

Capital Humano

Guillermo Segura



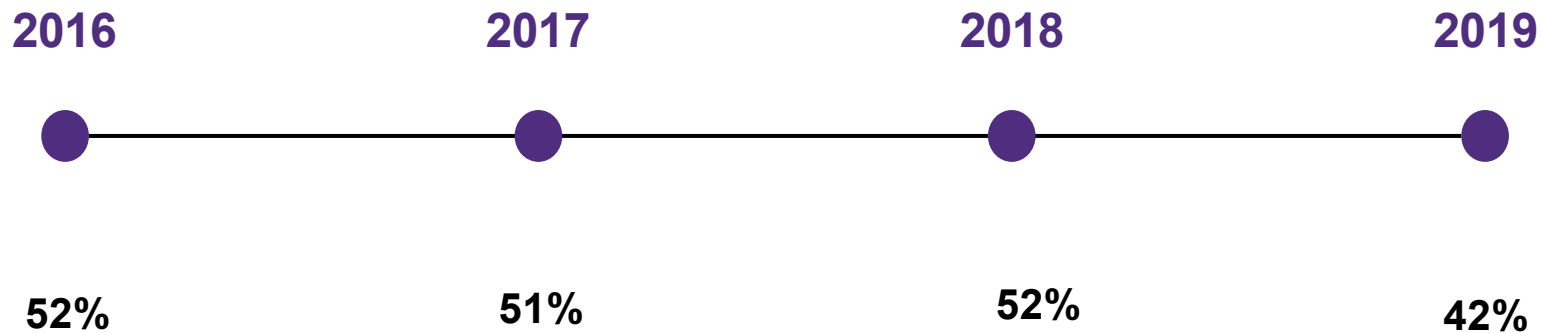
Logros y Retos

- 1 Programas que ayudaron a la disminución de la rotación de personal
- 2 Atracción de Talento
- 3 Desarrollo de Competencias
- 4 Aceptación Socios y Asociados
- 5 Evaluación 360
- 6 Proceso de Estandarización de Sueldos
- 7 Retos en la atracción y retención de talento



Logros

Indices de Rotación



Programas que ayudaron a la disminución de la rotación



- Continuidad del programa de desarrollo de competencias
- Talleres de liderazgo para áreas administrativas y operativas
- Más personal con beneficio del idioma inglés y capacitación externa
- Planes de inducción de nuevos ingresos a la firma
- Continuidad con maestrías, diplomados y especialidades
- Inclusión del personal en temas de desarrollo de la firma (Grupo Millennial)
- Creación del programa Hipotential
- Programas de reconocimiento: "CLEARR"



Programas que ayudaron a la disminución de la rotación



Ambiente laboral:

- Involucramiento de las familias en los eventos de la firma (Halloween, Soccer y Día del niño)
- Fomento al deporte (soccer, boliche, gotcha, etc.)
- Homologación e innovación de los eventos de la firma



Otras mejoras

- Automatización del proceso de salidas de personal
- Cero litigios laborales en el periodo 2018-2019
- Obtención de los contratos de asociados debidamente firmados
- Mejoras en el resguardo y digitalización de los expedientes de personal



Atracción de Talento



- Participación ferias de empleo (Vinculación Universitaria)
- Desayunos Universitarios en las instalaciones de la Firma (EBC)
- Pláticas, talleres y conferencias en Universidades – Construcción de calendario (México, Guadalajara y Monterrey)
- Nuevas plataformas de reclutamiento, Bumeran y CompuTrabajo, que facilita la captación de más candidatos para las divisiones



Desarrollo de Competencias

**Programa
integral a través
de People
Consulting**

Evaluaciones Panel de
Competencias a través de
Assessment Center

Aplicación de Pruebas
Psicométricas midiendo las
Competencias

Examen de inglés

Proceso de Entrenamiento
en Competencias

Proceso de Coaching
individual para los 3
Asociados mejor evaluados

Alcance 1er etapa:

- 47 Asociados Sr
- 50 Encargados



Desarrollo de Competencias

- Programa de Desarrollo de Competencias Interno
- Duración: 7 meses
- Etapa 1: Supervisores BPS



Programa Integral



Taller de Comunicación Efectiva



Desarrollando mi Creatividad e Innovación



Adaptándonos – Sensibilización al Cambio



Administración del Tiempo: Mejorando mi planeación y organización



Ganar – Ganar: Taller de Negociación

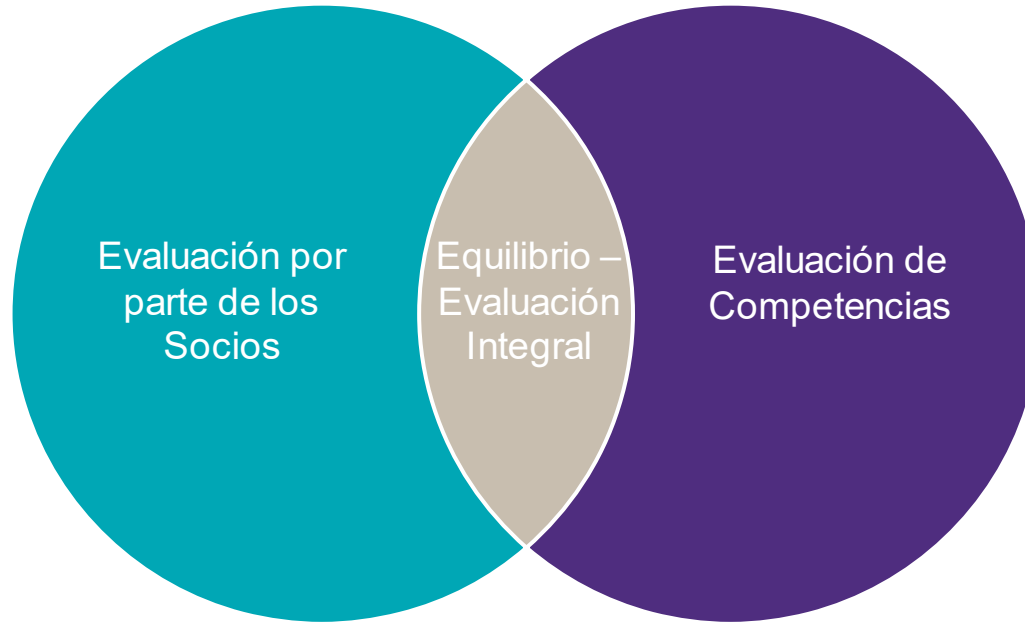


Liderazgo Transformacional



Construcción de Equipos de Alto Desempeño – Team Building

Aceptación de Socios y Asociados



Evaluación 360 Asociados

- ✓ Alineación de Proceso de Evaluación de Desempeño de Asociados a la Evaluación de Socios
- ✓ Construcción y Validación del cuestionario por cada competencia
- ✓ Selección de Evaluadores por cada Asociado (jefes, pares y colaboradores)
- ✓ Automatización del Cuestionario con Lockton
- ✓ Aplicación del Proceso de Evaluación 360° para todos los Asociados a nivel nacional



Proceso de Estandarización de Sueldos



Construcción del
Tabulador



Identificación de
Personal



Resultado de las
Evaluaciones

Generación de Tabulador Nacional

Retos

Atracción y retención de Talento

Estrategia

- Mantener y/o disminuir el porcentaje de Rotación que se logró este ciclo (30%)
- Desarrollo e implementación del **modelo de entrevista por competencias SSGT**
- Entrenamiento de Entrevista al pool de entrevistadores: Socios y Asociados

- Nueva estrategia de Reclutamiento vía grupos **WhatsApp**
- Implementar más programas de vanguardia con las nuevas generaciones
- Implementar más programas de reconocimiento
- Celebración de una asamblea anual de asociados
- Celebración de una asamblea anual con encargados y supervisores

2019 – 2020: Nuestra prioridad es la Atracción y Retención del Talento

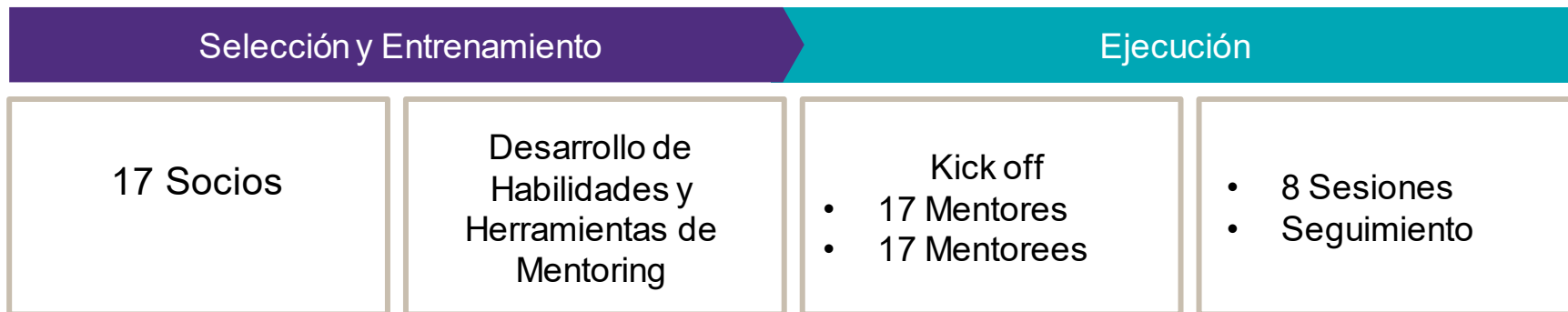
Prioridades People Voice 2019 - 2020



Plan Estratégico de
Clima Laboral y
planes individuales
dependiendo de las
necesidades de
cada Oficina y/o
División

Programa de Competencias

Tercer etapa: Proceso de Mentoring y Coaching



Desarrollo, planeación e implementación de la NOM 035 Factores de riesgo psicosocial



¡Gracias!

Preguntas