

MASTER WEBINAR SERIES 3

Be Great/Sé Grande en tiempos de reto



Pyme: Un Great Place To Work®

En colaboración con FUNDES

Miércoles 20 de mayo Sesión 1

Paneles de Experiencia Pymes



BlueBox

Gustavo Huerta Vargas

BlueBox Corporate Venturing
CEO & Founder BlueBox



NTT

Carlos Mondragón

NTT Ltd
Vicepresidente México



FUNDES

Marisol Monroy

Fundes
Líder de Proyecto
Alianza Fundes-GPTW®



ilexlu

Elena Espinosa

Despacho Ilexlumina
Directora Jurídico Corporativa
y Socia Fundadora



Great Place To Work

Antonio Ono

Great Place To Work® México
Vicepresidente de
Innovación y Análisis



CO-Pilot

Alfonso Bringas

CO-Pilot
Socio Director General

Great
Place
To
Work®



Pyme: Un Great Place To Work®

Sesión 1 • Primer panel

En un esfuerzo conjunto para apoyar al universo MiPyMe, **Great Place to Work® México** y el Ecosistema de empresas aliadas te acercan a líderes y expertos que te comparten acciones continuas para levantar a tu negocio frente al reto.

Claves para el trabajo a distancia, la productividad, el cuidado de los colaboradores, la salud emocional y el próximo regreso a las actividades.

Te compartimos estas infografías para que ¡pongas manos a la obra ya! Y si quieres puedes escuchar las participaciones completas en nuestra sección de videos.

¿Cómo hacer que los equipos en las Pymes reciban positivamente el trabajo a distancia?



Gustavo Huerta	Carlos Mondragón	Marisol Monroy
Dando seguridad, no exponerlos y enviándolos a casa a trabajar	Generando experiencias positivas de trabajo remoto	Acelerando la digitalización en las organizaciones aun si son pequeñas
Cuidando que tengan las herramientas necesarias para trabajar a distancia	Promoviendo una cultura donde se ponga a la persona en el centro	Promoviendo la reinención, la creatividad y solidaridad entre los equipos
Reinventando la cultural laboral en pro de una mayor adaptabilidad	Apoyando nuevos procesos y provocando una actitud de adaptación al cambio	Observando que las “debilidades” de una Pyme, en realidad podrían ser una fortaleza

¿Qué prácticas recomendarían para gestionar la productividad y que al mismo tiempo se cuide a los colaboradores?



Gustavo Huerta	Carlos Mondragón	Marisol Monroy
• Si se contempla recorte salarial, compensar con, por ejemplo, extensiones de seguros de gastos médicos • Un colaborador puede tener un trabajo extra; apóyale para que gestione mejor sus tiempos • Activar medidas que suban la confianza de los equipos, como ejemplo, el préstamo de equipo de la oficina	• Trabajar por objetivos de corto plazo, esto ofrece una visibilidad para reaccionar a tiempo • Continuar con la capacitación para desarrollar nuevas habilidades o conocimientos • Tener presente el tema de la flexibilidad; trabajar en casa no es lo mismo que estar en las instalaciones	• Recursos Humanos debe mantener su papel de atención al colaborador para que el negocio prosiga • Estar conectados más que antes es obligado; implementar la tecnología adecuada para hacerlo • Crear protocolos o planes para atender de manera correcta al colaborador que necesite atención especial

En salud emocional, ¿qué prácticas pueden ser adecuadas?



Carlos Mondragón:

- Apoyarse en consultores psicólogos que den asistencia a quien lo necesite
- Asumir que cada colaborador tiene otros asuntos que atender; respetar sus tiempos personales
- Generar espacios de convivencia que fomenten la unidad de los equipos

¿Cómo gestionar a los colaboradores para el regreso a las actividades?



Gustavo Huerta

- Haciéndoles saber que ya no será como antes; habrá nuevas normas o reglas de convivencia
- Teniendo presente que la nueva normalidad traerá nuevos retos, pero también oportunidades
- Saber trabajar bien a distancia porque se volverá una constante; es una nueva forma de trabajo ya probada



Carlos Mondragón

- Creando estructuras donde las personas puedan habilitarse y juntos podamos salir adelante
- Teniendo presente que llegarán otros casos igual de urgentes para los cuales habrá que tener protocolos de acción
- Diseñando marcos de referencia para diferentes contextos que hagan llevadera toda contingencia



Marisol Monroy

- Considerar que se debe trabajar en diferentes pistas; la realidad con colaboradores, clientes y socios ya no es en un solo entorno
- Las organizaciones deben generar ecosistemas sostenibles, relaciones fuertes y alianzas clave para afrontar el futuro
- Se debe seguir pensando en términos de que las Pymes son las que mueven al país; sus medidas son vitales para todos

Una recomendación de oro



Gustavo Huerta

Los líderes no son los dueños de la verdad, se debe escuchar a todos para definir mejor el futuro de la nueva realidad



Carlos Mondragón

Aprovechar la capacitación que ahora muchas organizaciones están dando de forma gratuita para tomar mejores decisiones



Marisol Monroy

Abrazar el cambio e innovar porque todo cambió; si no lo hacemos, afrontaremos lo que venga con mucha frustración



Pyme: Un Great Place To Work®

Sesión 1• Segundo panel

El momento por el que atraviesa el mundo está dejando serias consecuencias en distintas esferas. Sin embargo, para las MiPyMes éstas suelen ser muchas más y de grandes dimensiones.

Atender a las áreas financiera y legal de tu negocio es prioritario, por ello es que Great Place to Work® México y el Ecosistema de empresas aliadas te comparten las acciones inmediatas que los líderes de los Mejores Lugares para Trabajar® realizarán en primera instancia para enfrentar los desafíos de los que ya todos hablan.

¿Qué retos enfrentarán las organizaciones?

 En materia legal	 En aspectos financieros con sus colaboradores
Elena Espinosa	Alfonso Bringas
• Establecer nuevas condiciones laborales: horarios, derechos y obligaciones bajo el marco del trabajo remoto • Permear una cultura de resguardo efectivo de la información personal y sensible de la organización • Blindar mejor al negocio con ciber seguridad	• Ahora más que nunca, planeación a corto plazo • Una sola fuente de registro de transacciones para tener visible el tamaño de la operación y evaluar el desempeño • Eliminar la idea de que las mejores prácticas son sólo para las grandes organizaciones

¿Cómo pueden las Pymes vincular los retos financieros y legales ante la pandemia con la cultural de la organización?



Antonio Ono:

- Deben revisar sus prioridades, detectar qué está mal en su cultura laboral
- Los valores están a prueba. Si hay “Coraje” se demostrará y si no, es que no funciona
- Confianza ante todo. Ayuda a la construcción y la permanencia del negocio

Recomendación para las Pymes antes y después de tomar decisiones fuertes como reestructuración de áreas, disminución salarial o desvinculaciones



Alfonso Bringas

- Revisar costos ocultos. Un despido no es sólo un cheque por dar, no generará un ahorro inmediato
- La desvinculación aleja a la experiencia y se desecha la atracción de nuevo talento
- Mejor revisar costos y gastos que no son productivos



Elena Espinosa

- Realizar un análisis de la situación económica que enfrenta la organización antes de tomar cualquier decisión
- Cualquier acuerdo a que se llegue con los colaboradores debe respaldarse por documentos
- Crear conciencia de respeto mutuo pues puede haber inconformidades



Antonio Ono

- Brindar información financiera del negocio consistente para generar confianza
- Si hay disminución de salarios, los líderes y dueños deben ser los primeros en dar el ejemplo
- Si ocurre una desvinculación necesaria, debe ser justa y generosa. Informar que el puesto fue prescindible, no la persona

¿Cómo hacer para que decisiones legales, financieras y culturales se aborden de manera efectiva?



Alfonso Bringas

Ninguna decisión financiera debe estar por encima de la cultura; su valor es fundamental. Si es efectiva, los colaboradores pueden llegar a trabajar aún sin recibir salarios



Elena Espinosa

La cultura determina para dónde irán las personas, lo bueno o malo, y esto determina una consecuencia legal que deriva en un ejercicio financiero, de pagos. Todo inicia desde cómo tratas a tu colaborador



Antonio Ono

Las organizaciones que construyen confianza casi no enfrentan estos problemas, la cultura por sí misma genera ese compromiso de la organización al colaborador y viceversa

Una recomendación para que las Pymes enfrenten las crisis con su ecosistema



Alfonso Bringas:

- Necesitan simular un escenario optimista y un pesimista, así tendrán un rango de impacto para saber actuar o corregir
Hacer las inversiones necesarias y clasificarlas para que el negocio continúe



Elena Espinosa:

- Deben entender el escenario, planear, ver su ancho de negociación, revisar los contratos, los convenios con un tercero
Las exigencias de la autoridad hacendaria obligan a un manejo legal, correcto y transparente



Antonio Ono:

- Realizar mesas de trabajo con la cadena de valor, identificar sus necesidades financieras, el número de colaboradores y al eslabón más débil de un ecosistema. Eso permitirá tener ideas para actuar y mejorar procesos

Recomendaciones a las Pymes que adicionalmente son familiares



Alfonso Bringas

- Institucionalizarse, dejarse ayudar por expertos en temas comercial, financiero, legal y cultural, busquen personas que los reten y cuestionen



Elena Espinosa

- Armar un listado de situaciones que se pueden presentar y cómo atenderlas
 - Involucrar a un mediador para toda decisión
 - Hacer uso de la tecnología para aumentar el nivel de crecimiento



Antonio Ono

- Mantener separados los problemas del negocio con los de la familia
- Evitar el favoritismo porque fractura la confianza de los colaboradores
- Que en las desvinculaciones de colaboradores haya transparencia

MASTER WEBINAR SERIES 3

Be Great/Sé Grande en tiempos de reto

**Para más información
consulta nuestra página web**

www.greatplacetowork.com.mx

Great Place To Work® México



**Great
Place
To
Work®**

