



Dos pilares de cualquier empresa para conseguir un correcto desarrollo:

1. La definición de su Cultura.
2. Seleccionar a personas que se puedan alinear con la Cultura de la Empresa.

Sobre la Cultura de la Empresa:

1. La Cultura de la Empresas debería estar fundamentada en tres pilares: Ética, Transparencia y Legalidad.
2. Habría que tener en cuenta el Salario Mínimo Viable (poder vivir con su nómina y disponer de algo extra al mes).

Sobre la Selección de las Personas:

1. Identificar el binomio Persona – Cultura y el binomio Persona – Puesto.
2. Identificar realmente qué es lo que queremos para encontrar a la persona adecuada.
3. Tener claro cuáles son las expectativas de la Persona.
4. Ser muy claros con el candidato y no plantear expectativas imposibles de cumplir.
5. Conectar a las Personas que se selecciona con la empresa.
6. Poner en el centro a la persona seleccionada y ser flexibles, hasta el punto de adaptar procesos al Talento de la persona, no el Talento de la persona al proceso de la empresa.
7. Tener paciencia y facilitar la integración operativa de la persona, porque lo más importante es su conexión con la Cultura.
8. Una persona comprometida con la Cultura de la empresa influye sobre el grupo, y de esa influencia surge la transformación.
9. A veces se selecciona por el Talento y no por la potencial alineación con la Cultura de la empresa.
10. Necesario identificar el Talento crítico: Los que tienen el Talento y lo quieren ejercer, y los que no, para no someterles a la frustración o fracaso, de ellos y de la empresa.

Sobre los Manager:

1. Hay que conseguir una buena comunicación entre mandos intermedios y directivos, entre la operativa y la estrategia, para evitar los “gap” de información, facilitando que la toma de decisión de los Directivos sea precisa y ajustada a la realidad.
2. Transformar a los Jefes en Líderes.
3. El comportamiento del equipo es el reflejo de lo que hace el manager.

Sobre la Evaluación:

1. La evaluación, en sí, es necesaria para evolucionar y conseguir una auténtica transformación.
2. La evaluación debe ser un proceso permanente.
3. Asociar la evaluación a los objetivos y a los proyectos.
4. Los compañeros pueden ayudar a quien toma la decisión, pero no participar de la decisión.

Sobre la Felicidad:

1. Trabajar desde fuera (flexibilidad, conciliación, espacios, etc.) es trabajar el bienestar.
2. Trabajar en la conducta de las personas, produce cambios duraderos y sostenibles. Hay que desarrollar el potencial de la gente para mejorar, la calidad mental ante los retos.