



Recomendaciones

◆ Valoración

1. Actualizar periódicamente bandas salariales y prácticas de compensación

Revisa al menos una vez al año la equidad y competitividad de las remuneraciones. Asegura que las personas conozcan los criterios y canales para resolver inquietudes sobre su renta.

La transparencia y la escucha generan confianza y valoración tangible.

2. Fortalecer los vínculos de liderazgo a través de reuniones 1:1 significativas

Fija encuentros semanales de 30 minutos entre líderes y sus equipos para revisar temas laborales y personales. Más que control, deben ser espacios de cercanía y orientación.

Permite detectar necesidades, reforzar logros y contener emociones.

3. Promover la transferencia de conocimiento desde el reconocimiento al talento

Invita a colaboradores destacados a enseñar al resto sus habilidades, creando talleres internos o cápsulas compartidas. Esto empodera y visibiliza a quienes lideran con el ejemplo.

Reconocer a quien enseña refuerza su autoestima y motivación.

4. Involucrar a los equipos en proyectos transversales de alto impacto

Designa espacios donde personas de distintas áreas trabajen juntas por un objetivo común, generando colaboración y valoración más allá del rol formal.

Una gran oportunidad para reconocer talentos y ampliar perspectivas.

5. Instalar programas de reconocimiento mensuales anclados en valores organizacionales

Permite que los equipos nominen a compañeros que encarnen los valores de la organización. Destácalos en reuniones, newsletters o redes internas.

Haz que el reconocimiento sea participativo, claro y emotivo.

6. Celebrar los logros personales con tiempo y símbolos significativos

Otorga permisos especiales o gestos simbólicos (una carta, desayuno sorpresa, tarde libre) para reconocer esfuerzo y metas alcanzadas.

Estas acciones refuerzan el mensaje de que “te vemos, te valoramos”.