

**Deloitte.**



Club CHRO

La química perfecta  
entre talento y estrategia.

9na Edición

*Engagement y Cultura*

La organización al descubierto

Human Capital Advisory Services

Septiembre 2015



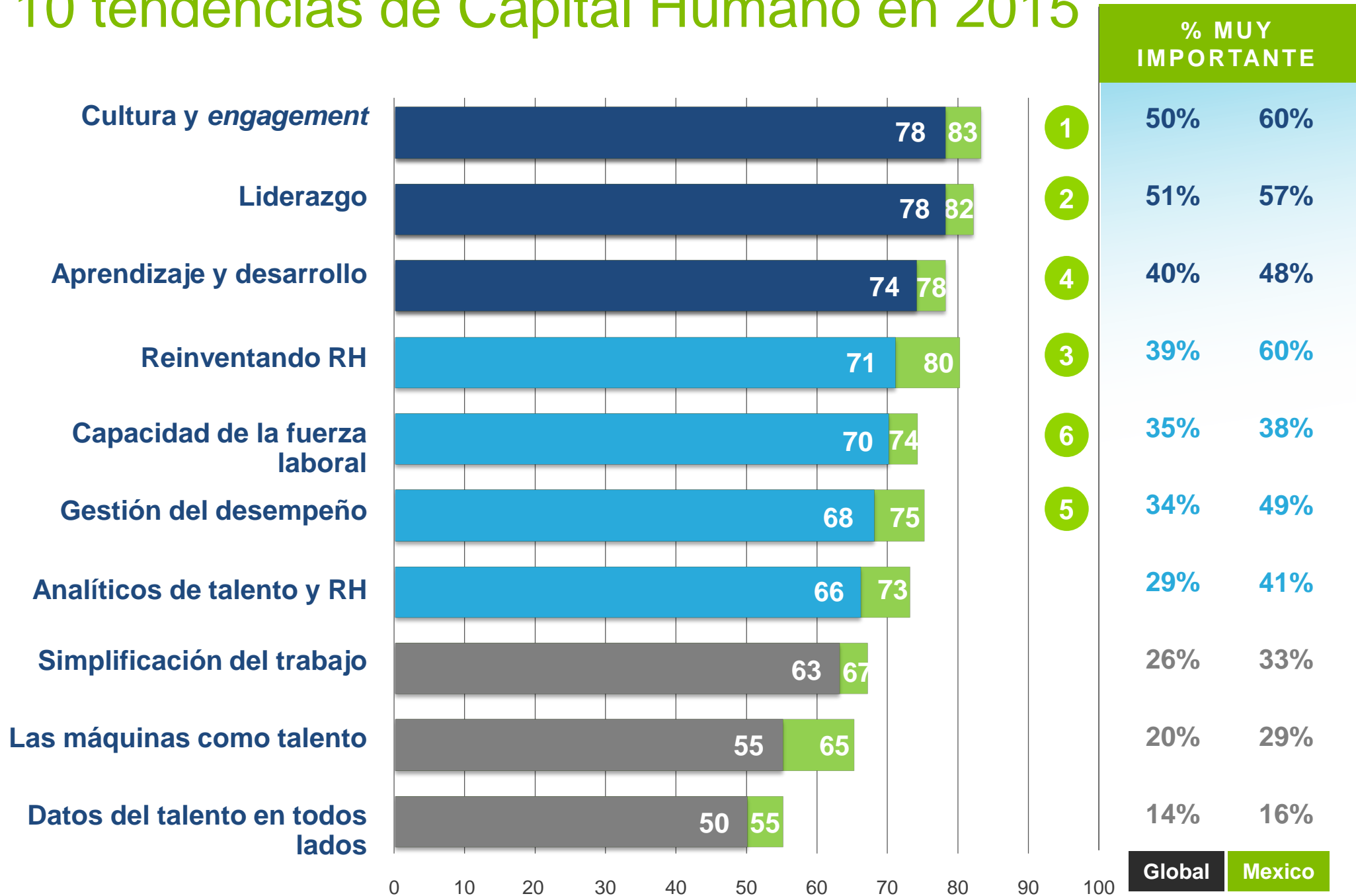
# Agenda

- **Introducción**
- ***Engagement***
- **Cultura**
- **Retos en Industrias**
- **Preguntas y respuestas**



# Introducción

# 10 tendencias de Capital Humano en 2015



# Engagement y Cultura

Resultados de la Encuesta de Tendencias de Capital Humano de Deloitte 2015:

Reto de  
talento

#1  
en México

**90%**  
Opinan que el problema es “muy importante” e “importante” –  
**pasando del 3° lugar en 2014 al 1° este año**

El *engagement* inicia desde los niveles más altos de las organizaciones, alinear la Cultura con la estrategia de negocio



# ¿Cuál es la diferencia?

## Engagement

Mide cómo se sienten las personas al trabajar en una organización; ayuda a conocer la satisfacción y compromiso que tienen los empleados

Cómo los colaboradores se sienten acerca de sí mismos, de su trabajo y su conexión con la organización

Desempeño individual

Descripción



Percepción



Anticipa



## Cultura

Engloba los valores y normas de una organización. Es *“la forma en la que hacemos las cosas”*

Cómo un colaborador vive y experimenta la organización

Desempeño organizacional



# En una era de transparencia, el *Engagement* y Cultura han emergido como dos de los temas más críticos que enfrentan las organizaciones

El **12%** de los empleados creen que en su **organización** están **impulsando efectivamente la cultura** deseada

El **13%** de la fuerza de trabajo global está **“altamente comprometida”**

¿Por qué está pasando esto?



Los líderes carecen de un **entendimiento** del poder de la cultura



Las **motivaciones** de los empleados han cambiado



El nuevo mundo del trabajo cambia la manera de lograr el **compromiso**

*Engagement*



# Reto: empleados **ABRUMADOS...**

**2**  
**3**

de los empleados consideran que no tienen tiempo para realizar sus actividades

## **DISTRAÍDOS...**

Las personas desbloquean sus smartphones hasta **9** veces por hora

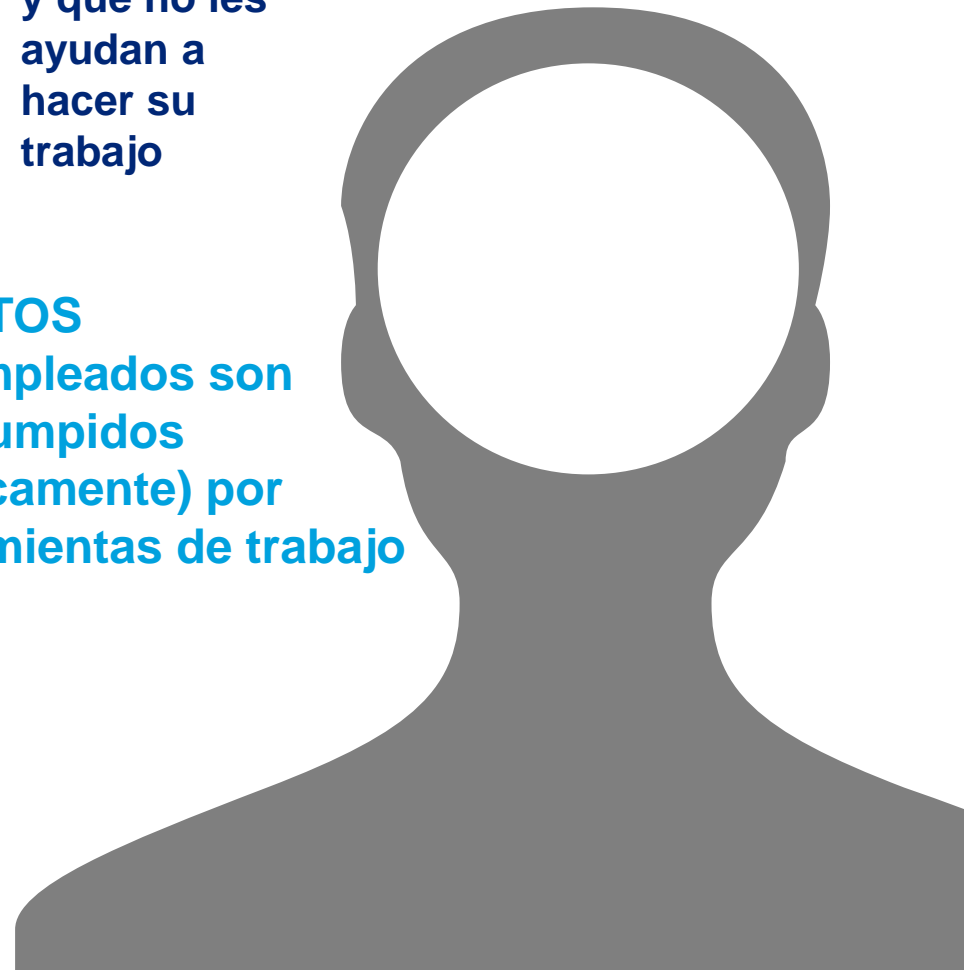
Cada **5** MINUTOS los empleados son interrumpidos (irónicamente) por herramientas de trabajo

Número de veces que se está "en línea" en un día

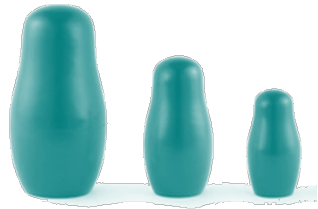
Cuando iniciaba Internet **5** | **27** Hoy

**41%**

del tiempo es invertido en cosas que les ofrecen poca satisfacción personal y que no les ayudan a hacer su trabajo



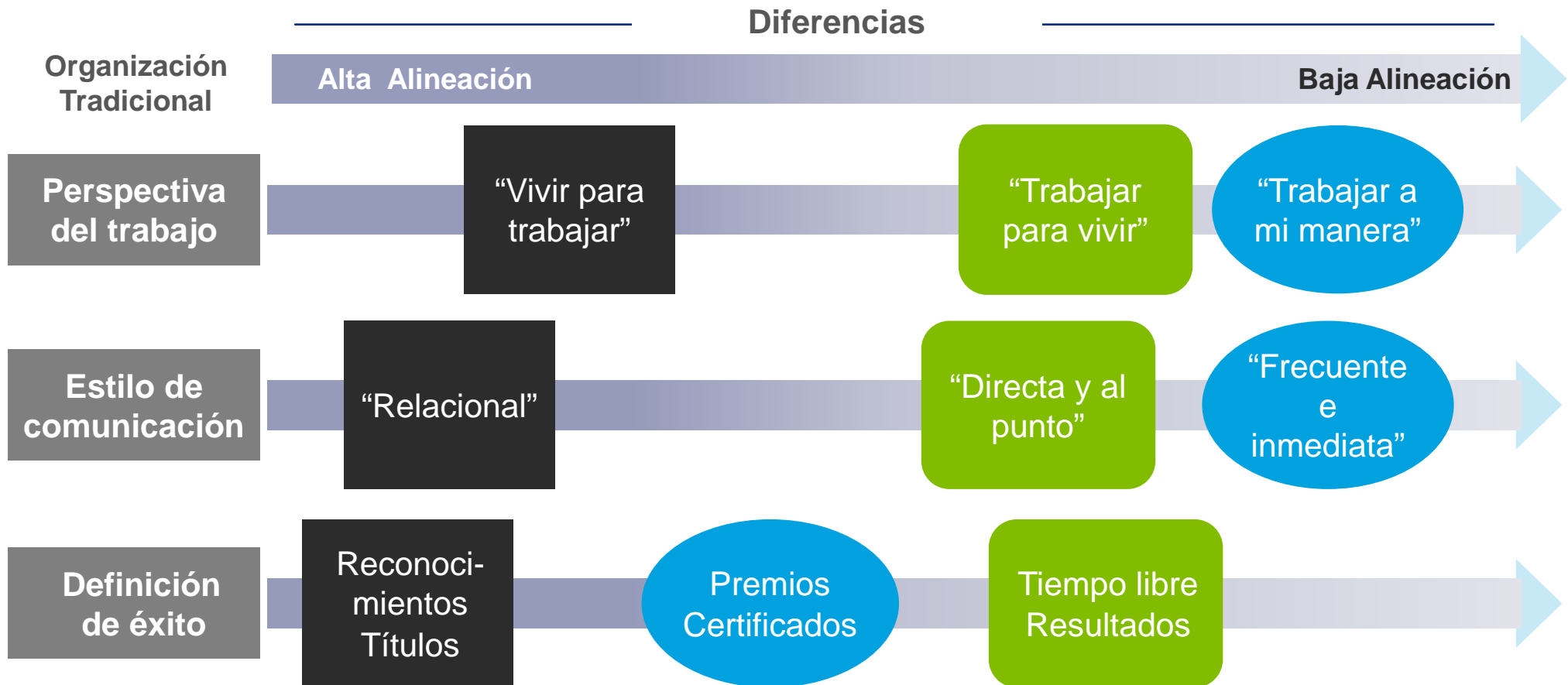
# Reto: diferentes generaciones en el lugar trabajo



**Baby Boomer** ■  
**Generación X** ■  
**Generación Y** ●

## Similitudes

- Deseo de flexibilidad y elección
- Búsqueda de aprendizaje continuo
- Sentido de equidad y transparencia



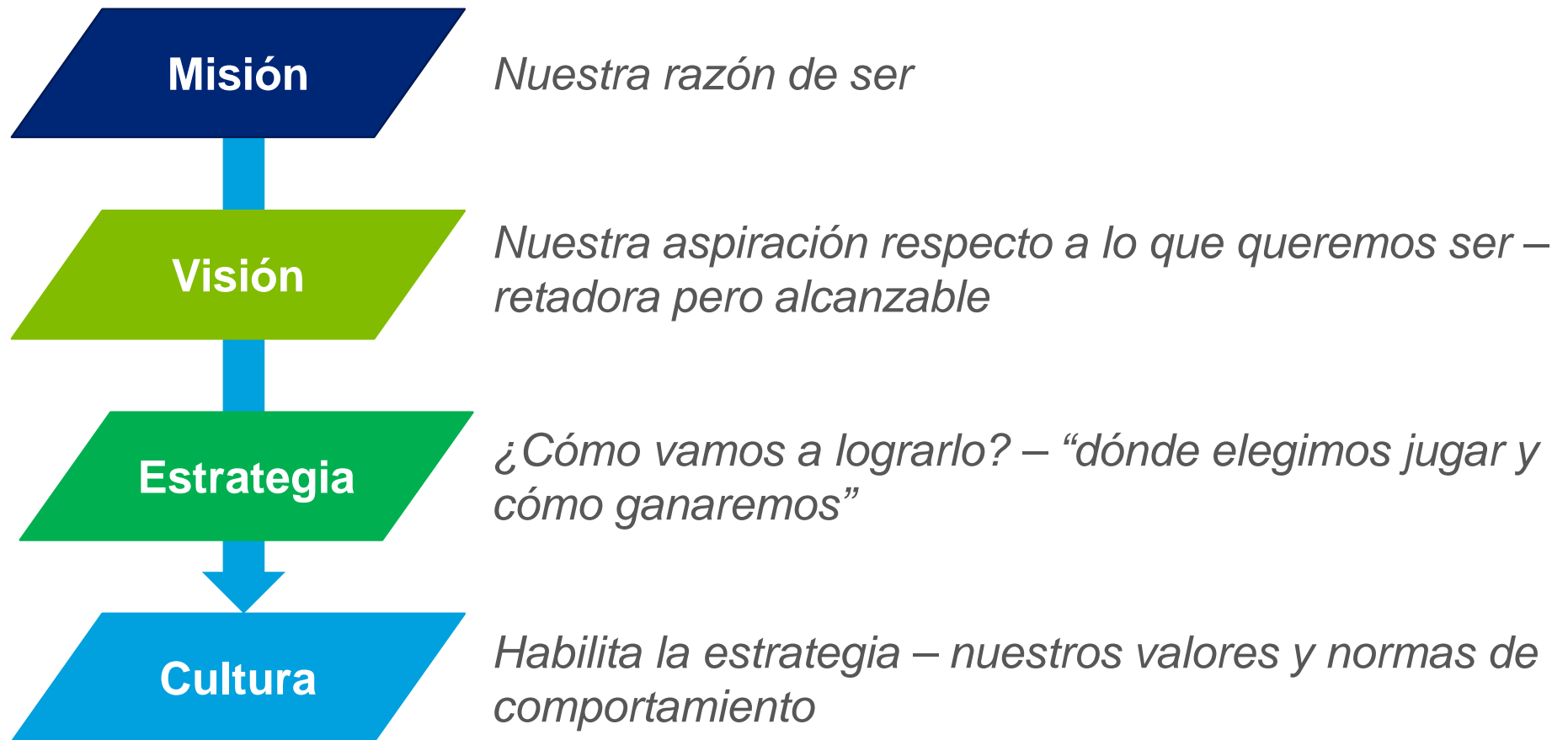
# Impulsores del *Engagement*



Trabajo Significativo	Estilo "Hands-on"	Ambiente de trabajo positivo	Oportunidades de crecimiento	Confianza en los Líderes
Autonomía	Metas claras y transparentes	Flexible	Capacitación y apoyo en el trabajo	Misión y propósito Inspiración
A la medida	Retro-alimentación continua	Inclusivo	Facilidad de movilidad	Inversión continua en la gente
Equipos empoderados	Desarrollo de habilidades de gestión	Reconocimiento	Aprendizaje auto-dirigido y dinámico	Transparencia y honestidad
<b>Simplicidad y alto involucramiento</b>				

Cultura

# ¿En dónde entra la Cultura?



# La Cultura es un habilitador de la Estrategia

...comienza con los Líderes, pero debe continuar con el resto de los colaboradores que conforman a la organización



La Cultura debe estar alineada e impulsar la **estrategia del negocio**



La Cultura es modelada a través de las **acciones y decisiones de los Líderes**



La Cultura es mantenida por **los comportamientos de los empleados**



La Cultura es reforzada continuamente por los **sistemas y procesos**

# Manifestaciones de la Cultura





# Transformación de la Cultura

¿Dónde estamos?

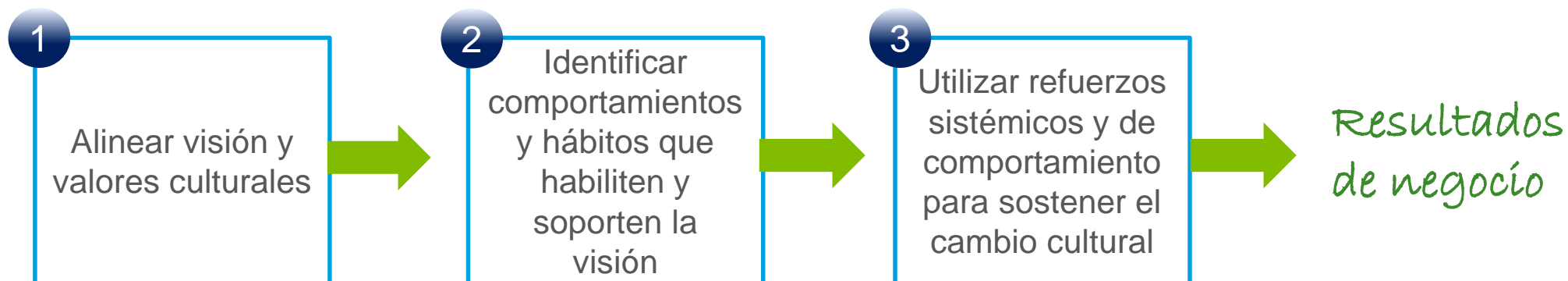
¿Qué necesitamos ser?



¿Cómo cerramos las brechas?



# Comportamientos clave para reforzar y sostener el cambio cultural



Agilidad de Aprendizaje



- Asignar actividades retadoras
- Líderes tienen apertura a recibir “malas noticias”

- Colaboradores toman responsabilidad activa respecto a su desarrollo
- Recompensar a quienes adquieren nuevas habilidades y conocimientos

Respuesta al entorno cambiante

Innovación

Retención de Talento

¡Muchas gracias!



Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Conozca en [www.deloitte.com/mx/conozcanos](http://www.deloitte.com/mx/conozcanos) la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría, impuestos, consultoría y asesoría financiera, a clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Cuenta con alrededor de 200,000 profesionales, todos comprometidos a ser el modelo de excelencia.

Tal y como se usa en este documento, "Deloitte" significa Deloitte Consulting Group, S.C., la cual tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría (incluidos tecnología de la información, estrategia y operaciones y capital humano) en México bajo el nombre de "Deloitte".

Esta publicación sólo contiene información general y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro, ni ninguna de sus respectivas afiliadas (en conjunto la "Red Deloitte"), presta asesoría o servicios por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar sus finanzas o negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte, será responsable de pérdidas que pudiera sufrir cualquier persona o entidad que consulte esta publicación.