

La Coyuntura del cambio:

Liderazgo,
Innovación
y Retención
de Talento
en la era de
la coyuntura

Great
Place
To
Work®



El cambio en los mercados obliga a las organizaciones a replantear su cultura de cara a temas estratégicos para el negocio, siendo el liderazgo, la innovación y la retención de talento algunos de los más relevantes.

La brújula apunta a la inmediata intervención de los puntos de coyuntura fundamentales para la transformación en las organizaciones y, de esta manera maximizar el potencial humano a través de culturas de **ALTA CONFIANZA**.

Great Place to Work® ofrece un panorama de la cultura y las capacidades organizacionales para adaptarse al cambio, desde los resultados de sus mediciones así como de las perspectivas de algunos **CEO de Los Mejores Lugares para Trabajar® en México**.

Cambio Organizacional

**¿Tenemos la cultura
y capacidades
organizacionales para
ser competitivos
y adaptarnos al cambio?**



México, a pesar de ser la economía número 15 del mundo en los últimos años, ha adoptado un rol pasivo en cuanto a mejores prácticas laborales a nivel internacional¹.



Cobra mayor relevancia el concepto de cultura como base para la **COMPETITIVIDAD y ÉXITO SUSTENTABLE.**

Revolución 4.0 / Pensamiento Disruptivo / Multigeneraciones



¹ Memorandum para el presidente (2018-2024). Índice de Competitividad Internacional 2017. Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C.

La confianza

es el eje medular para el cambio de paradigmas
y mindset organizacional

La velocidad obliga a las organizaciones a tener alta adaptabilidad para aceptar cambios, tirar cajas o prejuicios que nos mantienen en el status quo para tomar más retos y movernos con velocidad. Necesitamos organizaciones jóvenes, adaptables y abiertas en pensamientos.

Carlos Mondragón, CEO Dimension Data.



La nueva cultura organizacional

Cultura como ventaja competitiva

Principales cuestionamientos



Evolución en la oferta de productos o servicios, con base en las necesidades y demandas del mercado.



Cambios tecnológicos, esquemas de trabajo y operatividad.

● ● RETOS QUE IMPULSAN EL CAMBIO ● ●



Transformación del pool de talento a raíz de cambios generacionales.



Alta movilidad de las personas en el mercado.

El futuro del trabajo

¿CUÁL es la estrategia y la visión?

¿CÓMO está organizado y ejecutado el trabajo ?

¿QUIÉN ejecuta el trabajo?

¿POR QUÉ se hace el trabajo?

¿CÓMO es gestionado el trabajo y POR QUIÉN?

¿CÓMO es facilitada la operación?

“Todas las conversaciones que giren en torno a las organizaciones, ya sea que se refieran a aspectos financieros, tecnológicos o de estrategia, tienen que integrar a la cultura necesariamente. No podemos hablar de estos temas sin hablar de las personas, de cómo trabajan y cómo se estructuran las relaciones internas”

Tony Bond

EVP Chief Innovation Officer, Great Place to Work® Global

Transformación cultural como proceso vivo que responde a los nuevos retos operativos, estratégicos y de liderazgo.

Cambio de mindset en temas de coyuntura:





Mi visión de la cultura en las organizaciones en los próximos 3 a 5 años es lograr que ésta enriquezca al negocio, y el negocio enriquezca a la cultura.

Ricardo Montaudon, CEO RCI México.

Líderes competentes y visionarios

Los líderes son agentes clave en la creación de experiencias positivas y de Alta Confianza con su equipo de trabajo:



Cambio de paradigma
Liderazgo estratégico a través de la evolución de competencias

Las #competencias #habilidades y #destrezas son la nueva moneda del siglo XXI...son la clave de una mayor productividad.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)
2017

Las compañías no existen, existe la visión y la cultura que compartimos todos los colaboradores, cuando eso se da, se le da vida a una compañía.

José Manuel Caamaño, CEO Takeda.



Con base en la experiencia en el estudio, medición y formación de líderes, **Great Place to Work® México** subraya la necesidad de reforzar las siguientes competencias coyunturales:

01

Competencias Culturales

Credibilidad
Respeto
Imparcialidad



Crean las bases para generar una cultura de **ALTA CONFIANZA**

02

Competencias Estratégicas

Solución de problemas
Agilidad de pensamiento
Pensamiento divergente



Crean las bases para una cultura de **INNOVACIÓN**

03

Competencias Sociales

Inteligencia emocional
Empatía
Congruencia



Crean las bases para la **CONEXIÓN EMOCIONAL** con las personas

04

Competencias Interpersonales

Colaboración
Manejo de la diversidad
Comunicación de dos vías
Ética

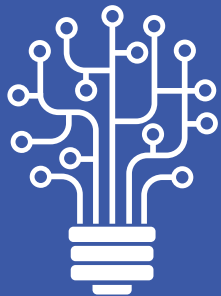


Crean las bases para una cultura de **JUSTICIA SOCIAL**

Los líderes de **Los Mejores Lugares para Trabajar™** traen impactos positivos en los resultados de los equipos de trabajo:

Productividad

Los líderes GPTW™ son 353% más productivos



Innovación

Están más preparados para el cambio en 325%



Permanencia

Presentan 128% mayor intención de permanecer en la organización

Agilidad

Han demostrado ser 300% más ágiles



Indicadores de percepción de los colaboradores hacia los líderes de **Los Mejores Lugares para Trabajar™** en México en 2017:



Índice de Liderazgo

Los colaboradores opinan que sus líderes son ejemplos de **Credibilidad, Respeto e Imparcialidad**, así como una visión sólida y estratégica del negocio.

Habilidades Gerenciales

Los colaboradores perciben que sus líderes poseen las competencias interpersonales y de gestión idóneas para coordinar a sus equipos de trabajo.

Comunicación de dos vías

Existe percepción positiva en cuanto a las habilidades de los líderes por compartir información y escuchar a los colaboradores de manera efectiva.

Capacidad de los líderes

Los líderes presentan visión estratégica, capacidad para gestionar personas, empowerment y un manejo eficiente del negocio.

Integridad de los líderes

De acuerdo a sus colaboradores, son líderes éticos, congruentes y humanos.

Kim Peters

EVP Lists & Strategic Partnerships, Great Place to Work® Global



Debemos asegurarnos de conocer a nuestros colaboradores como personas, y darnos a conocer como líderes; conectar lo humano con lo humano, así se abren canales de confianza.

Maricarmen Alarcón, CEO Lazos.

Bienvenidos a la Era Creativa.

→ Estamos dejando atrás a la “Era de la Información” para darle paso a la “Era Creativa”.

→ Necesaria la capacidad de replantear y redefinir la cultura para poder adaptarse ágilmente e innovar.

→ Procesos, estilos de trabajo, estructuras y estrategias deben ser transformados de acuerdo a la visión de negocio a largo plazo.



Innovación

Indispensable para influir en las decisiones de preferencia y consumo globales.



Los cambios que el mundo está viendo hoy, son cambios disruptivos. Todas las actividades están pasando por estos efectos, la innovación no viene del departamento innovación o del CEO, sino de los colaboradores y los procesos de la empresa. Todos deben tener la mentalidad de innovación, debe ser permeado por toda la organización.

Juan José Copeland, CEO CPA.

La **INNOVACIÓN** está dentro de la organización, en todas las personas, independientemente de su nivel jerárquico, ubicación, género, área o antigüedad.

Comunicando expectativas

Empoderando a las personas

Permitiendo que se asuman riesgos y se cometan errores

Deja que suceda

Brindando feedback continuo

Diseñando formas sistemáticas y continuas para aporte de ideas

Aportando soporte continuo de los líderes

Retención de talento


Rompiendo paradigmas:



→ Tomando en cuenta la necesidad de elevar la competitividad, este concepto está emergiendo rápidamente como una estrategia de Capital Humano para atraer y retener a la fuerza laboral.

→ Existe una relación positiva entre el employer branding y el compromiso organizacional que a su vez contribuye a que cada vez más colaboradores se vuelvan embajadores de la organización.

→ Una de las mejores maneras de promover experiencias positivas significativas que procuren la retención del talento en los lugares de trabajo es a través de la confianza.



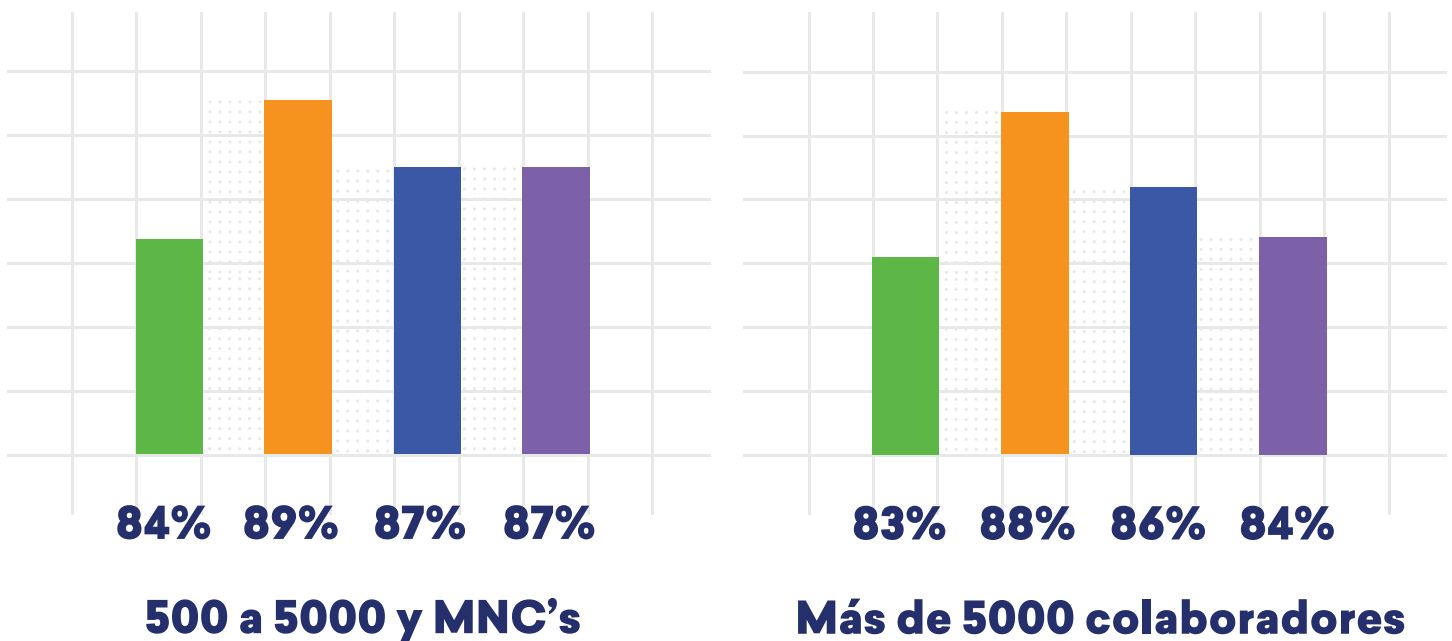
Crear un espacio donde la gente, como ser humano, pueda florecer y ser feliz.

Jorge Silva, CEO Microsoft México.

Líderes confiables son líderes que crean experiencias significativas en el lugar de trabajo.

Los colaboradores de **Los Mejores Lugares para Trabajar™** en México, tienen una fuerte intención de permanencia y un gran nivel de compromiso en sus organizaciones.

2017



- Nivel de compromiso.
- Mi trabajo tiene un significado especial; para mí éste no es "sólo un trabajo".
- Deseo trabajar aquí por un largo tiempo.
- Tomando en consideración, yo diría que este es un gran lugar para trabajar.

*MNC's : Multinacionales

El cambio está aquí y ahora

Adaptarse al cambio y replantear la forma de hacer las cosas, a todos los niveles, es necesario para la supervivencia organizacional y crear un éxito sostenido a través de la generación de culturas de **Alta Confianza y Alto Desempeño**.

**Better for the Business,
Better for the People,
Better for the World.**

