

## 09 CLIMA ORGANIZACIONAL

- Tener una forma coherente, consistente y equiparable para medir el clima laboral nos permitirá compararnos con las mejores empresas y entre nosotros; para buscar implementar soluciones que mejoren la lealtad y percepción del salario emocional
- Previene costos de rotación, desmotivación laboral y acciones legales derivadas de un mal clima organizacional

## 10 PLAN DE VIDA Y DE CARRERA

- Nos permitirá orientarnos a crear equipos con visión de futuro y que busquen autodesarrollo y mejora constante
- Posibilita alinear los objetivos de la organización con los Asociados de manera estandarizada
- Facilita los procesos de sucesión y desarrollo de talento

## 11 RECONOCIMIENTO Y EQUIPO ÉLITE

- Se abordará el como crear equipos de alto desempeño, a través de un trabajo colaborativo entre los líderes, sus Asociados y por supuesto la Gerencia General en conjunto con DO y el Trainer
- Crea un semillero de talento para futuras necesidades de la organización

## 12 PLAN DE SUCESIÓN

- Para todos nosotros como líderes de nuestras organizaciones es fundamental tener siempre como una prioridad la sucesión de talento, en este módulo implementaremos estrategias y tácticas específicas para darle continuidad y certeza a todos los niveles del negocio
- Impulsa la promoción de Asociados con crecimiento de trayectoria en el Distribuidor para ocupar el cargo
- Logra que la adaptación a nuevos puestos sea más rápida, porque el Asociado ya conoce la cultura y métodos de trabajo generales

## 13 ENTREVISTA DE SALIDA

- El comprender “los porqués” de la pérdida de talento y deserción será clave para implementar mejoras en los procesos, políticas y formas de actuar
- Detecta los problemas a los que se enfrentan los Asociados en el día a día

## BENEFICIOS GLOBALES

- Retención de Talento y Clientes
- Productividad, eficiencia, rentabilidad y elevar tickets promedio
- Reducir los tiempos y actividades de administración, gestión y control
- Mayor claridad en la sucesión de puestos
- Aumento de la lealtad en general
- Superioridad y diferenciación contra la competencia
- Incremento de la reputación e impacto social local

## NUESTRO PROGRAMA RELACIONA A TODOS LOS MÓDULOS POR ELLO LO LLAMAMOS INTEGRAL

	DINAT	Guías de Puestos	Perfiles Toyota 3.0	Reclutamiento Colegiado	On the Job Training	Feedback	Mentoring	Assessment de Desempeño	Clima Organizacional	Plan de Vida y Carrera	Reconocimiento y Equipo Elite	Plan de Sucesión	Entrevistas de Salida
DINAT													
Guías de Puestos													
Perfiles Toyota 3.0													
Reclutamiento Colegiado													
On the Job Training													
Feedback													
Mentoring													
Assessment de Desempeño													
Clima Organizacional													
Plan de Vida y Carrera													
Reconocimiento y Equipo Elite													
Plan de Sucesión													
Entrevistas de Salida													

## EQUIPO BASE POR DISTRIBUIDORA PARA IMPLEMENTAR EL PROGRAMA:

- Gerente de DO (responsable de la implementación de las acciones y procesos)
- Trainer Sr (responsable de la continuidad del programa)



Atención y dudas: [contacto@talentotoyota.com](mailto:contacto@talentotoyota.com)  
 Material exclusivo para Distribuidores de Toyota México



ENTRENAMIENTO  
TOYOTA COMERCIAL



PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN  
PARA DISTRIBUIDORES

# ¿Qué es el Programa Desarrollo Organizacional y Gestión de Talento?

Es un programa integral que aprovecha las ventajas de los módulos estratégicamente seleccionados para responder a todos los retos del Desarrollo Organizacional en los Distribuidores, incrementando la productividad, eficiencia, comunicación, así como todo lo necesario para impactar en la satisfacción del Cliente, mostrándole un equipo con accountability en todo momento.

1. Reorientar al Talento Humano hacia las necesidades de los Clientes y el mercado. Poder contar con el equipo necesario para afrontar los retos y asegurar el éxito futuro
2. Sentar las bases para afianzar el “Best in Town” de cada operación, buscando ser también “Best Place to Work” en cada Distribuidora
3. Establecer una cultura de “People First”, donde logremos construir equipos de trabajo que puedan generar “Clientes Leales de por Vida”, siendo también los Asociados leales y entusiastas hacia la Marca y sus Distribuidoras

## ATRIBUTOS

- Opcional
- Por Invitación
- Aprovechará los avances existentes y mejores prácticas
- Integral y sistémico

- Aplicable a cualquier operación Toyota
- Absoluta confidencialidad de la información
- Seguridad de los datos

## CONTEMPLA

- Sistemas creados a la medida
- Manuales, guías y material de implementación
- Entrenamientos a distancia y presenciales
- Asesoría y soporte permanente

- Consultoría y seguimiento en los módulos de mayor complejidad
- Se certificará a los involucrados en los procesos
- Posibilidad de comparar datos

## Se divide en cuatro Fases

- |   |   |
|---|---|
|  1. <b>Procuración del Talento</b> |  3. <b>Incremento de Eficiencia</b>                  |
|  2. <b>Desarrollo Individual</b>   |  4. <b>Desarrollo Sustentable de la Organización</b> |



## 01 DINAT

- Gestiona las bases de datos de personal y los organigramas
- Eficientiza la comunicación interna y con TMEX
- Genera de manera automática el Organigrama del Distribuidor
- Actualiza en tiempo real los cambios de información de los Asociados
- Cuenta con un Dashboard con métricas y datos fundamentales para dar seguimiento, a la información de interés

## 02 GUÍAS DE PUESTOS

- Tener mayor claridad sobre los perfiles ideales para una operación Toyota
- Fortalece el proceso de Reclutamiento y Selección; ayudando en la identificación de candidatos afines a puestos vacantes
- Establece los requisitos para promociones en planes de crecimiento

## 03 PERFILES TOYOTA 3.0

- Es un conjunto de psicométricos y herramientas desarrolladas específicamente para Toyota que ayuden a la selección y desarrollo de personal
- Conocer el perfil de cada uno de nuestros Asociados
- Compara los resultados de un Asociado contra plantillas de los perfiles más destacados a nivel nacional (Benchmark Nacional)

## 04 RECLUTAMIENTO COLEGIADO

- Buenas prácticas que han llevado a reducir drásticamente la rotación y disminuido las curvas de aprendizaje
- Permite abordar la entrevista hasta un enfoque de 360°
- Agiliza el proceso de entrevistas (ahorro de tiempo)
- Favorece la objetividad al analizar desde diferentes puntos de vista al candidato

## 05 ON THE JOB TRAINING

- Aprovechando todo lo construido dentro de los programas de TSM Kodawari llevando los OJT's a un nivel mayor de estandarización y buenas prácticas
- Integra al nuevo Asociado propiciando una rápida adaptación al puesto y a su entorno de trabajo
- Aumenta la confianza de nuestros Asociados al experimentar un proceso de acompañamiento que los prepara para asumir nuevas responsabilidades

## 06 FEEDBACK

- Un módulo pensado en dar a los Asociados y sus líderes un mecanismo que incremente su desarrollo y orientación hacia el negocio
- Mejora la comunicación dentro de la organización al propiciar espacios de conversación que permitan el aprendizaje, de forma estandarizada y estratégica

## 07 MENTORING

- Que los key players de nuestra organización compartan sus conocimientos con las nuevas generaciones y el personal de más reciente ingreso
- Reconocer y valorar, al personal clave; generando espacios para compartir el expertise vital para el negocio

## 08 ASSESSMENT DE DESEMPEÑO

- Cada grupo y Distribuidora tiene sus propias métricas y forma de evaluar el desempeño, por lo que este módulo tiene como finalidad compartir buenas prácticas y dar mecanismos que permitan medir y monitorear la evolución de los Asociados en su carrera
- Fomenta la mejora continua con base a los resultados de los Asociados
- Permite planificar metas a corto, mediano y largo plazo