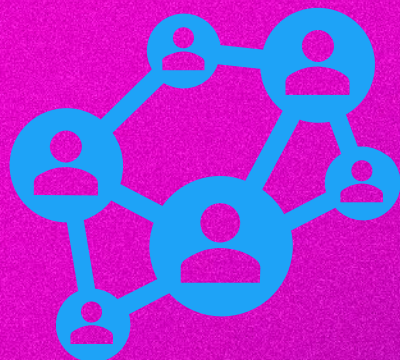


Engagement y conexiones laborales significativas

Nefris Ventura

CEO y Fundadora **Más Humanos**
HR influencer 2022

Especialista en la **Gestión del Talento con Bienestar**



+ Relación - Retención

Escasez de Talento a lo largo del tiempo

Desde manufactura hasta mercadotecnia, de transporte hasta comercio, los empleadores no pueden encontrar a las personas que necesitan con la combinación adecuada de habilidades técnicas y fortalezas humanas.



Datos encuesta sobre escasez de talento de Manpower Group 2022

DATOS

- **El 75%** de los colaboradores **no se siente comprometidos** con la empresa o institución donde trabaja (*Gallup 2022*)
- **EL 49%** de los empleados dicen que están **atentos a nuevas ofertas de trabajo o buscando activamente un nuevo empleo** (*Gallup 2023, El poderoso dúo de fortalezas y compromiso 2023*)
- **El 64%** de los trabajadores afirmaron que se sentirían más atraídos y permanecerían en una organización que crea **valor** no solo para los accionistas, sino también para los trabajadores **como seres humanos** y también para la sociedad en general. (*Deloitte, Tendencias Globales del capital humano 2023*)

DATOS

- **El 62%** de los padres reportan que el **equilibrio vida-trabajo** es el factor más importante en la **satisfacción laboral**, mientras que el **58%** de las personas sin hijos dicen lo mismo. *(Page Group, Tendencias del talento México 2023 Page Group)*
- **El 40%** las personas están reemplazando los beneficios emocionales como la **pasión** por lo que hacen, **sentido de pertenencia y propósito** con sustitutos más aptos y reales, como sus familias, amigos y comunidades. *(Page Group, Tendencias del talento México 2023)*

Desafíos organizacionales

- Las reglas organizacionales están evolucionando: **desafío de adaptar al mismo ritmo conexión tecnológica-humana.**
- Fomentar **modelos organizacionales** con **conexión en la potencia vital** de los equipos.
- Incluir **experiencias** en donde la dinámica del **poder** sobre el talento es secundario.
- Las personas definen la **cultura de la empresa** mucho más que la propia empresa (experiencias a la medida)



Desafíos organizacionales

- Múltiples **soluciones tecnológicas** competitivas están provocando **agotamiento** de la fuerza laboral, estancamientos de la productividad y **disfunción del equipo**.
- **Las tecnologías** están enfocadas y diseñadas para el desempeño organizacional, en lugar del **desempeño y compromiso humano**.
- Las inversiones en tecnología se miden únicamente en función del costo y el retorno de la inversión (ROI), en lugar de los **resultados humanos**.



Evolución de lo humano en el trabajo

Conexiones
Compromiso

Fuente: Libro "La era de los Recursos Humanos"
Edit. Más Humanos



¿DÓNDE PONER EL FOCO?

La experiencia del colaborador inicia y concluye en **la calidad de las relaciones.**

Posicionar **experiencias significativas** en la singularidad del talento, para responder con **conexión auténtica.**

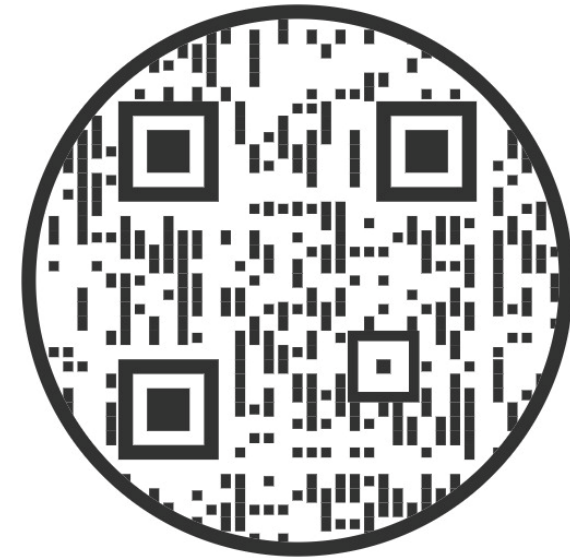
Transformar culturas innovadoras: el trabajo se incorpora por un **propósito humano.**

Integrar experiencias con datos **cuantitativos,** **“enfocarse en lo más importante del talento”**

“Potenciar humanos, para mejorar los números”



¡GRACIAS!



Nefris Ventura