



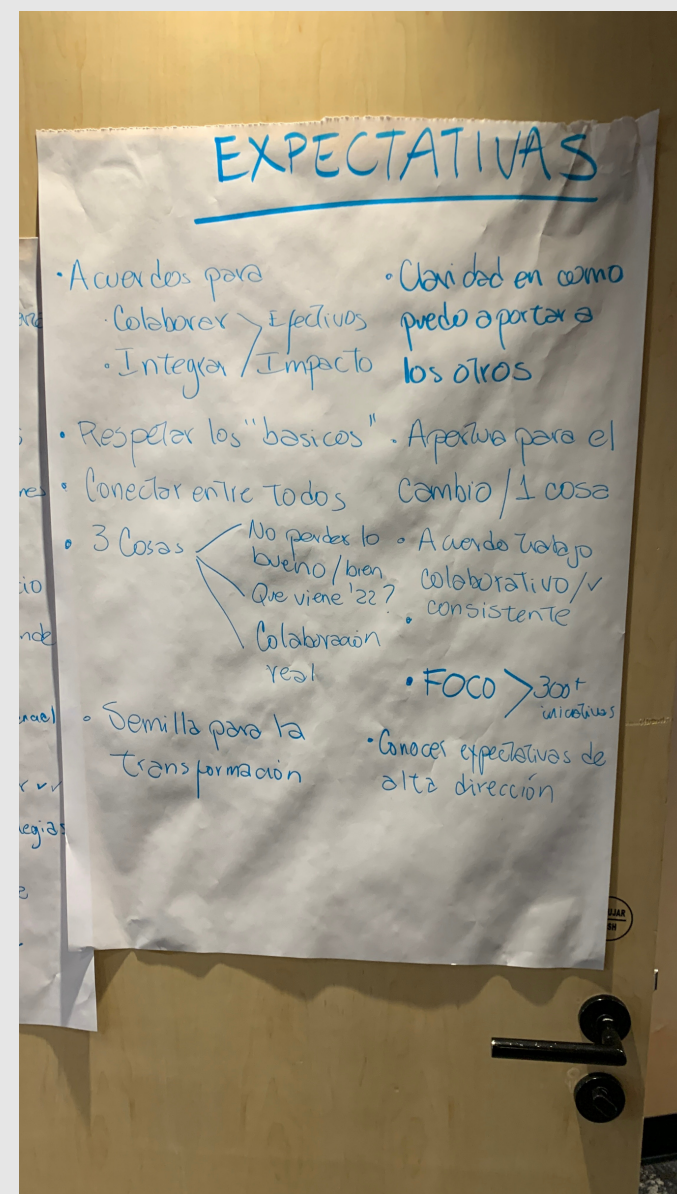
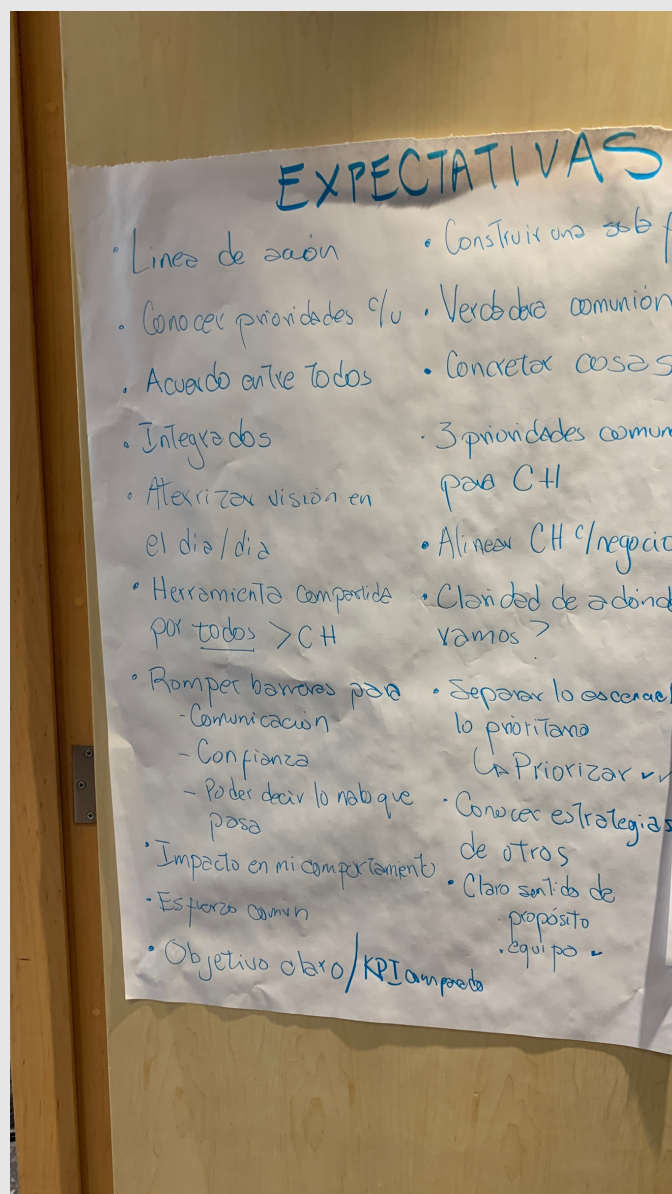
GRUPO ELEKTRA Capital Humano

TEAM DEVELOPMENT
NOV - 2021



INTEGRALIS
CONSULTING

Las expectativas



“

Muchas personas compartieron en su Log-In que tenían dudas de que algo cambiara y comentaron que fue la primera vez que todos estaban juntos en una sesión de estrategia.

“

Acuerdo entre todos
Objetivo claro
3 Prioridades comunes para CH
Saber ¿a dónde vamos?
Priorizar
Conocer expectativas de la alta dirección
Semilla para la transformación



Temas Clave

Se habló de la importancia de desarrollar juntas efectivas, evitar el Multitasking, evitar el back-to-back de juntas.

El Intento.

Alto Rendimiento: Poner energía en lograr algo en lo que ya son efectivos, pero de mejor manera.

Integrar perspectivas y trascender.

La habilidad de “Quitar” en un entorno en donde todo urge.

EJERCICIO PERSONAL

¿Qué tengo que lograr para irme de aquí completo?

¿En quién me voy a convertir para estar en paz?

ACTIVIDAD DE PRIORIZACIÓN

Con el objetivo de estar groundeados para la conversación con P.P. Se realizó una actividad en la que por equipos definieron las preguntas más importantes para ellos, después se priorizó por impacto y se definió la redacción adecuada para enriquecer la plática.



¿Qué necesitamos para llegar al siguiente nivel de Capital Humano?

Plática con P.P.

Comentario P.P.

“En este mundo de hoy, lo único relevante es la GENTE”

“GENTE muy buena, con un buen propósito, buenas prácticas y buenas ideas”

“No hay ninguna disciplina en la que el conocimiento vigente dure más de 100 días.

Acuerdo Generado

- Traer gente con Carácter
- Toma de decisiones
- Accountability
- Conocimiento Grupal
- Generar Confianza entre nosotros

- Aprendizaje Constante
- Competencia Digital

Nuestras Observaciones

-A lo largo del taller, nuestro proceso fue constantemente interrumpido lo que generó "confusión" en el camino pero permitió llegar a acuerdos concretos.

-El feedback al terminar el taller fue en general que se iban contentos y claros con los objetivos y cambios necesarios.

Plática con P.P

Comentario P.P.

“Es responsabilidad de ustedes la difusión de la cultura y construir las herramientas para desarrollar a la gente”

“Cultura manda”

“El único indicador que importa es la relación personalísima que tienes con tu equipo”

“Cualidades de la gente valiosa: Manejo de la adversidad, disciplina, rigor, compromiso, sacrificio, valores”

Acuerdo Generado

- Seguimiento Trimestral
- Retrospectivas Trimestrales
- Reunión semanal: 1 para BAU y 1 para Transformación de CH

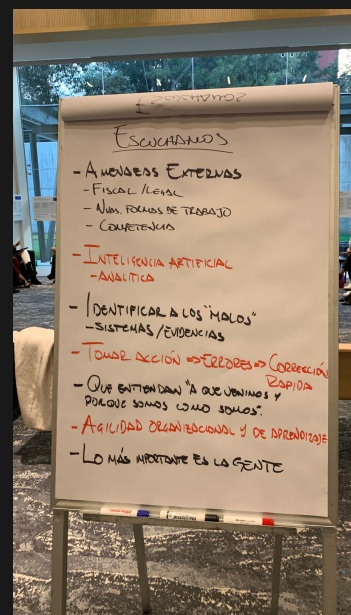
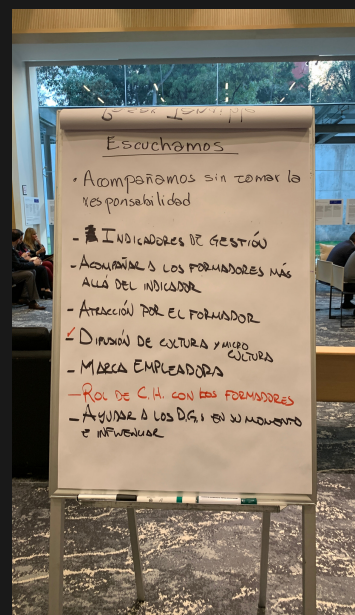
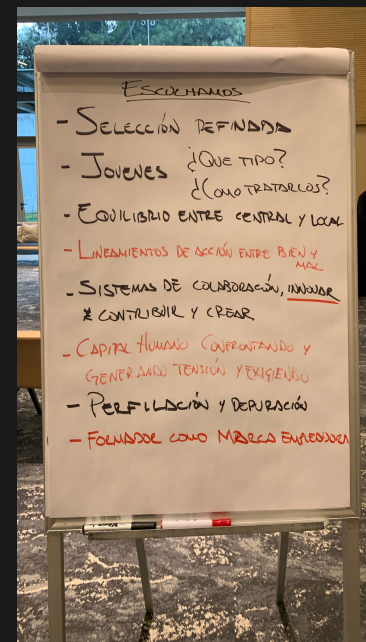
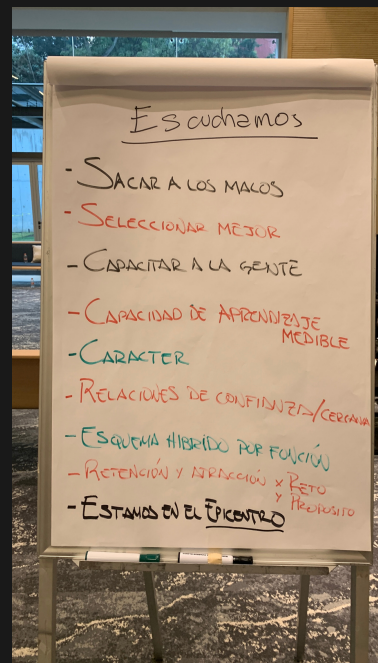
Nuestras Observaciones

Hacks de Agilidad:

- Reducir sus reuniones a 30 minutos.
- No tengan juntas operativas.
- Aplicar el Pareto a los correos, el 80% de tu eficiencia profesional proviene del 20% de tus actividades.
- Eliminar de su vocabulario FYI (PTI) y la palabra URGENTE.
- Siempre define en una conversación “Quién hace qué, para cuando”.

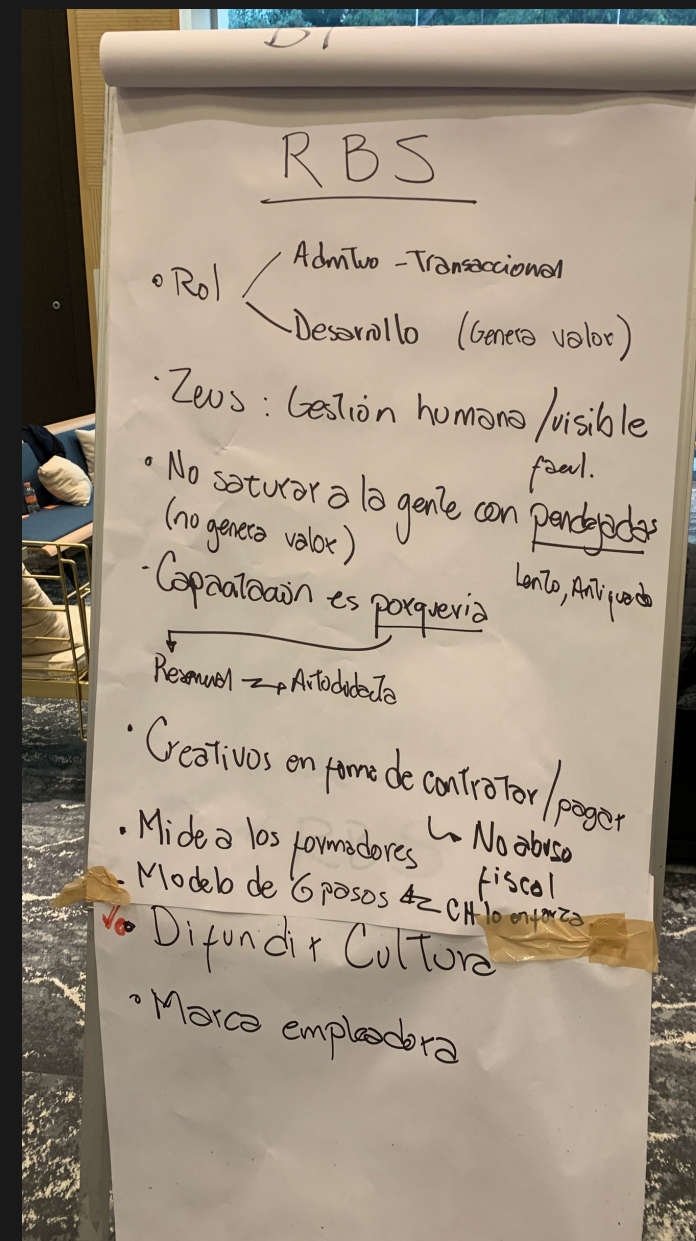
"Escuchamos"

P.P.

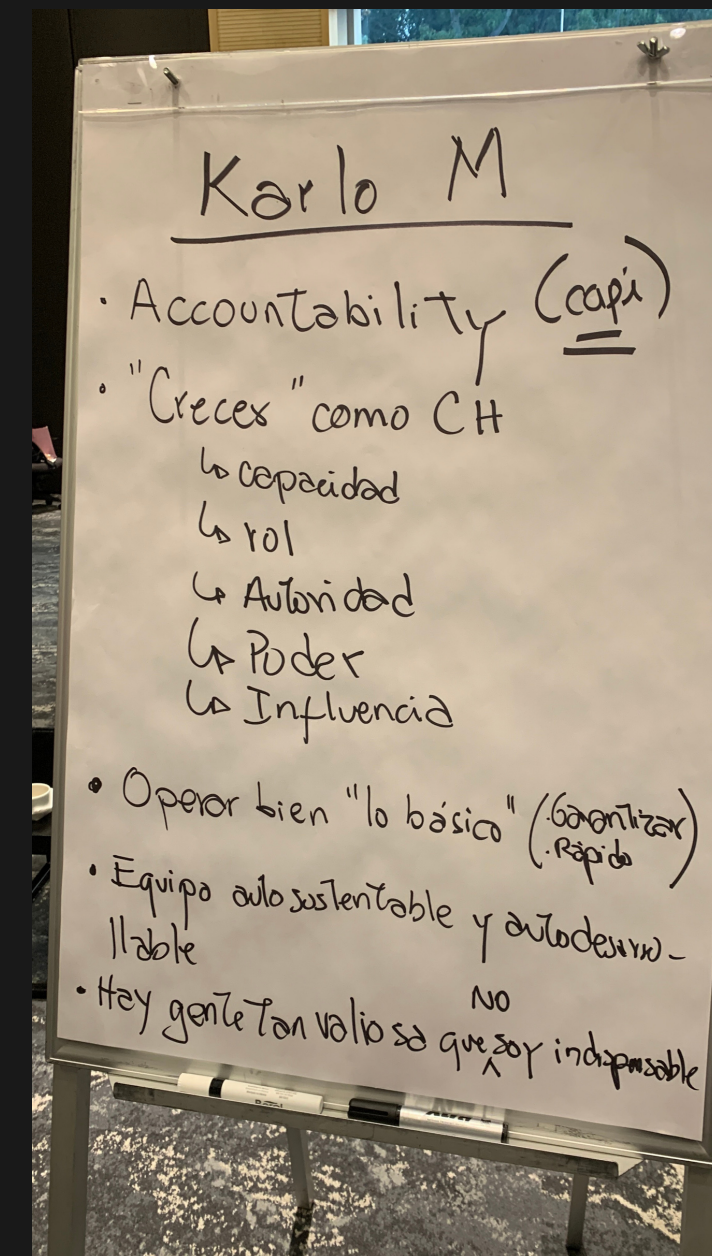


R.B.S.

(Desde la perspectiva de K.M.)



K.M.



Conceptos Clave

P.P.

Oportunidades
Están en el epicentro, la gente debe estar en el epicentro
Exigirnos y exigir
Reskilling and Upskilling
Inteligencia Artificial
Ideas y Propuestas
No gente Tóxica / Ser creadores de fricción / Carácter
Descentralizar

R.B.S.

(Desde la perspectiva de K.M.)

Que CH tenga un rol administrativo pero también un rol de desarrollo (que genera valor)
Mejorar la Capacitación
Creativos en la forma de Contratar
Difundir Cultura
Ser una Marca Empleadora

K.M.

Accountability
CRECER como CH
Excelencia operativa
Equipo Autosustentable y Autodesarrollable
Desarrollar a la gente valiosa de CH

Priorización y Definición de Objetivos

1ER RESULTADO DE LA PRIORIZACIÓN

- 1.- Sistematizar / Data Intel
- 2.- +Densidad de Talento / Desarrollo
- 3.- Evolución de la Gestión Geográfica
- 4.- Cultura enfocada a las personas
- 5.- Selección / Sacar a los Malos
- 6.- Perfil de Éxito
- 7.- Aprendizaje
- 8.- Rapidez
- 9.- Herramientas
- 10.- Medición
- 11.- Nuevo Modelo de Trabajo en Capital Humano

2DO RESULTADO DE LA PRIORIZACIÓN

Reducción a 4 Pilares:

- 1.- Cultura
- 2.- Formador
- 3.- Nuevo Modelo de Trabajo en Capital Humano
- 4.- Tecnología

CONCLUSIÓN

Capital Humano necesita una forma diferente y mejor de generar valor, trascender lo operativo y enfocarnos en algo más estratégico.
Tomar el epicentro.

Iniciativas

¿Qué nos hace falta?

¿Cómo damos continuidad?

¿Cómo nos vamos a comunicar?

¿Qué rutinas quieren?

Iniciativas Clave

01.

Transformar una Cultura Centrada en Personas

Generar un entorno con propósito que contribuya a la plenitud y prosperidad de nuestros colaboradores.



05.

Evolución de la Gestión Geográfica

Gestión ÁGIL e independiente, gente con visión, altamente comunicada e informada.

02.

El Aprendizaje como ADN de Grupo Salinas

Colaboradores con espíritu de aprendizaje y desarrollo Constante.

03.

Formadores cercanos que construyan equipos exitosos

Líderes inspiradores que generan relaciones de confianza atrayendo y fidelizando al mejor talento.

04.

Asegurar el mejor talento

Ser el grupo con el mejor talento para el logro de la PROSPERIDAD INCLUYENTE

Acuerdos Finales

MECANISMOS DE OPERACIÓN

Reunión estratégica CH

1. Seguimiento trimestral P

- ↳ Agenda definida
- ↳ Prework
- ↳ Post trabajo
- ↳ acuerdos +
- ↳ cascado o seg.

Encontrar al menos 3 días =

Retrospectivas

- Trimestrales
- 2 hrs (la 1ª) y ver cómo quedar
- ↳ Especialista / unidades
- ↳ Agenda = "pretrabajo"
- ↳ Post trabajo
- acuerdos

Reunión semanal CH.

- Sem 1 = P = BAW
- Sem 2 = E = Transparencia CH
- ↳ Agenda definida c/ tiempo no 29 los otros
- ↳ Ret trabajo acuerdos

1 Comunicación intra CH

- Dar Comunicación (almo / Comités / Juntas Acuerdos)
- Al generar Acuerdos
 - Entendimiento
 - Fecha cumplimiento y aviso
 - Cumplimiento y apertura
 - Confianza y apertura
- Sesiones uno a uno
 - Relacionamiento cercano feedback
- Comunicación y visibilidad de entregables y proyectos
- Planeación Conjunta - Revisión 3m

Evolución 2) Modelos

Acuerdos: ! = multiple.

Comunicación con unidades de negocio.

- * Reuniones con Dq Siempre Juntos Generalista y especialista
- * Acuerdos con Dq cada 15 días
- * Comunicar al Dq a través de un reporte de actividades de todo CH (estado de cuenta)
- * Construir un formato de no programadas

50 - 6750

Capacidades del equipo CH

1. Caracter ^{Tomada de decisiones accountability Provoque tensión constructiva "bien planteado" Madurez emocional}
2. Auto Aprendizaje / ~~Auto~~ ^{Auto} ~~con~~ ^{com} ~~un~~ ^{un} ~~de~~ ^{de} ~~de~~ ^{de} constante / como
3. Conocimiento grupal
4. Creación y ejecución ágil
5. Colaboración genuina
6. Generar confianza entre nosotros / hacer alianzas
7. Competencia Digital

¿cómo?

1. Medición / Plan de acción
2. Foros ^{participación} pa elevar la visión / círculo de estudio
3. Aprovechar al experto en el tema / función
4. Técnicas / certificación ágil y otras ^{medirnos}

Siguientes Pasos: Entrenamiento

SESIÓN 1 DESARROLLO PERSONAL

Responsabilidad
Liderazgo Consciente
Inteligencia Emocional
Blance Vida/Trabajo
Resolución de Conflictos
Feedback Constructivo

SESIÓN 2 GESTIÓN DEL CAMBIO

Mejores Prácticas a nivel mundial.
Eficiencia Operativa
Mindfulness
Estados de Flujo
Respuesta a situaciones (VUCA)

SESIÓN 3 TEAM DEVELOPMENT

Desarrollo Integral
Operación basada en Resultados
Equipos Autogobernados
Equipos de Alto Rendimiento

Gracias

**Capital Humano Grupo Elektra
Integralis Consulting**

