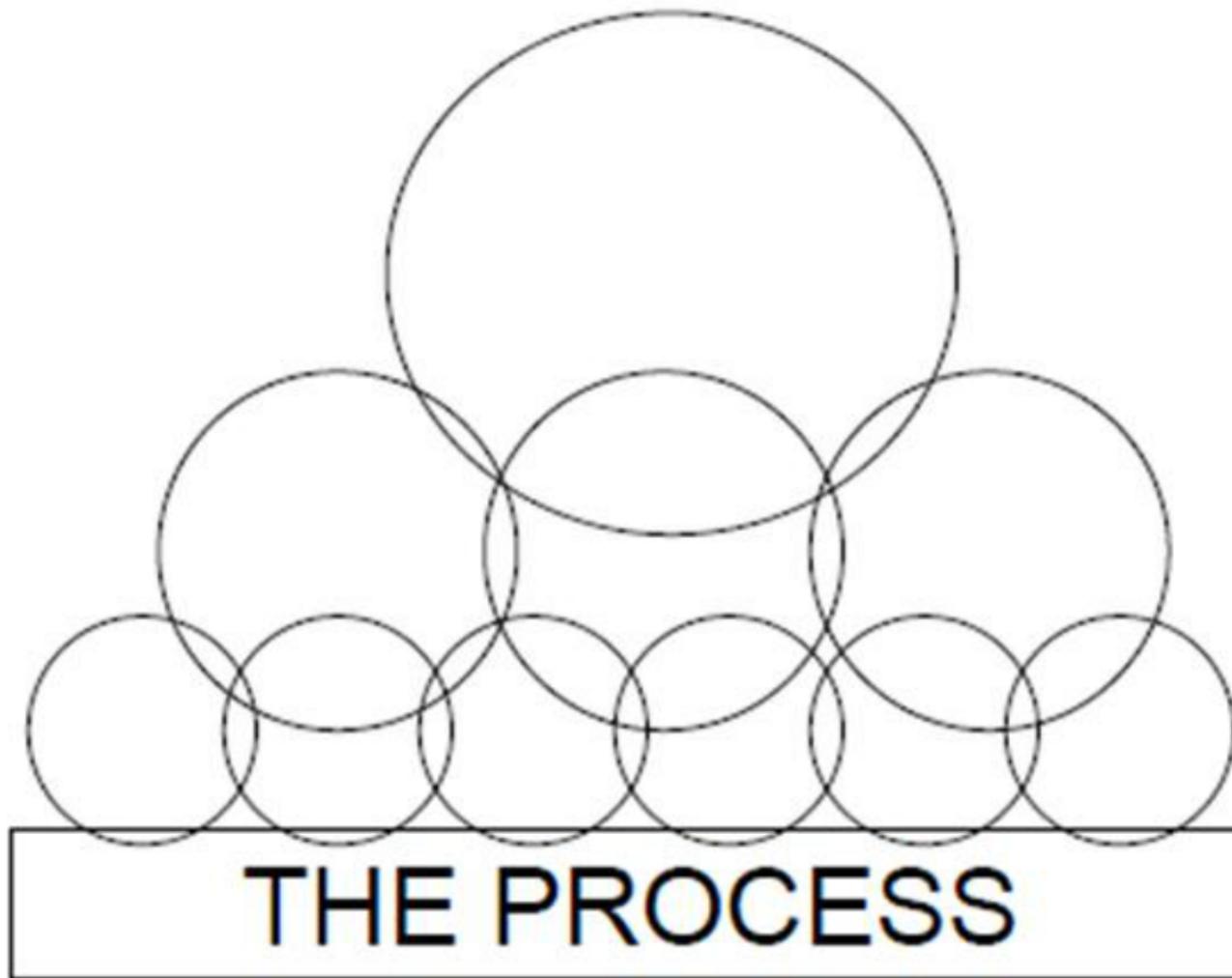


MEDICIÓN DE LAS CONDUCTAS



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 360

Layered Process Audits



Managers

- System Flow
- Unevenness
- Std. Work (Super. & GL)
- Std. Work- Process

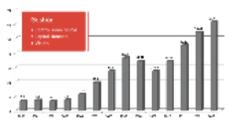
Supervisors

- Area Flow
- Interfaces
- Overburden
- Std. Work- Process
- Std. Work- GL

Group Leaders

- Std. Work- Process
- Materials Flow
- Quality

“Target-Actual-Please Explain”



CHECK

- 19% del personal accede a los cursos.
- 30% Al personal mandos de la Unidad de Mantenimiento.
- 50% Al personal de las áreas operativas de la Unidad.
- 70% de los 3000 y 2000 de la Unidad de Mantenimiento.
- Más de 200 beneficiarios en los cursos de formación.
- 30% Al personal mandos de la Unidad de Mantenimiento.
- 20% de los personal de las áreas operativas de la Unidad.

- Eficiencia.
 - Objetivo: 100%
 - Se logró el 123%
- Tiempo ciclo.
 - Objetivo superado en un 30%
- Desperdicio.
 - Objetivo superado en un 57%

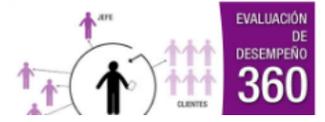
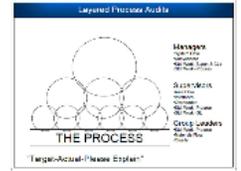
Performance Factors

Factor	Check	Pass	Fail
Quality of Work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quantity of Work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attendance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maintaining the schedule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discipline/Order	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsibility	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Communication Skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respectful Teamwork Skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ACT



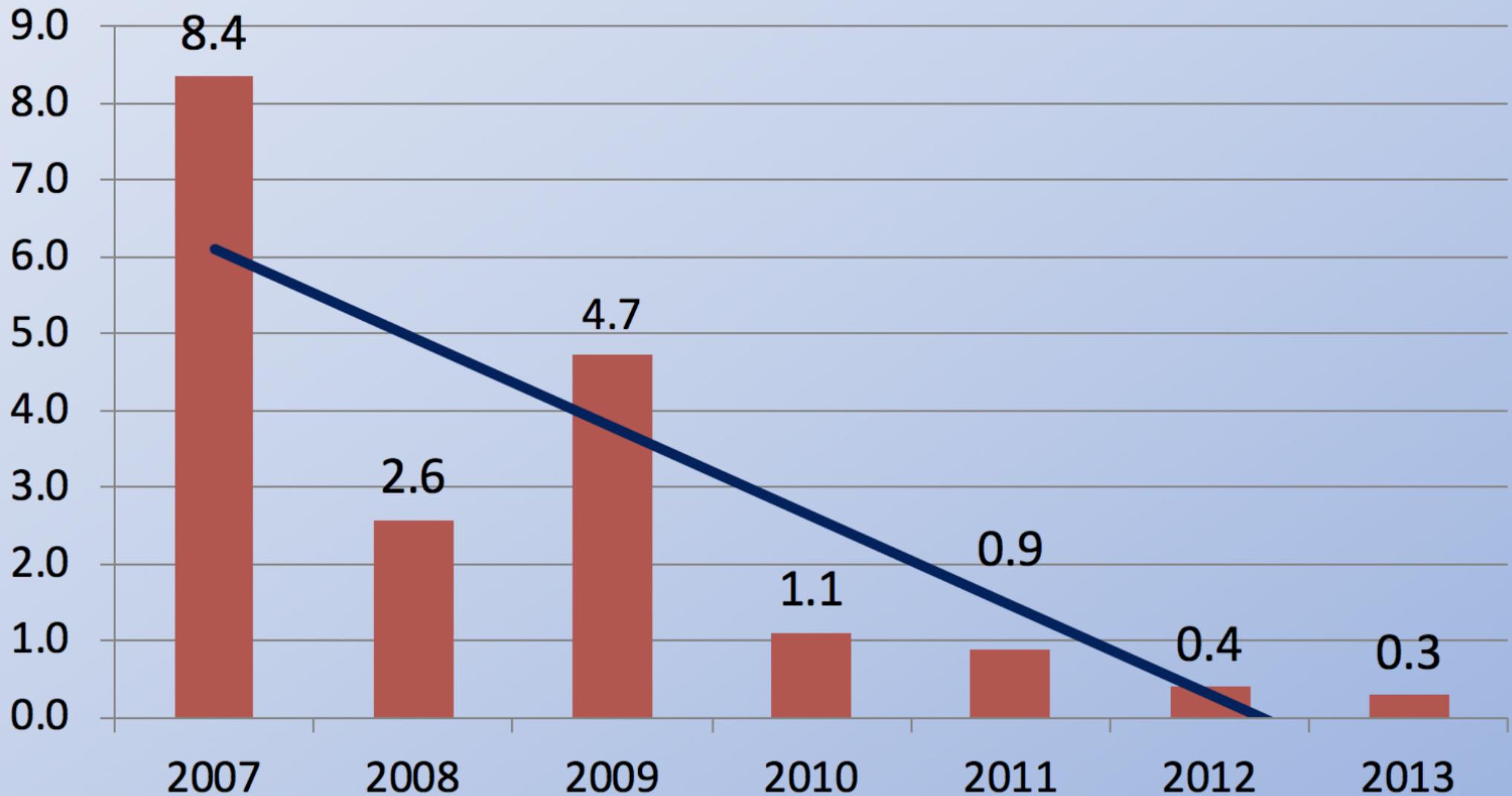
Principios y estrategias para retener el talento



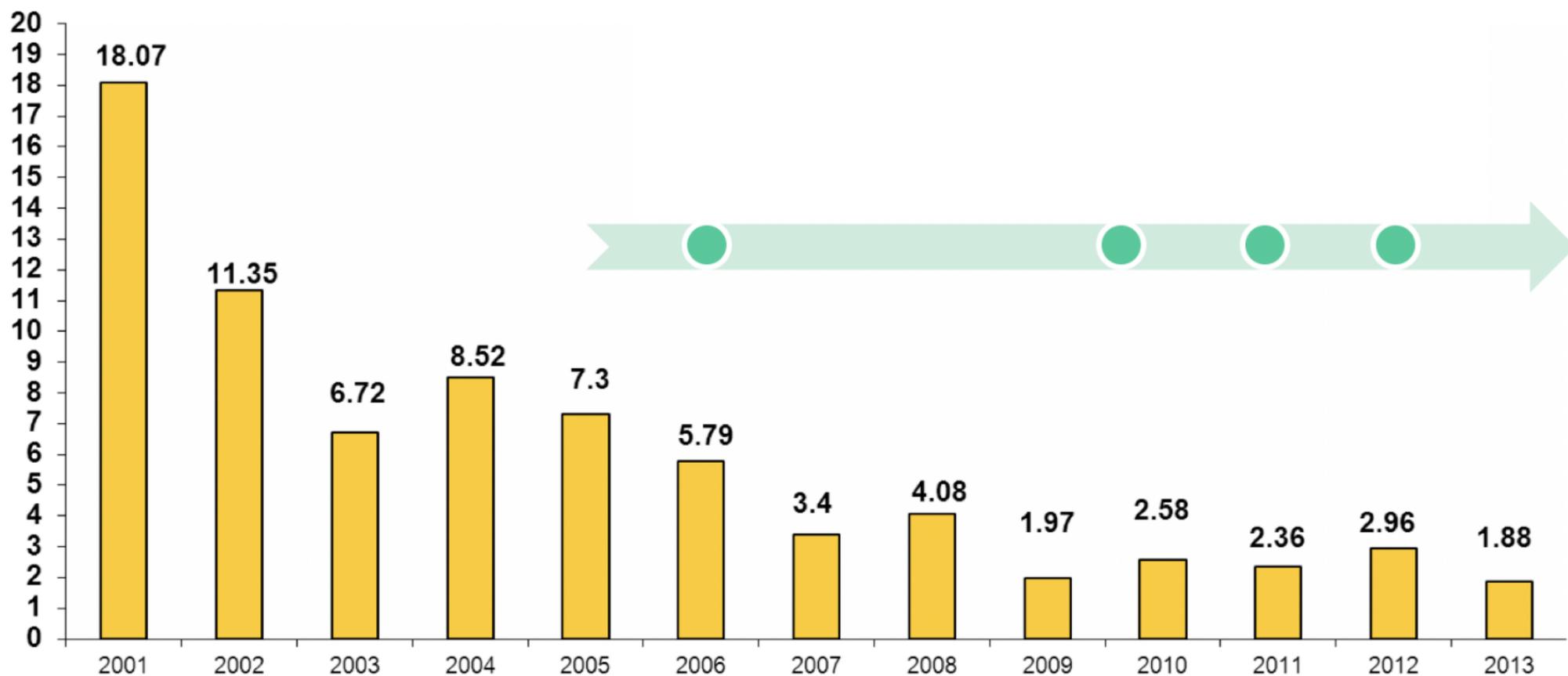
- **100%** del personal conoce su tipo de sangre.
- **70%** del personal atendido en la Unidad Dental Móvil.
- **50%** del personal inscrito en programas de nutrición.
- Pérdida de **300 kilos** y **200cm de cintura** en 3 años.
- Más de **200 inscripciones** anuales a las carreras de atletismo.
- **30%** del personal inscrito en el **1er Triatlón**
- **2 escuelas** primarias beneficiadas con obra civil y equipo.

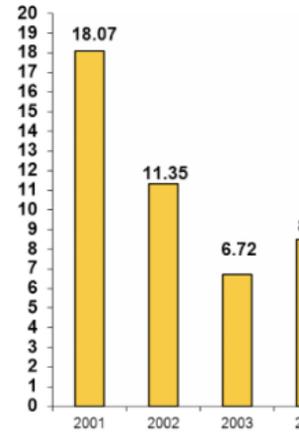
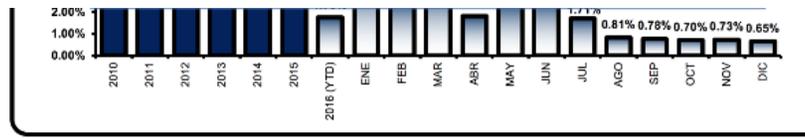
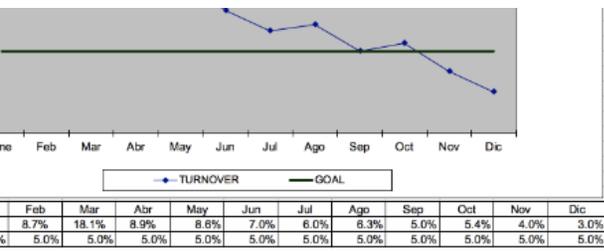


PORCENTAJE DE PIEZAS DEFECTUOSAS CON CLIENTE

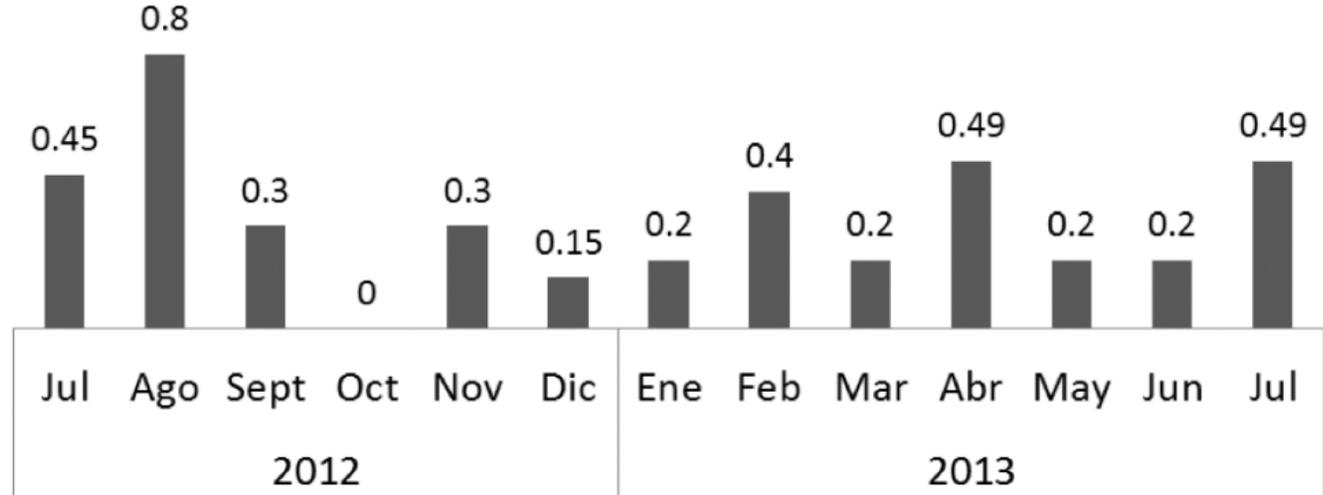
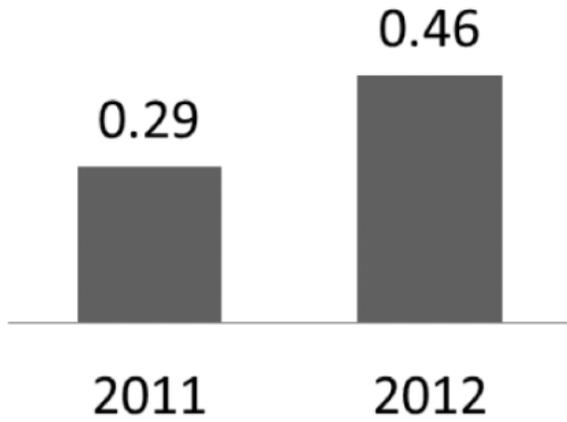


ÍNDICE DE ACCIDENTES DE TIEMPO PERDIDO 2000 - 2013

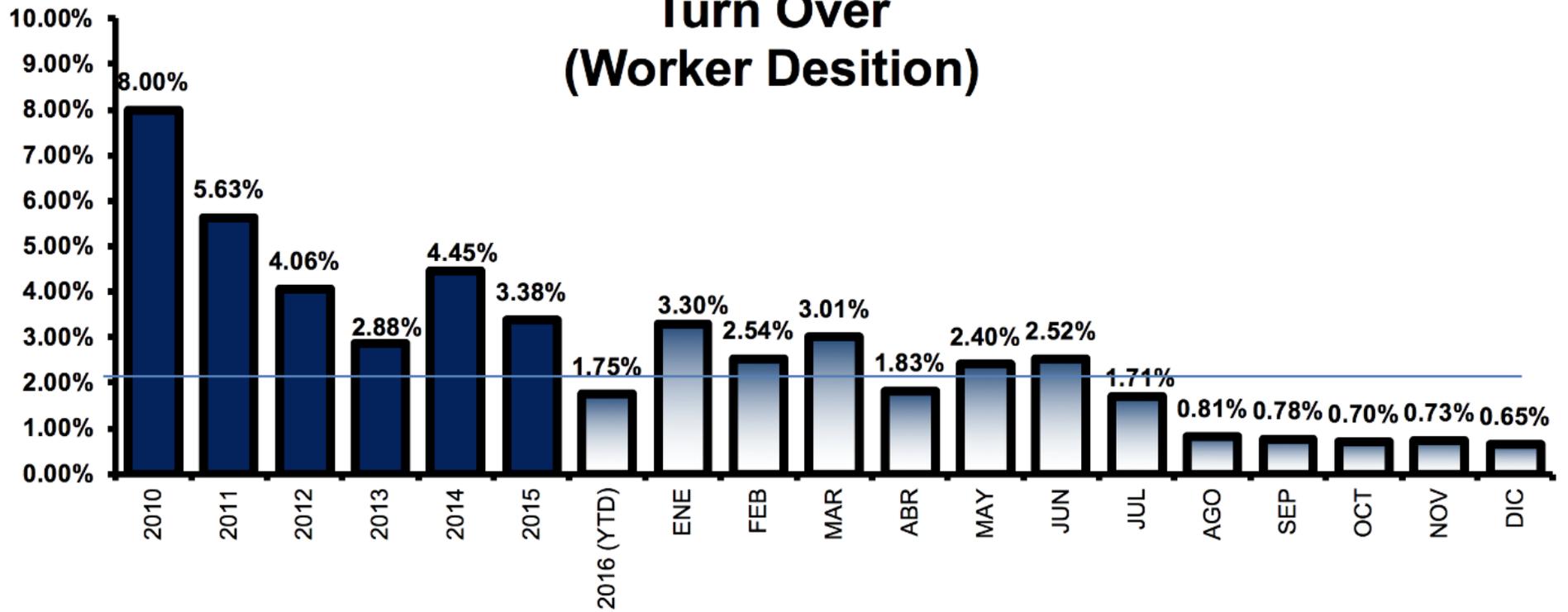




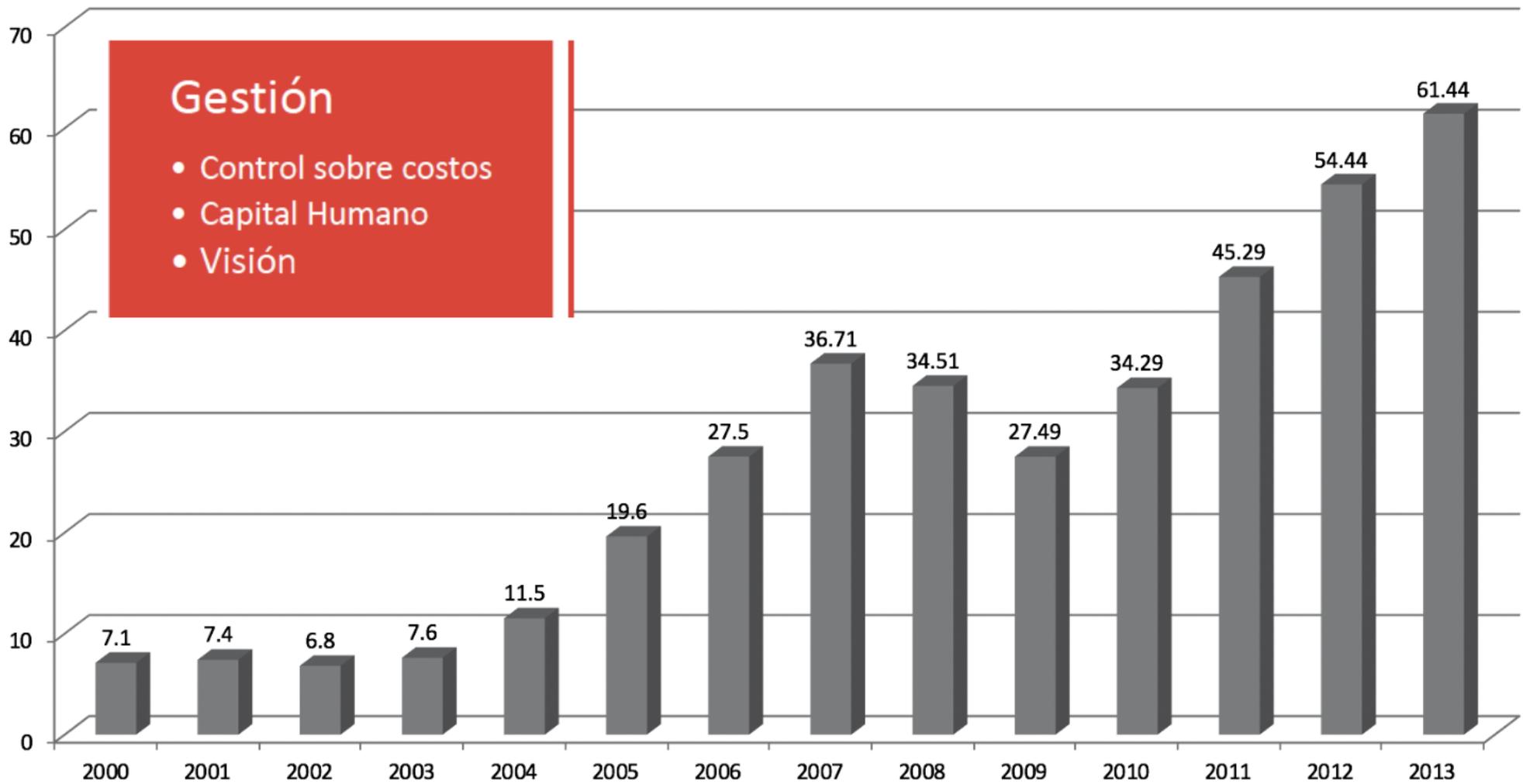
ROTACIÓN, %

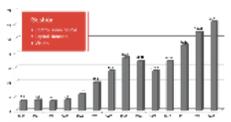


Turn Over (Worker Desition)



Ventas en millones de dólares





CHECK

- 19% del personal accede a los cursos.
- 30% Al personal mandos de la Unidad de Negocio.
- 50% Al personal de apoyo y personal de soporte.
- 10% de los 300 líderes y 20% de los cursos.
- Más de 200 beneficiarios en los cursos de liderazgo.
- 30% Al personal mandos de la Unidad de Negocio.
- 20% de los cursos de liderazgo en el equipo.

- Eficiencia.
 - Objetivo: 100%
 - Se logró el 123%
- Tiempo ciclo.
 - Objetivo superado en un 30%
- Desperdicio.
 - Objetivo superado en un 57%

Performance Factors

Factor	Objetivo	Realización
Calidad de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coste de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mantenimiento de los equipos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de recursos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de energía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de agua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de electricidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de telecomunicaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

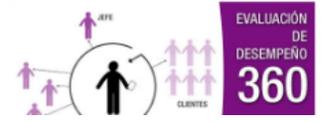
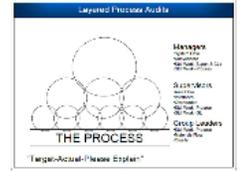


ACT

El orgullo de pertenecer y permanecer

Principios y estrategias para retener el talento

Programa LIDERAZGO



ACT

El orgullo de pertenecer y permanecer

Principios y estrategias para retener el talento



Los líderes son aquellas personas que hacen que las cosas sucedan...

4.1 Establece el nuevo estándar:

- Por hacer:
 - Recibe información que muestre la efectividad de las soluciones implementadas
 - Actualiza las reglas de trabajo (previsiones de trabajo, hojas de proceso, hojas de datos de proceso, lista de materiales, etc.)
 - Audita el proceso modificado

4.3 Comparte, celebra y reconoce el éxito

Por hacer:

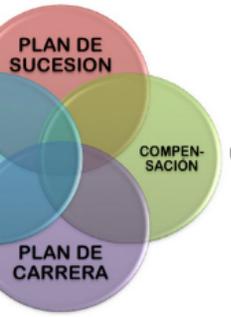
- Comparte y celebra el éxito del grupo de trabajo
- Análisis que los resultados son reconocidos en la empresa, la división y el grupo
- Comparte el éxito y la información a través de medios de comunicación en la empresa (Pantallas, boletín, etc.)
- Celebra con tu equipo, da algo de lo que es tu logro, puede ser una comida, un presente, un viaje, una oportunidad de trabajo mejor, un reconocimiento formal de la dirección, etc.
- Has sentir al equipo motivado, que lo haga y sea el resultado apropiado

4.2 Generaliza las soluciones:

Por hacer:

- Planifica cómo generalizar las soluciones que han sido implementadas
- Har una lista de cosas que se hacen que antes no se hacían en otras partes

En esta etapa, las mejoras y las soluciones exitosas deben ser reconocidas para ser la base del progreso y mejoras futuras.





Fase

4.1

4.2

4.3

4.1 Establece el nuevo estándar:

- Por Hacer
 - Reúne información que muestre la efectividad de las soluciones implementadas.
 - Actualiza las reglas de trabajo (Instrucciones de trabajo, Hojas de proceso, Hojas de datos de proceso, lista de materiales, etc.)
 - Audita el proceso modificado.



**PLAN DE
SUCESION**

**RETEN-
CIÓN DE
TALENTO**

**COMPEN-
SACIÓN**

**PLAN DE
CARRERA**

Conclusiones: Qué necesitamos

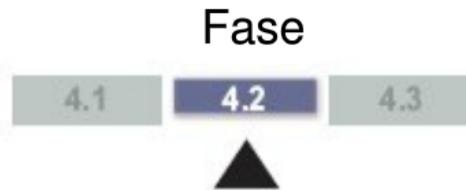
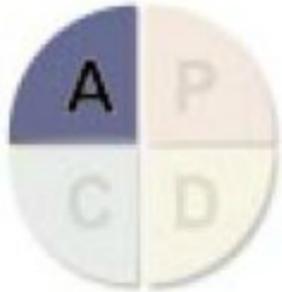
- ✓ Organización, liderazgo y equipos sólidos
- ✓ Permanente capacitación y motivación



Los líderes son
aquellas personas que
hacen que las cosas
sucedan...



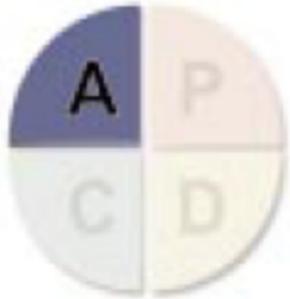
Programa
LIDERAZGO



4.2 Generaliza las soluciones:

- Por Hacer
 - Piensa cómo generalizar las soluciones que has implementado.
 - Haz una lista de cosas que se tienen que evitar al implementar las soluciones en otras partes.

En esta etapa, las mejoras y las soluciones adoptadas deben ser consolidadas para ser la base del progreso y mejoras futuras.



4.3 Comunica, celebra y reconoce el éxito.

● Por Hacer

Comunica y celebra el éxito del grupo de trabajo

- Asegúrese que los resultados son comunicados en la empresa, la división y el grupo.
- Comparte el éxito y la información a través de medios de comunicación en tu empresa.
(Periódico, Intranet, etc.)
- Celebra con tu equipo, da algo de lo que se ha logrado, puede ser una comida, un presente, un bono, una oportunidad de trabajo mejor, un reconocimiento formal de la dirección, etc.
- Haz sentir al equipo triunfador, que lo logro y con sinceridad agrádeceles.

Ambiente

Personal

S

Nutrición/



ACT

El orgullo de pertenecer y permanecer

Principios y estrategias para retener el talento



Los líderes son aquellas personas que hacen que las cosas sucedan...

4.3 Comparte, celebra y reconoce el éxito

Por hacer:

- Celebrar y validar el éxito del grupo de trabajo.
- Analizar que los resultados son atribuibles en la empresa, la división y al grupo.
- Compartir el éxito y la información a través de medios de comunicación en la empresa (Revistas, boletines, etc.)
- Celebrar con el equipo, de algo de lo que se ha logrado, puede ser una comida, un presente, un viaje, una oportunidad de trabajo mejor, un reconocimiento formal de la dirección, etc.
- Hacer sentir al equipo motivado, que lo haga y sea una actividad agradable.

4.1 Establece el nuevo estándar:

Por hacer:

- Recabar información que muestre la efectividad de las soluciones implementadas.
- Actualizar las reglas de trabajo (previsiones de trabajo, hojas de proceso, hojas de datos de proceso, lista de materiales, etc.)
- Auditar el proceso modificado.

4.2 Generaliza las soluciones:

Por hacer:

- Pensar cómo generalizar las soluciones que han implementado.
- Hacer una lista de cosas que se han hecho que antes no se habían hecho en otros países.

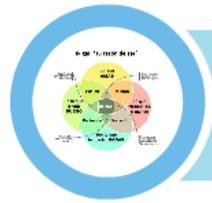
En esta etapa, las mejoras y las soluciones exitosas deben ser reconocidas para ser la base del progreso y mejoras futuras.



El orgullo de pertenecer y permanecer



Principios y estrategias para retener el talento



ENCONTRAR

5



RETAR

4



APRECIAR

3



CREER

2



ENTENDER Y ATENDER

1

de p
y pe



principios y estrategias para veterane

Ikigai: 'Tu razón de ser'



ACT

El orgullo de pertenecer y permanecer

Principios y estrategias para retener el talento



Los líderes son aquellas personas que hacen que las cosas sucedan...

4.1 Establece el nuevo estándar:

- Por hacer:
 - Revisa información que muestre la efectividad de las soluciones implementadas
 - Actualiza las reglas de trabajo (previsiones de trabajo, hojas de proceso, hojas de datos de proceso, lista de materiales, etc.)
 - Audita el proceso modificado

4.3 Comparte, celebra y reconoce el éxito

Por hacer:

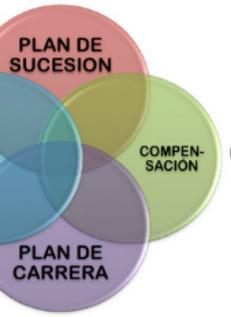
- Comparte y celebra el éxito del grupo de trabajo
- Análisis que los resultados son reconocidos en la empresa, la división y el grupo
- Comparte el éxito y la información a través de medios de comunicación en la empresa (Pantallas, boletín, etc.)
- Celebra con tu equipo, da algo de lo que es tu logro, puede ser una comida, un presente, un viaje, una oportunidad de trabajo mejor, un reconocimiento formal de la dirección, etc.
- Has sentir al equipo motivado, que lo haga y sea el resultado apropiado

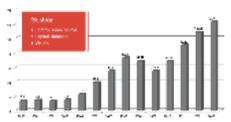
4.2 Generaliza las soluciones:

Por hacer:

- Planifica cómo generalizar las soluciones que han sido implementadas
- Has una lista de cosas que se hacen que antes no se hacían en otras partes

En esta etapa, las mejoras y las soluciones exitosas deben ser reconocidas para ser la base del progreso y mejoras futuras.





CHECK

- 19% del personal accede a los cursos.
- 30% Al personal mandos de la Unidad de Mantenimiento.
- 50% Al personal de las áreas operativas de la línea.
- 70% de los 3000 y 2000 de la línea de servicio.
- Más de 200 beneficiarios en los cursos de liderazgo.
- 30% Al personal mandos de la línea de servicio.
- 20% de los personal de la línea de servicio.

- Eficiencia.
 - Objetivo: 100%
 - Se logró el 123%
- Tiempo ciclo.
 - Objetivo superado en un 30%
- Desperdicio.
 - Objetivo superado en un 57%

Performance Factors

Factor	Objetivo	Realización
Calidad de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mantenimiento de los equipos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de recursos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de herramientas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de transporte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de energía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de agua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de aire acondicionado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de calefacción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de iluminación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de ventilación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de sonido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de televisión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de telefonía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de correo electrónico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de mensajería instantánea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de redes sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de videoconferencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de almacenamiento en la nube	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad informática	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de backup de datos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de recuperación de datos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de continuidad de negocio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de gestión de crisis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de comunicación de emergencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de evacuación de emergencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de primeros auxilios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de extinción de incendios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de protección civil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad industrial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad de la información	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad psicológica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad vial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad alimentaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad sanitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad ambiental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad energética	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad nuclear	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad espacial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad marítima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad aérea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad ferroviaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad por carretera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte privado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte marítimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte aéreo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte espacial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte terrestre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte acuático	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte aéreo marítimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte aéreo terrestre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte aéreo espacial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte aéreo marítimo terrestre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte aéreo marítimo espacial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad de seguridad en el transporte aéreo marítimo terrestre espacial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

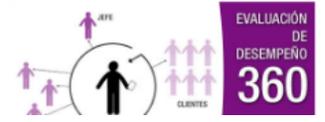
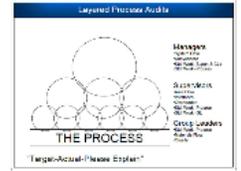


ACT

El orgullo de pertenecer y permanecer

Principios y estrategias para retener el talento

Programa LIDERAZGO



DO

Piensa en un mentor

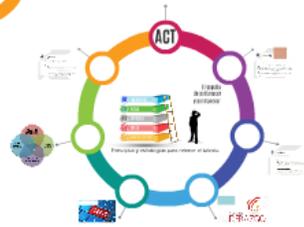
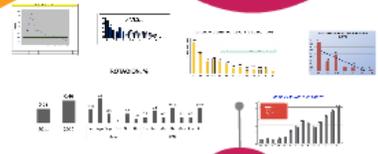
Mentor

Qué hizo y cómo le hicieron para tener esa influencia, cómo le animaron y le hicieron sentir que era capaz de aprender y crecer.



CHECK

ACT



- Entrenamiento continuo en materia de Desarrollo Humano.
- Supervisión con enfoque humano
- Endocalidad
- Proyecto de vida
- Cerrando ciclos
- Preguntas poderosas
- Integración de las familias a los talleres.
- Reconocimiento de la participación en estos programas.
- Asesoría individual para desarrollo de Plan de Vida.

- SALUD
- Servicio médico.
- Semana de salud anual.
- Atención dental gratuita.
- Programa nutricional administrado por un profesional de la salud.
- Campañas de vacunación.
- Campañas de detección de enfermedades.
- Conferencias y talleres sobre temas de salud interesantes, actuales y aptos.
- Talleres para familiares.
- Exámenes clínicos y de la vista in situ.

COMUNIDAD

- Objetivos organizacionales de sustentabilidad.
- Comité de sustentabilidad.
- Fomento de una cultura ecológica en nuestros colaboradores y en la comunidad.
- Donativos basados en las necesidades detectadas.
- Actividades lúdicas con los niños de comunidades vecinas.
- Apoyo mensual a instituciones de asistencia privada.
- Promoción de las tradiciones nacionales.

- DEPORTES
- Eventos deportivos

- Celebraciones frecuentes
- Pocas reglas
- Participación de ganancias para todos
- Horario flexible
- Trabajo en Equipo
- Respeto y colaboración con los sindicatos
- Líderes evaluados por sus colaboradores
- Todos evalúan el servicio interno
- Restaurant y estacionamiento todos igual
- Biblioteca y Círculos de Lectura
- Desarrollo Humano NO Recursos Humanos
- Colaboradores NO empleados
- Puertas abiertas
- Código de Conducta
- Administración por objetivos
- Colaboradores de producción aprueban cambios de proceso y compras de equipos
- Información abierta y disponible para todos (excepto la nómina).



ve en el logro tas.



PLAN

SOLUCIÓN 3



DO

Planza en un mentor



SOLUCIÓN 2



CHECK

- Colaboración en equipos
- Procesos ágiles
- Perfil de selección de operaciones para todos
- Modelo Flexible
- Trabajo en equipo
- Planear y colaborar con los clientes
- Sistema de trabajo por alto colaboración
- Trabajo en equipo en colaboración con el cliente
- Desarrollo y entrega de servicios
- Retos y desafíos en la entrega
- Desarrollo de nuevos productos
- Colaboración con proveedores
- Sistema de trabajo
- Colaboración con el cliente
- Colaboración de producción agrícola
- Cambio de cultura y compromiso de equipo
- Información abierta y disponible para todos
- Gestión de la calidad

- Prácticas de control en áreas de Desarrollo Humano
- Supervisión con enfoque humano
- Capacidad
- Propósito de vida
- Desarrollo de las fortalezas de los sujetos
- Programar actividades
- Reconocimiento de la participación en estos programas
- Atención individualizada de los sujetos de Plan de Vida

COMUNIDAD

- Gestión integral de los recursos de sostenibilidad
- Gestión de sostenibilidad
- Fortalecimiento de una cultura ecológica en espacios laborales y en la comunidad
- Desarrollo de habilidades en los recursos humanos
- Actividades físicas con los recursos de sostenibilidad
- Apoyo técnico a los recursos de sostenibilidad
- Promoción de las tradiciones nacionales

IDENTIFICAR

- Datos de operación
- Zonas de trabajo
- Identificación de áreas
- Claves de éxito
- Tipos de clientes (objetos, bienes, servicios)

Análisis de CAUSA RAÍZ



5 Porqués



Definición del PROBLEMA



Consecuencias de la Rotación



FACTOR HUMANO

pieza clave en el logro de las metas.



KATHEDRA
CONSULTING GROUP
Pasaje de la República #13020
World Trade Center
Querétaro

www.ktd.mx
442.214.08.98

Juan José Guillén Villegas
jguillen@ktd.mx

GRACIAS!!!



KATHEDRA

CONSULTING GROUP

Paseo de la República #13020
World Trade Center
Querétaro

www.ktd.mx
442.214.08.98

Juan José Guillén Villegas
jjguillen@ktd.mx

GRACIAS!!!