

CURSO INTENSIVO DE GANADERÍA SOSTENIBLE 2023

MOD.5 – EL GERENCIAMIENTO DE EQUIPOS DE TRABAJO

Instructor: Dr. Vet. MARCOS MEDINA – BRITOS MSc; MPA



Coordina:



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (GTH)

- **CONCEPTO:** Toda Persona posee TALENTO que deber ser identificado y liberado en favor de los objetivos de la Empresa
- **RECURSOS HUMANOS:** Evalúa a las por su productividad actual (funcionario = HERRAMIENTA)
- **TALENTO HUMANO:** Productividad + POTENCIAL (FUNCIONARIO = PERSONA)
- **Sector PECUARIO = Fuertemente establecidos Conceptos OBSOLETOS de MANEJO DE PERSONAS**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (GTH): DEFINICIÓN

✓ Conjunto de Prácticas + técnicas = DIRECCIÓN e INTEGRACIÓN de las personas:

➡ Desempeñen su funciones Eficaz + Eficientemente

➡ Alcancen Objetivos y Metas de la Empresa.

GTH: IMPORTANCIA

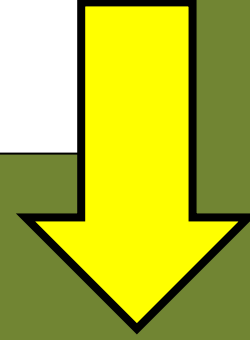
- ✓ El RETO del LIDER GERENCIAL = **GESTIONAR** a las Personas PARA ALCANZAR LA VISIÓN, MISIÓN, OBJETIVOS Y METAS DE LA EMPRESA PECUARIA
- ✓ “ MANEJAR 5000 NOVILLOS es más FÁCIL que manejar 5 personas”



REALIDADES QUE INFLUENCIAN LA GANADERIA PARAGUAYA EN EL SIGLO XXI



CONOCIMIENTO



**ACTIVO +++
VALIOSO
ECONOMIA
SIGLO XXI**



TECNOLOGIA



**LLAVE DEL
DESARROLLO
SUSTENTABLE**

GLOBALIZACION



MEGA TENDENCIAS SOCIO ECONOMICAS

Aumento Población Mundial



<u>Año</u>	<u>Población</u>
1804	1.000.000.000
1925	2.000.000.000
1960	3.000.000.000
1975	4.000.000.000
1987	5.000.000.000
1999	6.000.000.000
2016	7.400.000.000
2050	9.600.000.000

MEGA TENDENCIAS SOCIO ECONOMICAS

✓ **Incremento del poder adquisitivo y la clase media mundial**



Billón

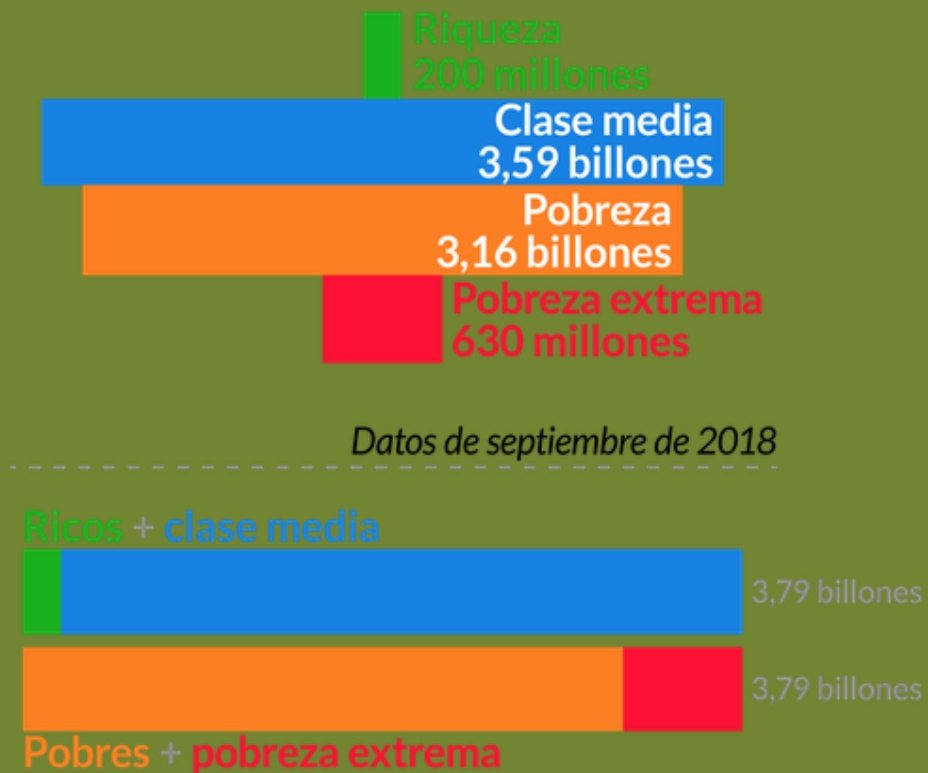


1961 - 2015

Incremento del poder adquisitivo y la Clase Media Mundial

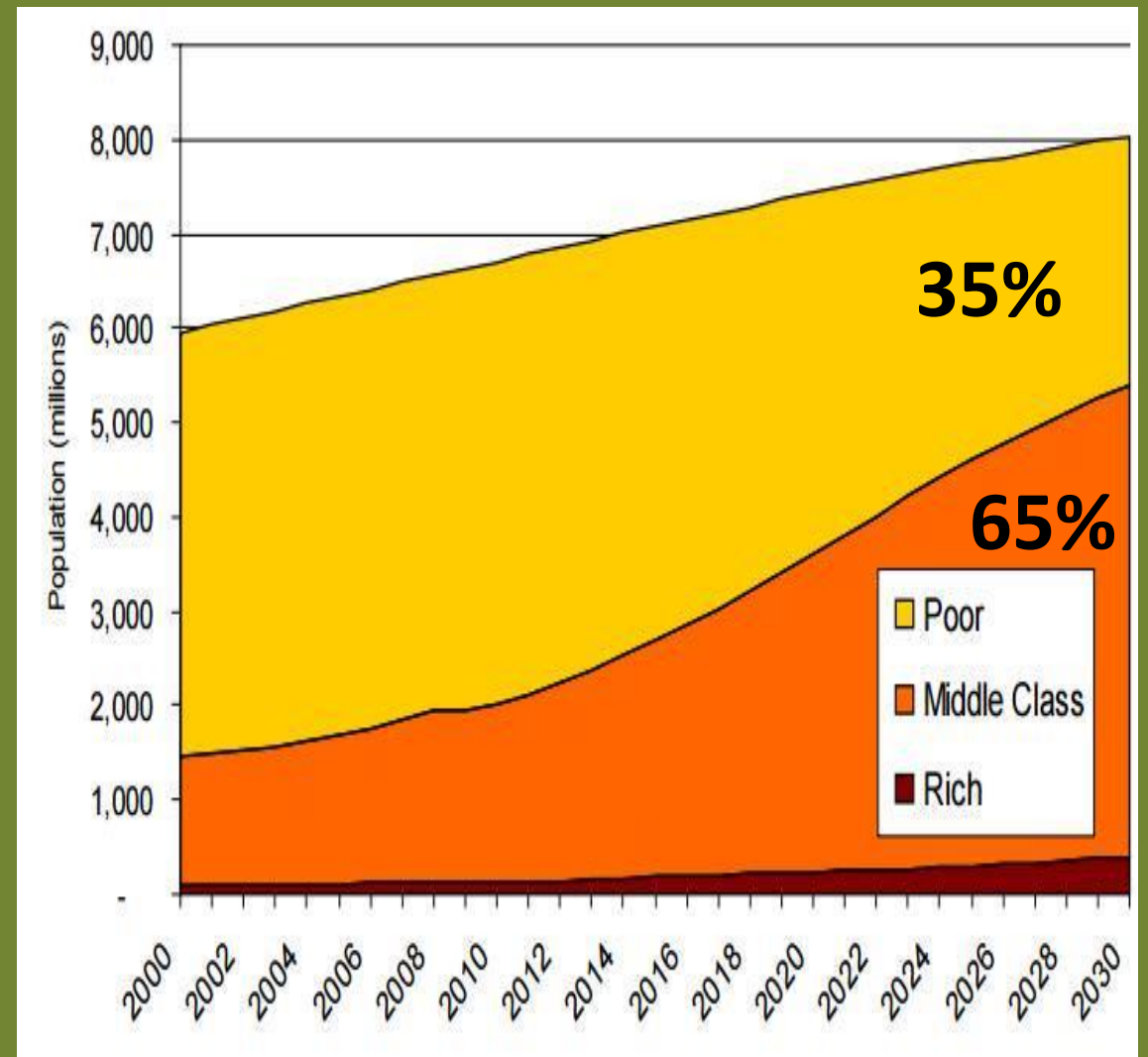
Más de la mitad del mundo salió de la pobreza

En septiembre se alcanzó el punto de quiebre



Fuente: The Brookings Institution

infobae



MEGA TENDENCIAS SOCIO ECONOMICAS

✓ URBANIZACIÓN (2050)

❑ Mundo: 67 %

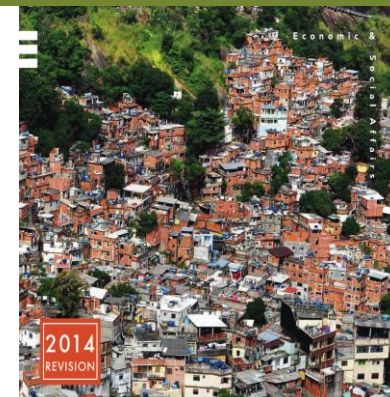
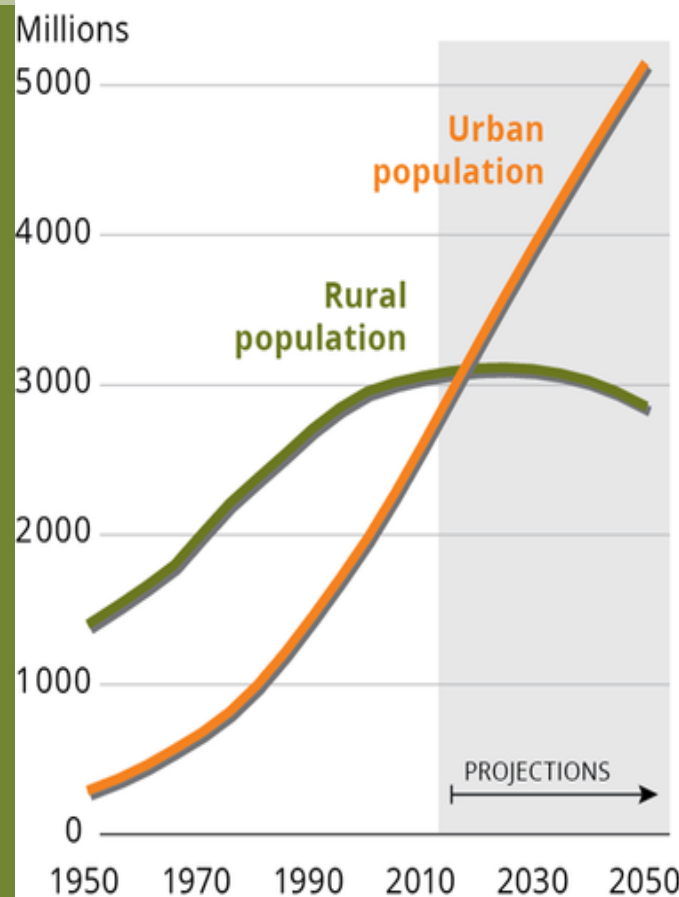
❑ ALC: 65%

❑ PD: 88%

❑ Asia: 90%

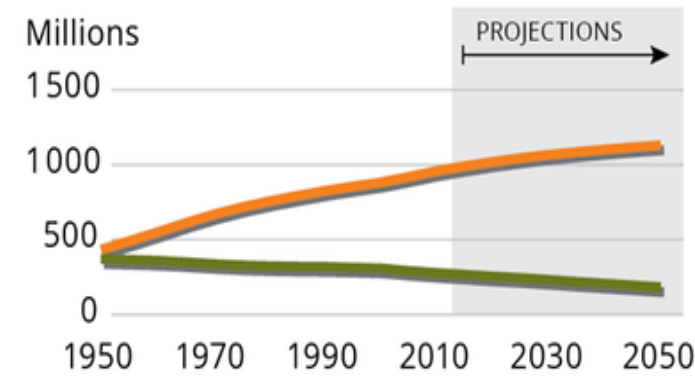
Less developed regions

Africa, Asia (excluding Japan), Latin America and the Caribbean, Melanesia, Micronesia and Polynesia.



More developed regions

Europe, Northern America, Australia, New Zealand and Japan.



Source: UN World urbanization prospects: The 2014 revision highlights

MEGA TENDENCIAS SOCIO ECONOMICAS

✓ **AUMENTO PRODUCCION
MUNDIAL DE ALIMENTOS (FAO):**

+ 35% (2030)

+ 70 % (2050)

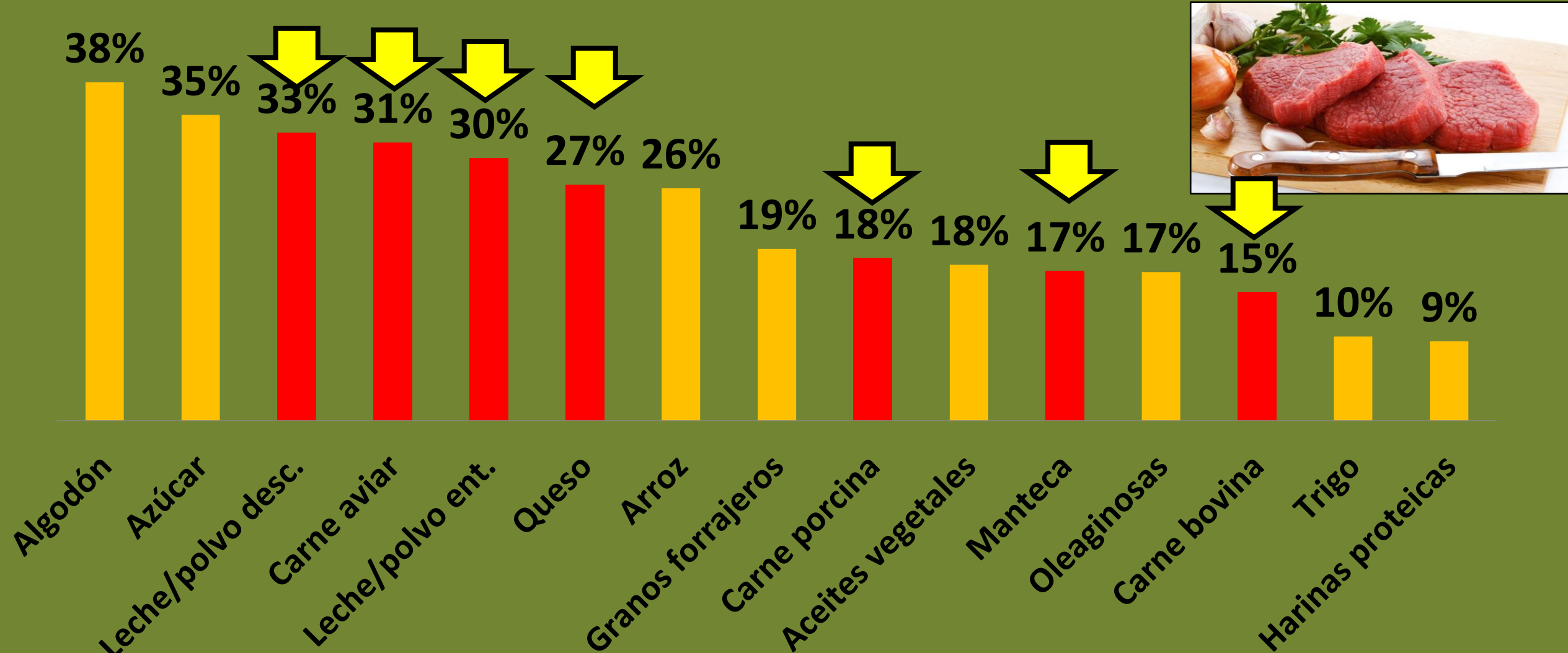


INTERNATIONAL
FOOD POLICY
RESEARCH
INSTITUTE

Science

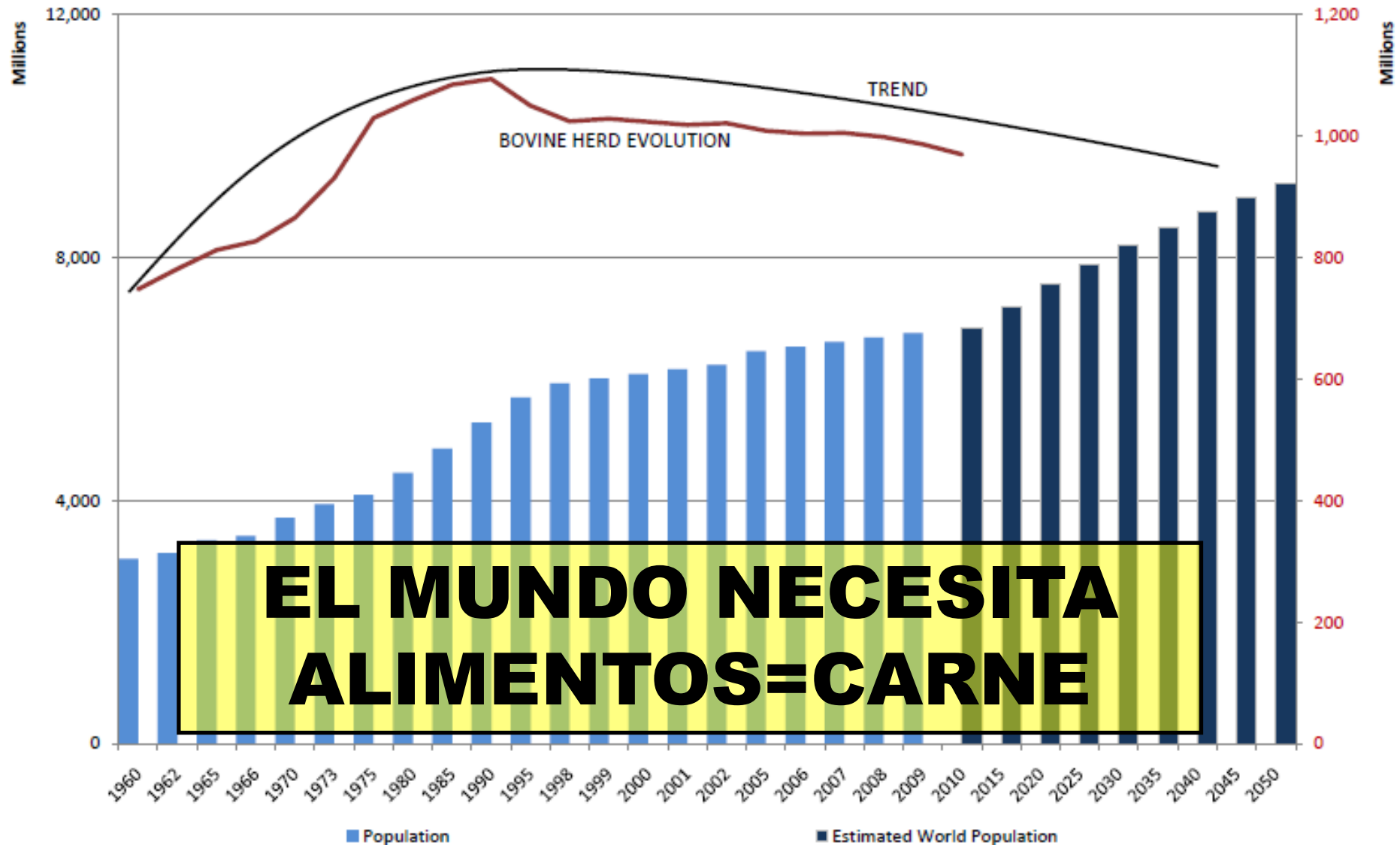


Proyecciones del Crecimiento de Importaciones Mundiales de Principales Commodities 2014-2024



Fuente: OCDE-FAO, 2019

DEMANDA MUNDIAL DE ALIMENTOS



**EL MUNDO NECESITA
ALIMENTOS=CARNE**

Población

- Se estima que la población global alcance los 9 billones de habitantes en 2050





Mas gente...

con más
ingresos para
alimentarse
mejor...

concentrada
en las
ciudades...

Viviendo en
países
importadores

¡QUÉ FRAGILIDAD!

Presta mucha
atención a este
número:

*4 de cada 5 humanos vivirán
en países importadores netos
de alimentos para 2030.*



CRUCE DE GENERACIONES EN LAS EMPRESAS PECUARIAS



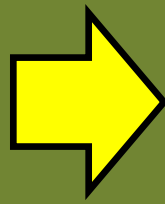
+60 AÑOS

60-43 AÑOS

42-28 AÑOS

<28 AÑOS

ABUEL@



HIJ@



NIET@

ESCENARIO DE LA GANADERIA PARAGUAYA EN EL SIGLO XXI



CARNE BOVINA EN PARAGUAY CRECIMIENTO 2000 - 2022

- **Las existencias de bovinos crecieron un 49%,**
- **La faena se multiplicó x 5**

El tonelaje de carne exportada se multiplicó x 7

- **El valor de las exportaciones totales de carne y menudencias bovinas se multiplicó x 20**

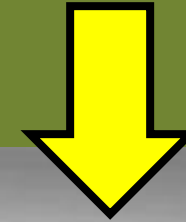
Fuente: ARP, CPC 2022

CRECIMIENTO DEL SECTOR DE LA CARNE EN PARAGUAY

GANADERIA 2000



GANADERIA 2023



CRECIMIENTO ECONOMICO $\neq$ EVOLUCIÓN

OTROS ASPECTOS CLAVES DE LA GANADERIA

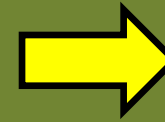
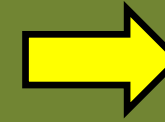
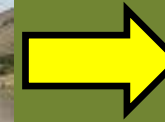
✓ **GESTION del Talento Humano**

✓ Infraestructura

✓ Tecnología

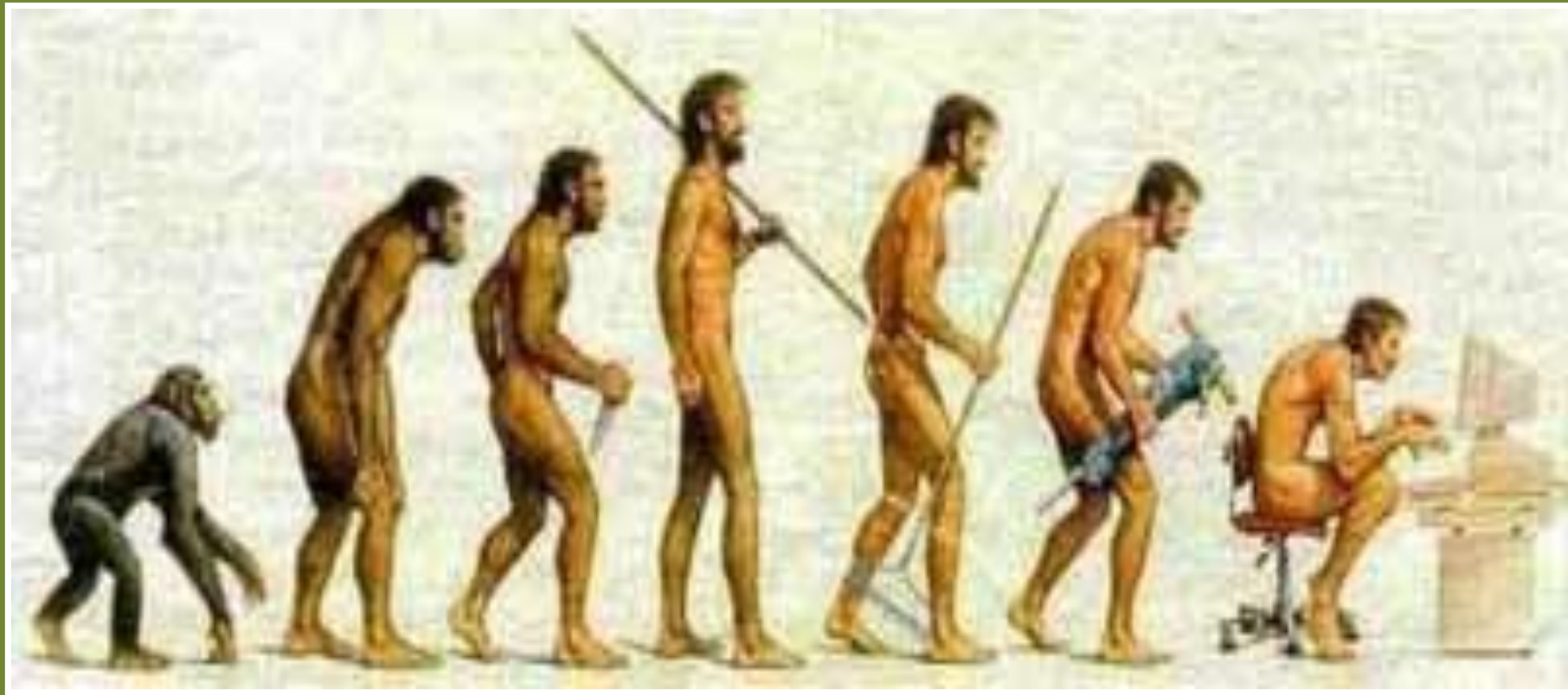


CAMBIOS para el TALENTO HUMANO en las ESTANCIAS EN LAS ÚLTIMAS DECADAS



QUIENES EVOLUCIONAN Y PERDURAN EN EL
TIEMPO?

**AQUELLOS QUE SE “ADAPTAN” a los
CAMBIOS PRODUCIDOS**



**QUIEN ES
RESPONSABLE
DE ADAPTAR
LOS CAMBIOS?**





ADAPTACION A CAMBIOS EN LA GESTION DE LAS ORGANIZACIONES DEPENDE:

- ALTA GERENCIA
- GERENTES
- PROFESIONALES
- PARATÉCNICOS



PORQUÉ

**ADAPTARSE A
CAMBIOS EN LA
GESTIÓN DE LA
ORGANIZACIÓN
EN EMPRESAS
PECUARIAS?**



CONCEPTO CLAVE EN LA GANADERIA DEL SIGLO XXI:

- “**75%** DEL **EXITO** DE UN **ESTABLECIMIENTO GANADERO** DEPENDE DE DE LA **GESTION DE PERSONAS**”

(Araujo, 2013)



COMO
ADAPTARSE A
CAMBIOS EN
LA GESTIÓN?





1- FORMAR LIDERES GERENCIALES



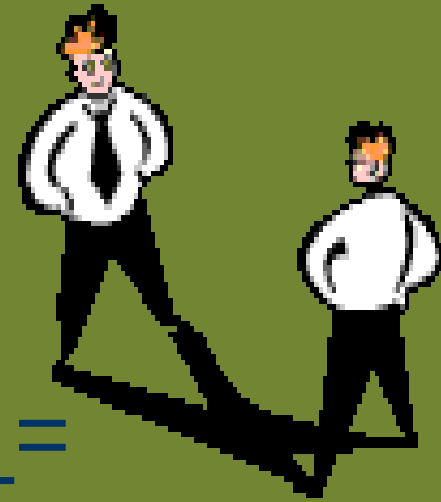
✓ Patrones, Dueños, Directivos

✓ PROFESIONALES

✓ Mayordomos, Capataces,
Retireros, Comisarios, Jefes
Sección



El Gerente, Administrador, Encargado o Jefe



- ✓ Persigue La Misión (empresa) =
Que hacemos!
- ✓ Ostenta mayor Jerarquía.
- ✓ Autoridad Formal
- ✓ Se Enfoca en Objetivos y Metas
- ✓ Controla y autoriza
- ✓ Valores: Respeto, Orden, Ejemplo,
Disciplina, voz de mando

B **LIDER:**

- ✓ Tiene una VISION = Donde vamos= marca Rumbo + Velocidad
- ✓ Define **ESTRATEGIAS y TÁCTICAS** para hacer realidad esa Visión.
 - * **Ejerce influencia** en otras personas.
 - * **Es factor de Motivación** para logro de objetivos
- Produce y dirige un **CAMBIO** cualitativo en la Estancia o empresa ganadera
- Se manifiesta a través de las **Personas**
- Capacidades blandas: **Autoridad Personal (amabilidad, cordialidad, solidaridad, empatia, simpatia, coherencia)**

LIDERAZGO

- Capacidad de influir en las personas

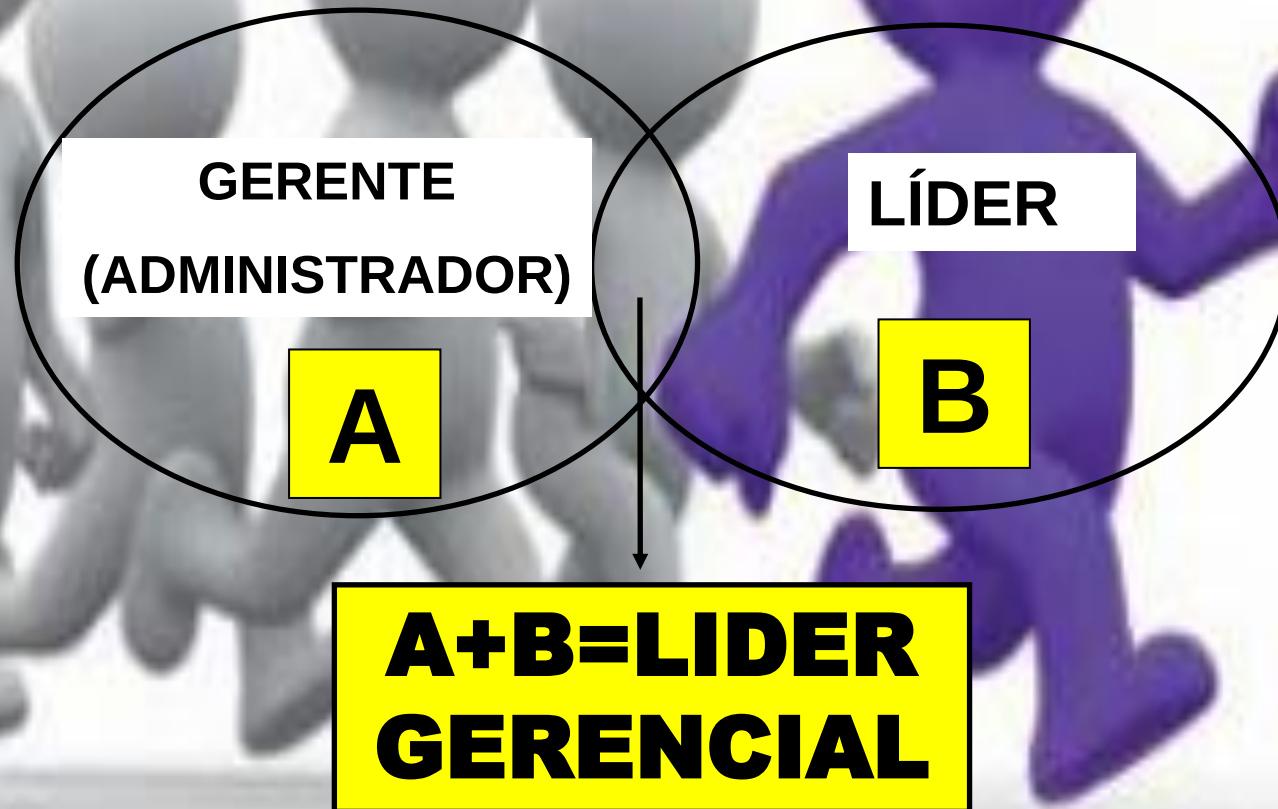
FOCO DE LA ATENCION:

- ✓ Desarrollo de las personas: Entrenar, Capacitar, Identificar Motivaciones (HACER + SABER + QUERER)

(+)

- ✓ Desarrollo de la organización: Enseñar a pensar y actuar en base a la Visión, Misión, Objetivos, Valores, Políticas de la Empresa (HACER + SABER + QUERER + PROYECTAR)

LIDER GERENCIAL



LIDERAZGO	ADMINISTRACIÓN
VISIÓN	GESTION
TRANSFORMACIONAL	TRANSACCIONAL
FOCO EN LAS PERSONAS	FOCO EN LOS OBJETIVOS
TIENE SEGUIDORES	TIENE SUBORDINADOS
LIBERA EL CONTROL	BUSCA EL CONTROL
INFLUENCIA	AUTORIDAD

¿Cómo puedo FORMAR el Liderazgo ?

- **Desarrolla tu capacidad de influenciar**
- **Practica la autodisciplina y la perseverancia.**
- **Aumenta tu conocimiento sobre liderazgo.**
- **Desarrolla el liderazgo día a día (en el corral, en la oficina, en el potrero, tomando tereré, jugando piki)**

La VISION versus la GESTION





- El cuento de la caminata en la selva

El **LÍDER** se sube a un árbol y grita al grupo:
“BOSQUE EQUIVOCADO” !!!!

El **ADMINISTRADOR** le responde:

“Cállate, tenemos un objetivo, sigamos avanzando” !!!

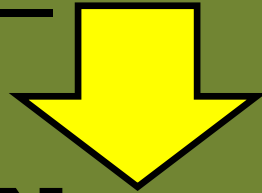


MORALEJA



El esfuerzo rinde frutos si se trabaja en el Bosque correcto

Primero la **VISIÓN**



y luego la **GESTION**



COMO SER UN LIDER GERENCIAL?

A- COMUNICAR de la Visión

Transmitir con Claridad: la Visión de la EMPRESA (Estancia) a cada miembro del EQUIPO:

✓ Donde vamos? Como llegamos? Políticas? Valores?

COMO COMUNICAR LA VISION?:

+ AL INICIAR LA RELACION LABORAL

+ REUNIONES RUTINARIAS (Hora Mate, terere, etc)

+ EVALUACION RUTINARIA (semanal, quincenal, mensual)

+ Otras Acciones (festejos, futbol, voley)

+ Redes Sociales

B- **Accesibilidad + FEED BACK**

El líder gerencial debe ser una persona ACCESIBLE

- ✓ Conocer colaboradores: TEMPERAMENTO; HISTORIA PERSONAL/FAMILIAR; FINANZA PERSONAL; MOTIVACIONES.
- ✓ Escuchar, Empatía, “leer” lenguajes corporales
- ✓ Conocer cual el Ambiente de Trabajo (LA NOVELA de la ESTANCIA)

COMO?

- Puertas abiertas
- reuniones individuales/informales
- Coaching
- Soporte Emocional

C – DIRECTOR TECNICO DEL EQUIPO

- ✓ **Mantiene a la Estancia Funcionando (NO ejecuta; Dirige)**
- ✓ **Ostenta Autoridad por Jerarquía y Respeto**
- ✓ **Define las posiciones en el equipo**
- ✓ **Proporciona los medios**
- ✓ **Organiza al Equipo**
- ✓ **Resuelve problemas graves (que no pueden resolver en la cancha)**
- ✓ **SUPERVISA (NO EJECUTA)**
- ✓ **INTERCEDE ANTE LA ALTA GERENCIA**
- ✓ **Toma la decisión final cuando NO hay consenso**
- ✓ **Es el RESPONSABLE DEL ÉXITO O EL FRACASO SEGÚN RESULTADOS (ASUME LA RESPONSABILIDAD)**





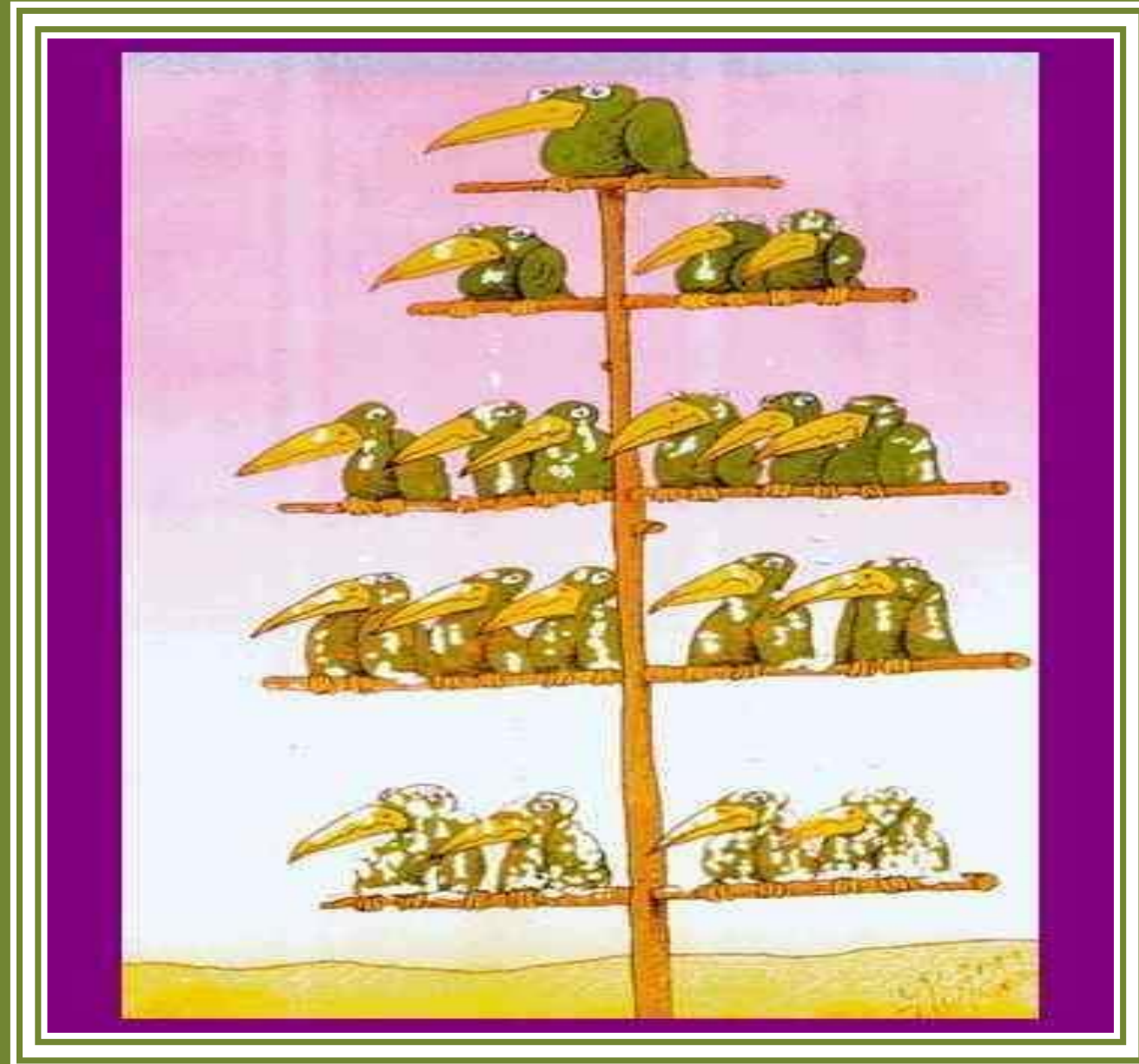
- . Usa experiencias para decidir
- . Utilizar las fuerzas y la sabiduría de otros miembros del grupo (TRABAJO EN EQUIPO)



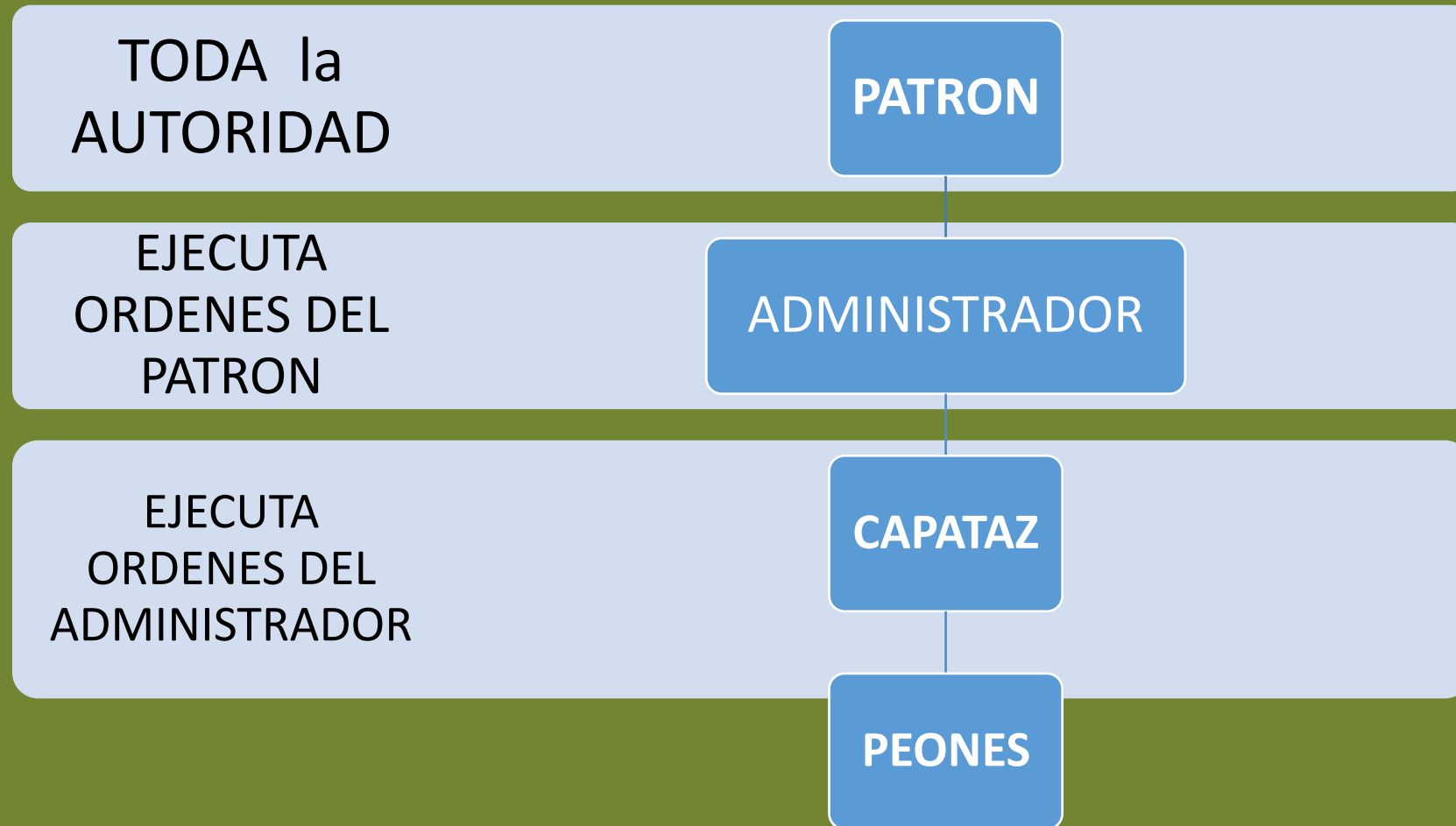
- . Se Adapta a los cambios y la incertidumbre
- . Convierte los desafíos en oportunidades
- . Estimula el desarrollo del talento de los miembros del equipo

2- ENFRENTAR EL DILEMA DE LOS ORGANIGRAMAS EN EL SIGLO XXI

Un modelo en extinción...

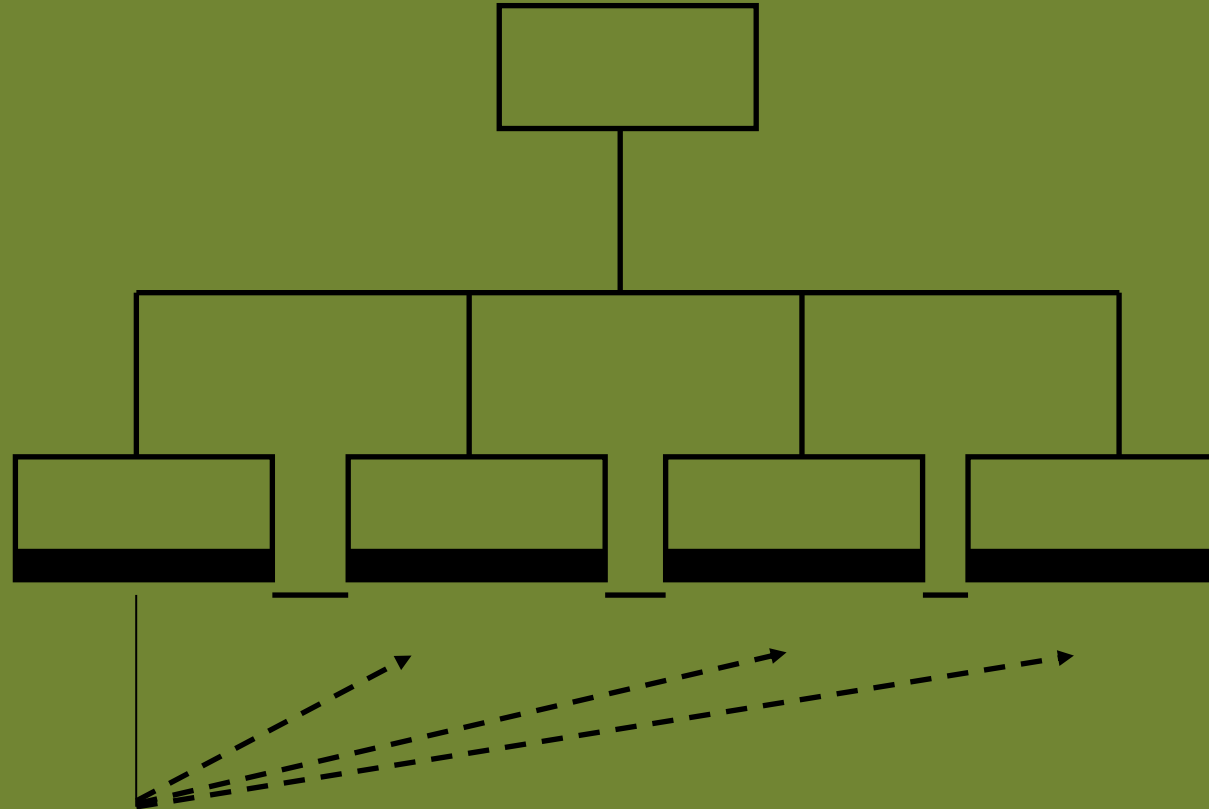


ORGANIGRAMA TRADICIONAL VERTICAL EN ESTABLECIMIENTOS GANADEROS



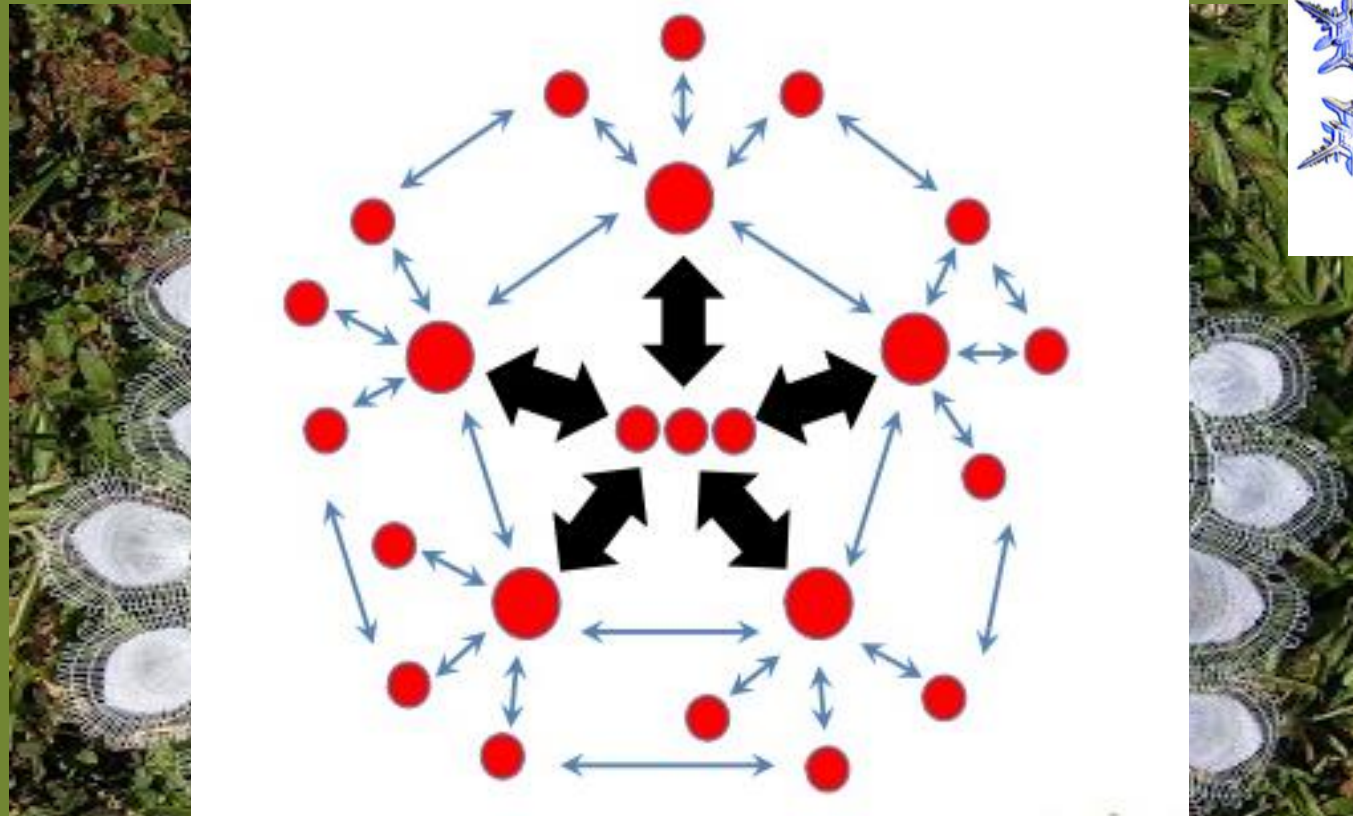
“MANDO MILITAR”=LAS ORDENES NO SE DISCUTEN, SE CUMPLEN.

SIGLO XXI: MODELO DE LA PIRAMIDE ACHATADA



**“LIDERES GERENCIALES” sin autoridad formal.
Ordenes=Proceso de discusión y Analisis**

MODELO SNOWFLAKE (Copo de Nieve) (ÑANDUTI)



“LIDERES GERENCIALES” en un modelo interdependiente de Liderazgo (yo soy líder gerencial, todos somos Líderes Gerenciales)

3- MOTIVAR A LAS PERSONAS

• **MOTIVACION** = Cuando una persona QUIERE hacer algo de la mejor manera posible



- ✓ Coincidente con objetivos de la Estancia o Empresa Ganadera

PIRAMIDE DE MASLOW: ESCALA DE NECESIDADES Y MOTIVACIONES

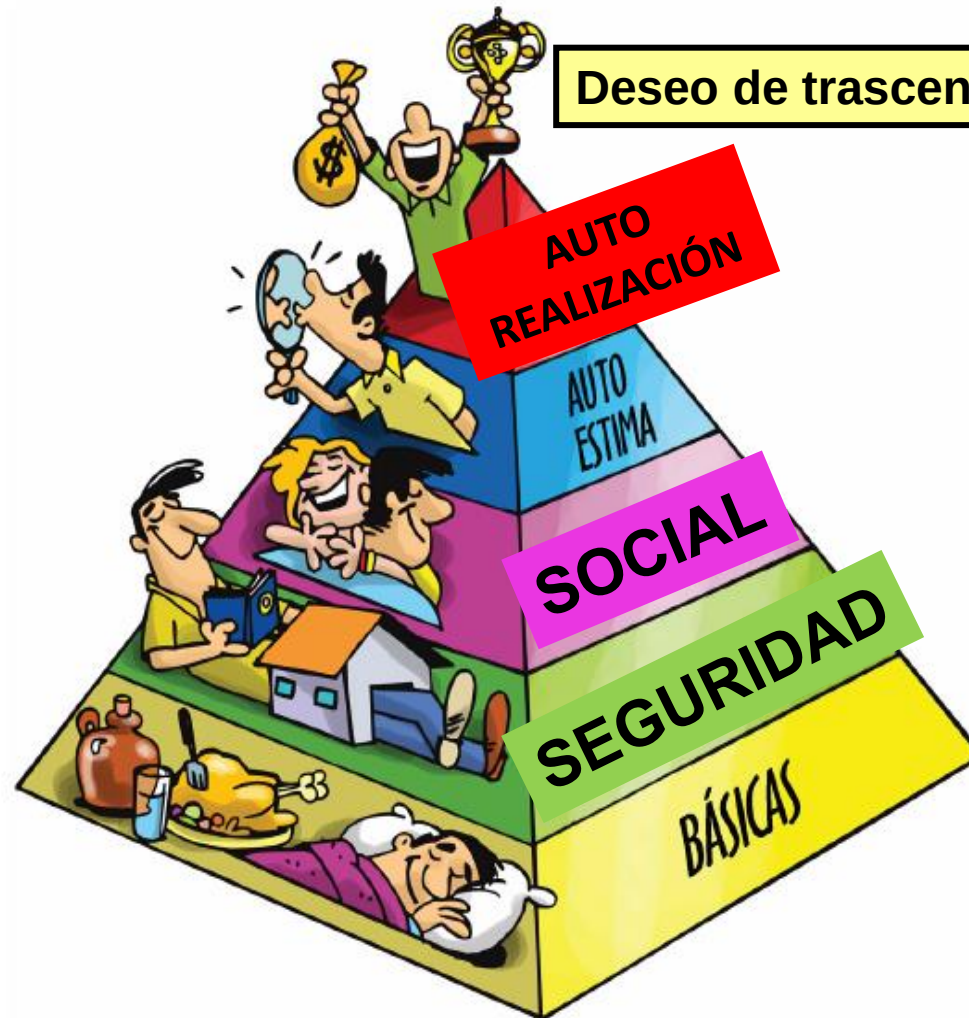


Deseo de trascender

ESTABLECIMIENTO O
EMPRESA GANADERA
DEBE UTILIZAR
NECESIDADES PARA
MOTIVAR

MANEJAR 5 PERSONAS IGUAL QUE 5000 NOVILLOS

Entender y Aplicar la Pirámide de Maslow



Deseo de trascender

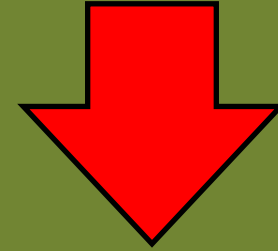
AUTO
REALIZACIÓN

AUTO
ESTIMA

SOCIAL

SEGURIDAD

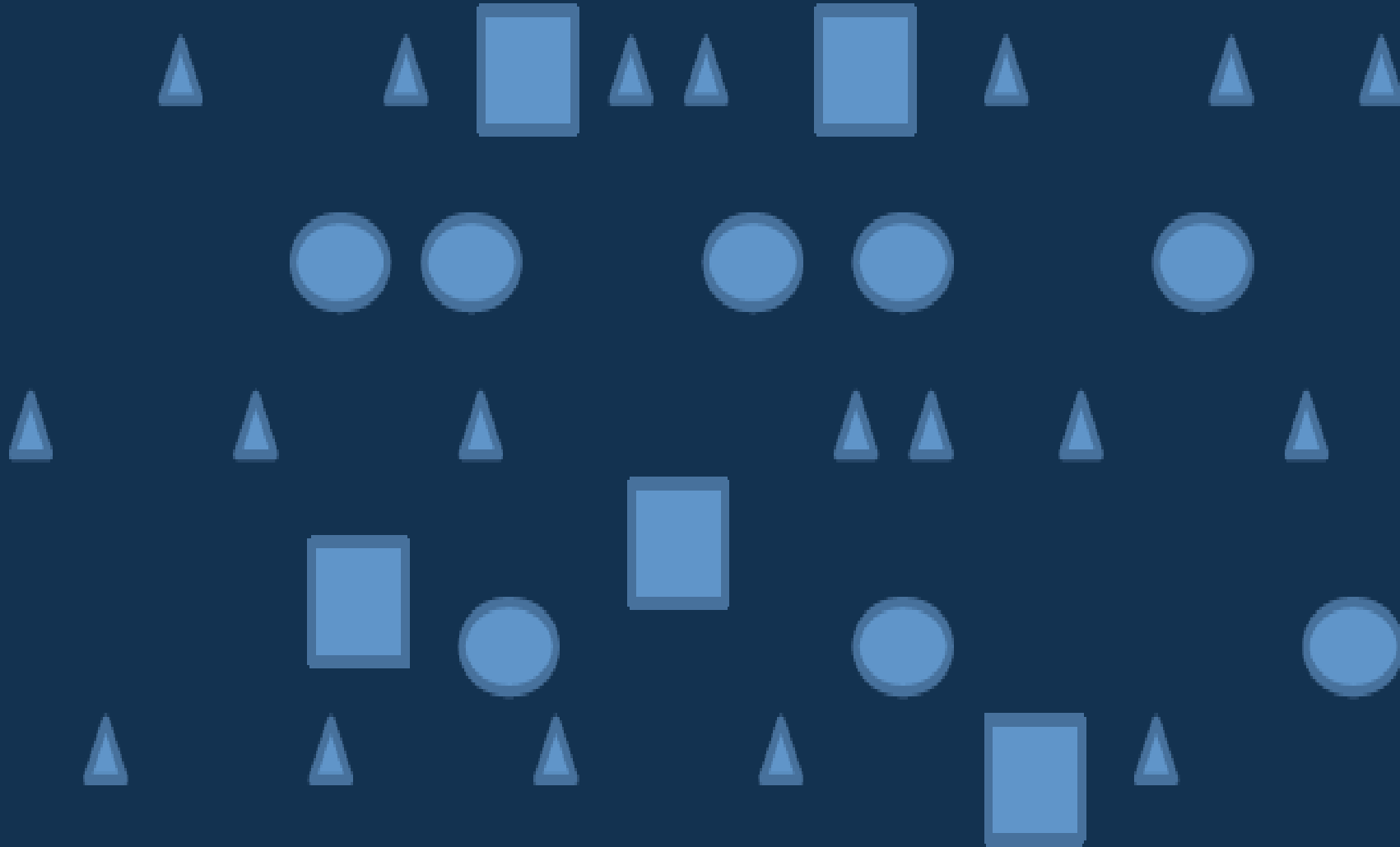
BÁSICAS



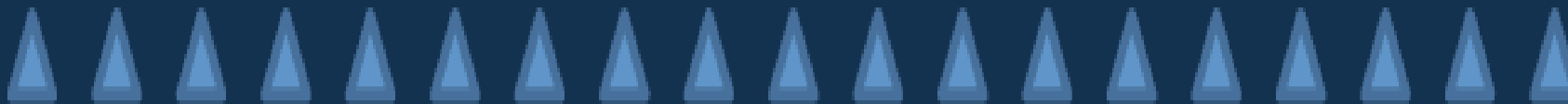
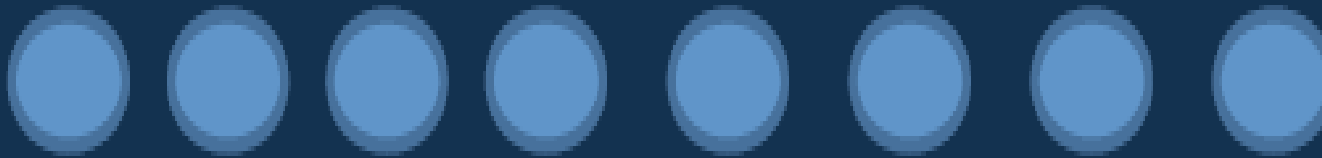
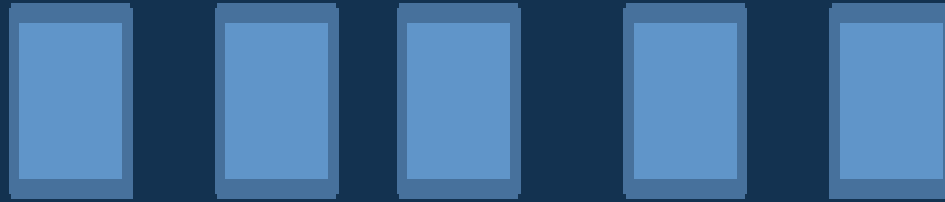


4- FORMACION DE EQUIPO DE TRABAJO y TRABAJO EN EQUIPO

PERSONAS



EQUIPO



4- FORMACION DE EQUIPO DE TRABAJO y TRABAJO EN EQUIPO

- EQUIPO: grupo organizado de personas con el objetivo de realizar una tarea.



“ESPIRITU DE CUERPO”



UNIDAD DEL GRUPO=Valores, Creencias, Estrategias

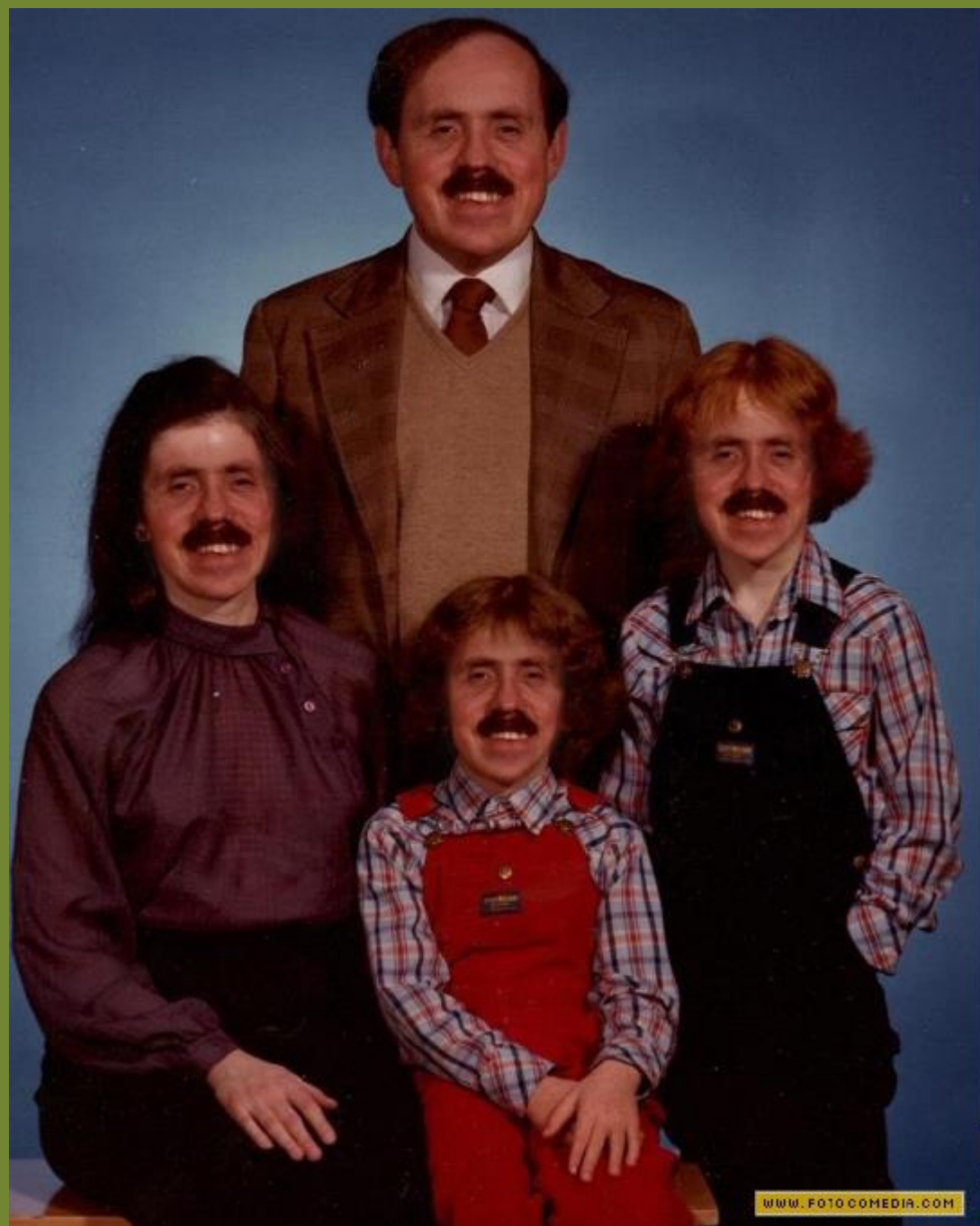


RELACIONAMIENTO entre los miembros = Comunicación, cooperación, respeto y confianza



CONTRIBUCION de los miembros. Energía, entusiasmo, mejora continua individual y grupal, participación, liderazgo compartido.

**EL EQUIPO
SERÁ EL
REFLEJO
DEL LIDER**





**El Ganado es Reflejo del LIDER
y su EQUIPO**

LOS TEMPERAMENTOS

- HERRAMIENTA CLAVE PARA DELEGAR FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN UNA ESTANCIA
- CLASIFICACION BÁSICA:
 - **COLERICO**
 - **SANGUINEO**
 - **MELANCOLICO**
 - **FLEMATICO**

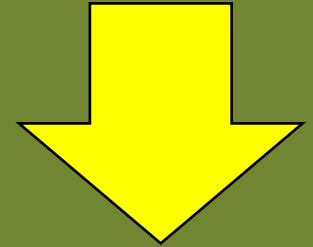
LOS TEMPERAMENTOS

	COLERICO	SANGUINEO	MELANCOLICO	FLEMATICO
CARACTERISTICAS	Reacciona rapidamente y Recuerda x mucho tiempo (Controlador, mbarete, Pua tarara, voz de mando)	Reacciona pero se olvida enseguida (Kashiai, aivu)	No reacciona rapidamente pero recuerda por mucho tiempo (karai guazu, pya'ro,)	No reacciona rapidamente y se olvida enseguida (desatento, kaigue, py tyryry)
VENTAJAS	Dedicado Voluntad Fuerte Apasionado Lider natural	Amable/alegre Atento/Sensible compasivo Sincero	Prudente Meticuloso Reservado	Poco irritable Tranquilo Lento pero seguro
DESVENTAJAS	Explosivo/violento Soberbio Terco Insensible	Superficial Inconstante Voluntad debil Poco sacrificio	Lento y pesado Irresoluto Poco motivado	Perezoso Lerdo Sin muchas ambiciones
COMO MANEJAR	Actividades de campo Candidato a Jefe/lider	Actividades de campo Lider bajo vigilancia	Util para actividades de concentracion (tarjador)	Trabajos sin mucha responsabilidad (playero)

5- EMPODERAR A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

EMPODERAR: permitir que todo el personal, pueda desplegar sus fuerzas y capacidades.

IMPLICA delegación + metas + medios + información



- “El mejor LIDER es quien tiene suficiente criterio para **ELEGIR a los MEJORES** para que hagan lo que El necesita, y el suficiente control sobre sí mismo como para **EVITAR ENTROMETERSE** mientras lo están haciendo”.

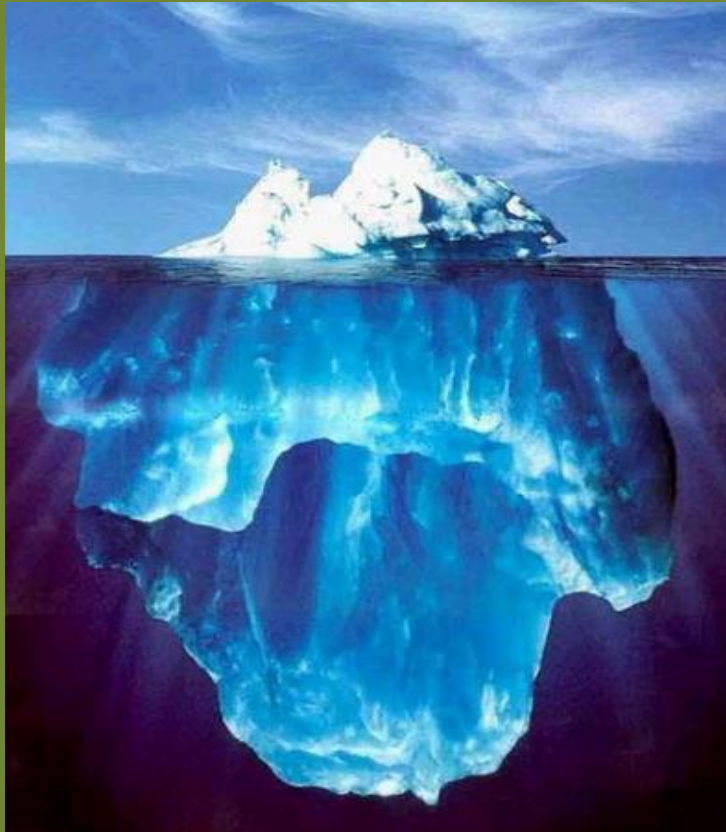
Winston Churchill

6- SELECCIONAR NUEVOS MIEMBROS PARA EL EQUIPO DE TRABAJO

Rodearse de los mejores



COMPETENCIAS:



TANGIBLES: (Curriculum)

- Conocimientos
- Habilidades y experiencias

INTANGIBLES:

- * Motivaciones.
 - (Valores + creencias).
-
- * Autoconcepto , autoestima.
 - Rasgos de personalidad

Fuente: D. Mac Lelland.

Técnicas de Selección: **INVERSION CLAVE PARA LA ESTANCIA**

- **PASO 1. ANTECEDENTES**

- POLICIAL
- JUDICIAL
- INFORMCONF
- Como te enteraste del trabajo? De donde te conoce el que te recomendó?

- **PASO 2. ENTREVISTA**

- **Información Personal**= Edad; Estado Civil; Hijos Estructura Familiar; lugar nacimiento/crecimiento; deudas.
- **Experiencia Laboral**= lugares; funciones; duración; porque salió;
- **Educación Formal**= nivel académico; cursos; seminarios
- **Educación Informal**= que haces cuando estas libre? Participaste en algun grupo (iglesia, club, politico)?

Técnicas de Selección:

- **PASO 3. REFERENCIAS**

- TRABAJOS ANTERIORES

- PERSONALES: instructores, profesores, etc.

- **PASO 4. DESCRIPCION DEL CARGO (explicar)**

- Visión, Misión de la Estancia

- Lugar

- Cargo y funciones

- Remuneración

- Reglamento Interno

- Políticas y Valores

Técnicas de Selección:

○PASO 5. **AUTOESTIMA/MOTIVACIONES/TEMPERAMENTO**

- Te sentís capaz de desempeñar el cargo?
- Queres aprender cosas nuevas? (Usar la computadora, manejar tractor, inseminacion)
- Como sos cuando te enojas?
- Te consideras un lider?

Solteros:

- Porque queres trabajar en una (esta) estancia?
- Donde queres llegar?

Casados:

- Queres vivir con tu familia?
- Queres que tus hijos estudien?

Técnicas de Selección:

○ SUGERENCIAS

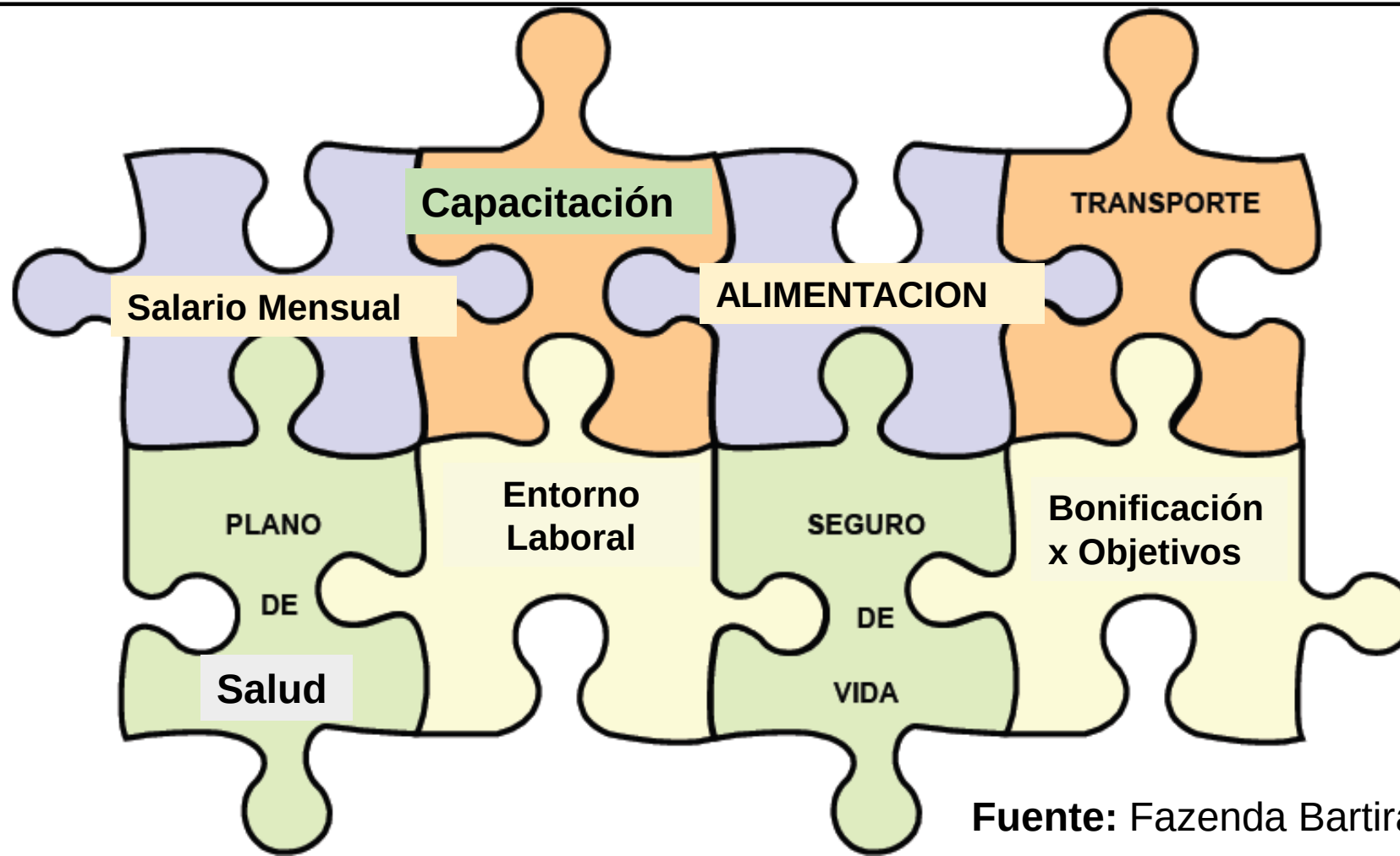
- ✓ Registrar (anotar) la información
- ✓ Chequear Referencias (importante!!)
- ✓ Entrevista distendida, lo mas informal posible (en -yopara!)
- ✓ Cada 4-5 preguntas, romper el hielo= que club sos? Te gusta jugar futbol, voley? Le conoces a fulano de tu pueblo? Que línea de celular tenes?
- ✓ Usar técnica de pregunta y repregunta!
- ✓ **Buscar siempre:** Iniciativa, Entusiasmo, Vocación
- ✓ Observar el lenguaje corporal con mucha atencion! (manos, ojos, gestos!)
 - RESPUESTAS: 55% lenguaje corporal; 38% tono de voz; 7% palabras (Ribeiro, 2010)
 - [VIDEO]

Técnicas de Selección: LENGUAJE CORPORAL UTILES EN ESTANCIA

- **Inseguridad:** tocar oreja; comer uñas; tocarse el cabello repetidamente; juntar rodillas/tobillos (sentado); manos sobre pubis.
- **Seguridad:** manos entrelazadas; manos detras nuca; manos en mejilla; caminar erguido
- **Sinceridad:** palmas mano abiertas; cuello de costado
- **Impaciencia:** frotar manos, golpear dedos; mirar reloj; cruzar pies y balancear; mirar celular
- **Aceptacion:** manos a la cintura; cabeza arriba/abajo
- **Desaprobación:** tocar/apretar labios; mano cubriendo boca
- **Amenazado:** manos cruzadas altura pecho
- **Ira; agresividad:** manos apretadas detras espalda
- **Mentira:** tocar la nariz; pupila abierta; parpadeo constante
- **Duda:** mirada abajo; caminar jorobado

7- REMUNERACION INTEGRAL A LAS PERSONAS

Remuneración= compuesta por mucho más que SOLO el Salario Mensual

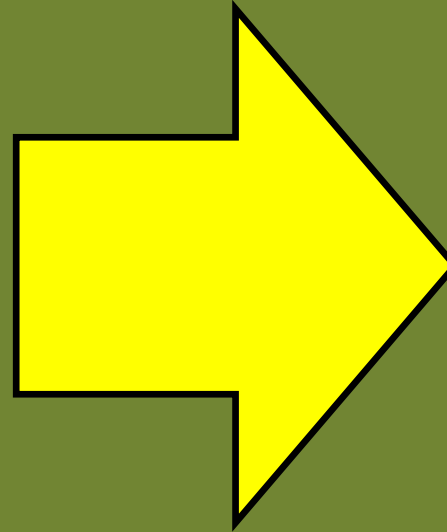


Fuente: Fazenda Bartira, 2013

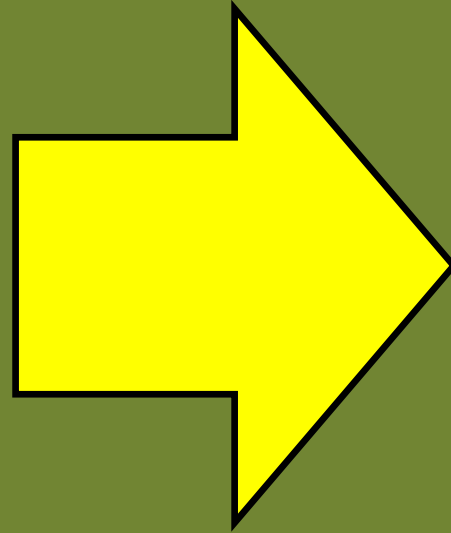
8 – Capacitar y Formar de Nuevos Lideres Gerenciales



ES MAS FACIL QUE EL PEON BAJE DEL
CABALLO PARA USAR LA COMPUTORA



A QUE UN **OFICINISTA** DEJE LA COMPUTADORA
PARA **MONTAR** EL CABALLO



¿los **LIDERES** nacen o se hacen?

✓ Ley del 50 – 50=

50 % = motivación INTERNA a cada persona

+

50 % = motivación proviene del ENTORNO Y ENTRENAMIENTO

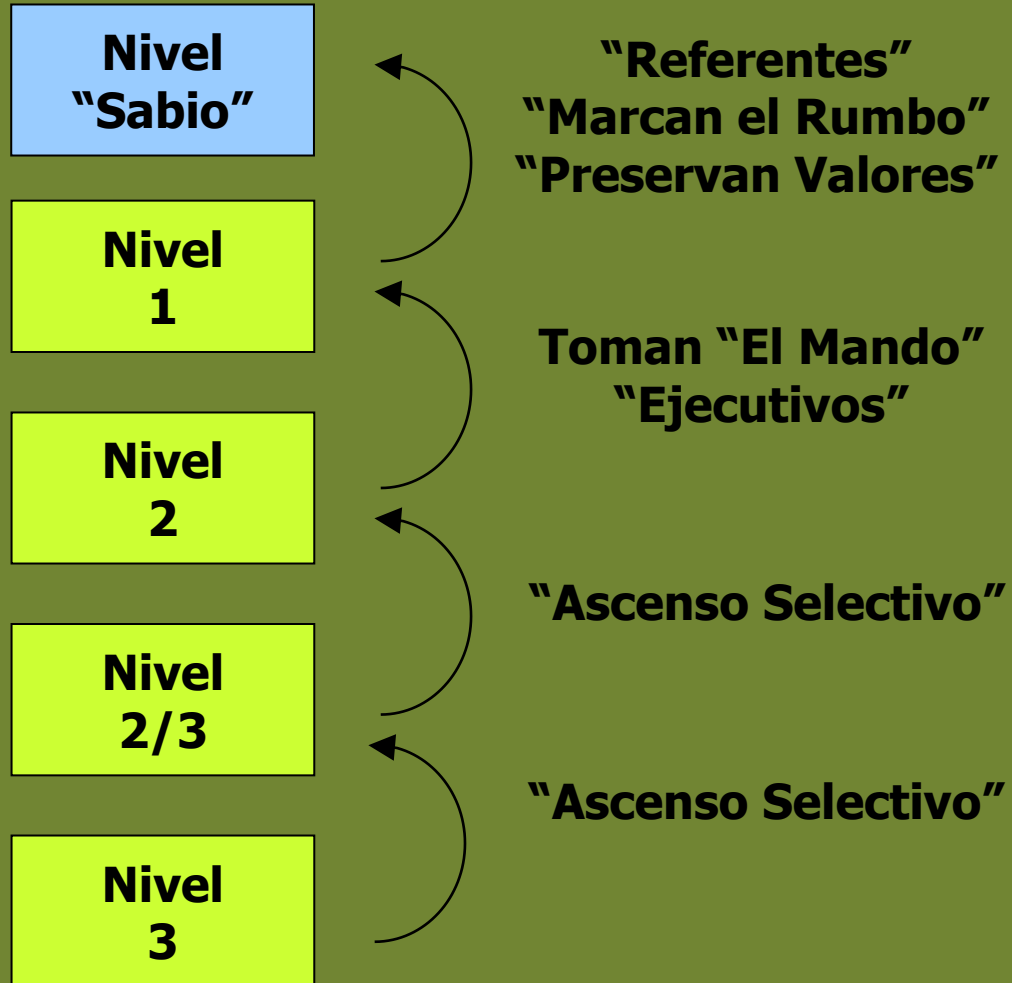


✓ Las empresas = promover/motivar sus futuros LIDERES
Gerentes = **INTERNAMENTE**



ALTA GERENCIA: ítem evaluación GERENTES/JEFES

Promoción Interna de Lideres en las Estancias = Proceso Dinámico



CRUCE DE GENERACIONES EN LAS EMPRESAS PECUARIAS



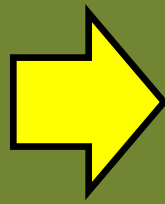
+60 AÑOS

60-43 AÑOS

42-28 AÑOS

<28 AÑOS

ABUEL@



HIJ@



NIET@

GENERACIÓN “Y” (Millennials)	GENERACIÓN “Z” (Centennials)
Nacidos 1981 a 1995	Nacidos 1996 al 2010
• Los mayores nacieron sin internet • Alto uso de tecnología para la vida diaria y solución de problemas. Algo de uso de medios físicos (papel, etc) • Al uso de tecnología.	• Todos nacieron con internet. Concepto de comunidad digital. • Muy elevado uso de la tecnología y dependencia casi total para la solución de problemas. Poca o nula utilización de medios físicos. • Dependencia casi exclusiva de tecnología
• Se sintieron crecer en una sociedad democrática incipiente • Crecieron durante el inicio de las mejoras sociales, culturales, económicas • Cambian de lugar de trabajo en promedio de 3 a 5 años. • Conocimiento general de derechos laborales. Moderada Expectativa de cumplimiento y reconocimiento (Remuneración Integral)	• Son ciudadanos digitales, globales, democráticos. Crecieron en la ola de mejoras sociales, culturales, económicas. Mucho mejor calidad de vida que generaciones anteriores. • Cambian de lugar de trabajo en promedio cada 2-3 años. Autónomos, emprendedores. Buscan su propio negocio. • Conocimiento de derechos laborales. Alta Expectativa de cumplimiento y reconocimiento (Remuneración Integral)
• Individualistas, menos solidarios	• Educados en la igualdad, la diversidad (racial, cultura, género) y tolerancia.
• Les preocupa los mega temas de la sociedad (medio ambiente, corrupción, etc) pero se involucran poco.	• Les preocupa los mega temas sociales (medio ambiente, etc) y se involucran mucho más.

INCORPORACION DE GENERACION “Y” + GENERACIÓN “Z”

GRAN DESAFÍO. ES NECESARÍA SU INCORPORACION

✓ **FORTALEZAS:** Flexibilidad, aprendizaje, Energía, buen humor, Tecnología

✓ **DEBILIDADES:** impaciencia, falta experiencia ganadera, falta de espíritu de sacrificio

✓ EMPEZARON A LIDERAR DESDE EL 2020

✓ RESPONDEN RAPIDAMENTE

✓ BALANCE (+) PARA LA ESTANCIA

INCORPORACION DE GENERACION “Y” + GENERACIÓN “Z”

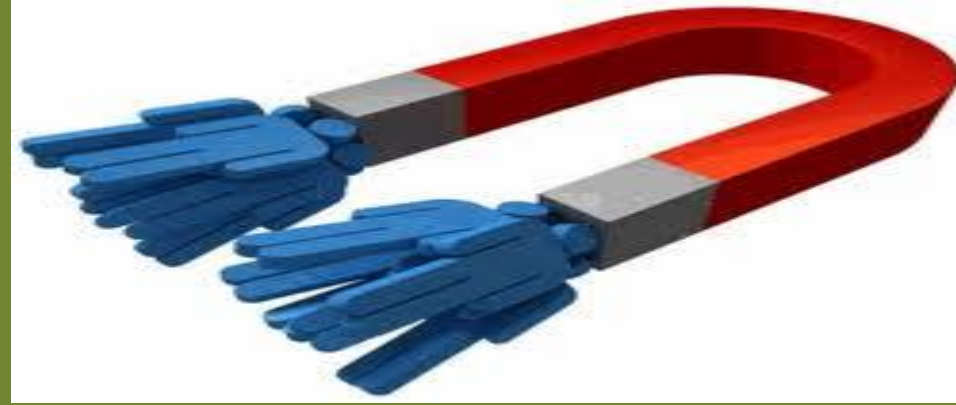
- Deben ingresar. Hay que hacerles lugar.
- Aportarán: Flexibilidad, aprendizaje, Energía, buen humor. Problema: impaciencia, impericia ganadera.

falta de espíritu de sacrificio.

¿Y cuando hay una gran decepción? No desanimarse !

- 1 - Es el camino del Liderazgo desde el 2020.
- 2 - Las buenas personas responden positivamente.
- 3- El Balance será + “Upgrading” de la empresa (*).

9 – RETENER TALENTOS



✓ “**85%** DE LAS PERSONAS **RENUNCIAN** a causa del **JEFE** y **NO** de la **EMPRESA**.

✓ **LA MEJOR MANERA DE RETENER TALENTOS ES CONTAR CON LIDERES GERENCIALES**

✓ **PERDER TALENTOS = PERDER \$\$\$\$\$\$ DINERO!**

✓ **RETENER TALENTOS ES UNA DE LAS MEJORES INVERSIONES QUE UNA EMPRESA PUEDE HACER!**

9 – RETENER TALENTOS = COMO?



- ✓ Igualar sus Necesidades-Motivaciones = CREAR ESPACIOS EN LA EMPRESA
- ✓ DEJARLOS IR PERO MANTENERLOS COMO ALIADO ESTRATEGICOS
- ✓ EJEMPLOS PRACTICOS

CONSIDERACIONES FINALES



GTH Es Clave para el Éxito Profesional y Personal

- Fortalecer LIDERAZGO GERENCIAL con Herramientas para gestión de personas
 - Diagnóstico de temperamentos
 - Lenguaje Corporal
 - Motivación del equipo
 - Coaching
 - Selección y formación de líderes
 - Toma de Decisiones Científica
 - Negociación
 - Manejo de Crisis