

**Great  
Place  
To  
Work®**



**Be Great/Sé Grande en tiempos de reto**

# **MASTER WEBINAR SERIES 1**

**PREGUNTAS Y RESPUESTAS**

**itbm**  
Network®

**LEADDEX**  
SOLUTIONS

**youleader**

**FUNDES**  
LATINOAMÉRICA

**INABE**  
Creamos Entornos Organizacionales Favorables para tu bienestar

DNA INSTITUTO  
MEΠALIDERAZGO®

**on&off**  
network

# Preguntas y respuestas

## Master Webinar Foro de Expertos Viernes 17 de Abril

### **Recomendaciones para garantizar un trabajo en equipo entre todas las áreas de la organización trabajando desde home office.**

Mantener a los equipos integrados y comunicados será un elemento fundamental para ser exitosos y productivos en estos tiempos de reto.

El involucramiento es el factor clave, a través de compartir información relevante y clara mediante todos los medios disponibles, clarificar roles, y mantenerlos en contacto aprovechando los recursos tecnológicos y accesos remotos.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás videos y artículos con acciones que podrás aplicar en tu organización.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/>

### **¿Cómo podemos generar un proceso de innovación interno?**

#### **Cuales podrían ser los planes de acción a aplicar para mantener un buen clima en este momento donde la mayoría de los recursos realizan home office**

Tener un buen ambiente de trabajo en estos tiempos de reto es fundamental. El factor clave es promover y fortalecer la confianza.

La confianza es el ingrediente que mantiene unido y tranquilo al equipo. Logramos un vínculo de confianza a través de involucrar a los colaboradores, compartir información abierta, escuchar y estar accesible, reconocer y agradecer.

En nuestra página encontrarás videos y artículos con acciones que podrás aplicar en la organización.

<https://greatplacetowork.com.mx/manteniendo-la-confianza-en-tiempos-dificiles/>

### **Podrían ser más específicos respecto a generar redes de apoyo desde las pymes?**

#### **Sabemos el reto actual al que se enfrentan las PyMes y MiPyMes.**

Derivado de esto, en Fundes recomendamos contar con una red de apoyo a través de organismos como el Consejo Coordinador Empresarial, negocios en común, negocios asociados, networking y crear esas conexiones que les permitan, como empresarios, a estar acompañados y cuidarse en estos momentos de reto.

Te invito a visitar la página <https://www.fundes.org/#servicios>.

### **En el factor relación: familia/empresa. ¿Cómo mantener equilibrio socio económico? Incluso la NOM035 la considera**

Lo importante es crear un entorno que permita brindar estabilidad a las personas. Hay varias acciones que se pueden realizar como hacer un análisis del presupuesto familiar, seleccionar los gastos esenciales y buscar apoyar a negocios locales. En el aspecto familiar y social es muy recomendable cuidar la información que se comparte, evitando generar pánico.

Te invito a que visites nuestra página donde encontrarás artículos interesantes que profundizan en estos temas.

<https://greatplacetowork.com.mx/wellness-una-vida-sana-y-gratificante-para-todos/>

### **Hola, ¿Algún consejo para evitar la depresión o ansiedad a causa del confinamiento a causa del Covid-19 ?**

Algunas recomendaciones importantes para manejar el estrés son: tomar momentos de descanso ya sea de leer, ver o escuchar las noticias, estar envueltos en tanta información puede generar angustia y preocupación. Cuidar tu cuerpo, alimentación equilibrada, horarios para dormir, actividad física mínimo 20 minutos diarios, respirar y relajarte.

Te invito a que visites nuestra página donde encontrarás artículos interesantes que profundizan en estos temas.

<https://greatplacetowork.com.mx/wellness-una-vida-sana-y-gratificante-para-todos/>

## **Para Roberto, como se logra la lealtad, si las generaciones actuales buscan menor tiempo y más ingresos?**

Escuchar la opinión e involucrar a los colaboradores de las distintas generaciones permitirá crear un entorno en donde todos estén alineados a un propósito común. Entendiendo los intereses de cada generación podremos crear acciones que impacten de manera positiva en las organizaciones.

En la página de GPTW encontraras estudios y artículos que te permitirá conocer más de los motivadores de cada generación.

<https://greatplacetowork.com.mx/la-revolucion-centennial/>

## **¿Qué recomendación pueden darnos para "monitorear" la percepción que tienen los colaboradores de la Cultura Organizacional de nuestra empresa?**

Hay diversos mecanismos que puedes utilizar para escuchar la opinión de los colaboradores, puedes diseñar encuestas sencillas y enviarlas por survey monkey o crear espacios de diálogo a través de zoom para escuchar a los colaboradores de las distintas áreas y conocer la situación personal y familiar que están viviendo y los cambios que han experimentado ante esta situación de contingencia.

En nuestra página encontrarás artículos con acciones que podrás implementar.

<https://greatplacetowork.com.mx/covid-19-cinco-razones-para-escuchar-a-nuestros-colaboradores-ahora-mas-que-nunca/>

## **¿Cómo construimos una cultura organizacional fuerte?**

Se recomienda primero definir el tipo de cultura que es requerida para lograr los objetivos de la organización, establecer los valores normativos y sus comportamientos. Para posteriormente asegurar que todo aquel que forma parte de la organización comparte en congruencia con esos valores definidos como institucionales.

Te invito a que visites la página de GPTW, donde encontrarás videos y artículos que estamos seguros serán de utilidad para ti.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/>

## **Gracias por tan excelentes ponencias. Me gustaría si pueden ampliar de cómo fortalecer habilidades para el bienestar emocional**

Toda habilidad se desarrolla en la práctica por lo que para fortalecerla se recomienda su aplicación desde uno mismo. Cuida lo que crees, lo piensas, lo que ves, lo que escuchas, las personas con las que te relacionas y todas aquella información con la que alimentas tus pensamientos. Te invito a que visites la página de GPTW, donde encontrarás videos y artículos que estamos seguros serán de utilidad para ti.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/>

## **Nos podrán compartir al correo con el que nos registramos una SINTESIS con las pantallas que cada expositor ha empleado durante su respectiva exposición.**

Con gusto les compartiremos una infografía con mayor detalle de los conceptos clave de las ponencias.

## **¿Cómo comenzamos a crear una cultura de confianza dentro de la organización?**

Bajo el modelo GPTW / El núcleo de la confianza se construye generando relaciones basadas en comportamientos basados en el Respeto, Credibilidad e Imparcialidad. Te invito a que visites la página de GPTW, donde encontrarás videos y artículos que estamos seguros serán de utilidad para ti.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/>

## **¿Qué rol juega la motivación en un proceso de cambio?**

La motivación es un acto de conciencia y responsabilidad individual que debe considerarse como constante en la ecuación de los excelentes resultados. Fija una meta alcanzable y real que te rete y se consistente en tu avance en el día a día. Hay que ser conscientes de la relevancia de que la motivación hay que generarla, encontrarla, mantenerla.

Te invito a que visites la página de GPTW, donde encontrarás videos y artículos que estamos seguros serán de utilidad para ti.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/>

### **Hola, ¿Cómo comunicar a los líderes el tema del "no control" y el respeto a los horarios de colaboradores en Home office?**

Apoyar a los líderes con el entendimiento de las prácticas exitosas basadas en ejercer comportamientos que se establecen sobre los principios de Respeto, Credibilidad e Imparcialidad. Hacerles saber los beneficios de la confianza. Control+ Confianza= Compromiso. Te invito a leer nuestro artículo "Cinco razones para escuchar a nuestros colaboradores ahora más que nunca" donde sin duda encontrarás acciones que podrás integrar en un plan para tu Organización.

<https://greatplacetowork.com.mx/covid-19-cinco-razones-para-escuchar-a-nuestros-colaboradores-ahora-mas-que-nunca>

### **El construir un GPTW generalmente se enfoca en el ámbito empresarial... cómo trasladas o incorporas el fomentar excelentes lugares de trabajo, en instituciones del sector público?**

GPTW tiene amplia experiencia colaborado con Instituciones del sector público, privado e incluso entornos familiares. El modelo GPTW está basado en 5 valores universales, que pueden tener acciones en cualquier ámbito. Tenemos prácticas y casos de éxito que nos permiten mostrar ejemplos claros de culturas sólidas en entornos de alta confianza. Te invito a que visites la página de GPTW, donde encontrarás videos y artículos que estamos seguros serán de utilidad para ti.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/>

### **Si pudieran compartir algunas prácticas de integración, reconocimiento y/o festejo de bajo costo.**

Festeja con los recursos más básicos y en suma de colaboración/ ejemplo celebra un cumpleaños, invita a que que todos los compañeros de área se sumen con una nota escrita a mano para decorar el lugar de trabajo de tu compañero.

Involucra a la familia, colaboradores o compañeros para reconocer los logros de objetivos excedidos. Pide que graben un testimonio significativo para la persona con un celular y reúne después a las personas involucradas en reconocer el proceso.

Te invito a que visites la página de GPTW, donde encontrarás videos y artículos que estamos seguros serán de utilidad para ti.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/>

### **Buenas tardes. Ustedes dan apoyo para el cumplimiento con la norma 35?**

Si en efecto, te invito a que visites la página de GPTW, donde encontrarás información relevante de nuestro servicio de NOM. 35 videos y artículos que estamos seguros serán de utilidad para ti. <https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/>

### **¿Cómo manejar el tema de la crisis que están atravesando muchas empresas con los colaboradores?**

Primero entendiendo el impacto de hablar y comunicar desde la "oportunidad" antes que brindarle mayor poder al termino de crisis. Inicia por ayudarles a cambiar la creencia de que las crisis son malas y hablarles de las oportunidades de los momentos que estamos viviendo. Te invito a leer nuestro artículo "Cinco razones para escuchar a nuestros colaboradores ahora más que nunca" donde sin duda encontrarás acciones que podrás integrar en un plan para tu Organización.

<https://greatplacetowork.com.mx/covid-19-cinco-razones-para-escuchar-a-nuestros-colaboradores-ahora-mas-que-nunca/>

**Buenas tardes,**

**Antes que nada quiero agradecer a los ponentes y a GPTW por la invitación, mi duda es la siguiente:**

**Sabemos que hay colaboradores estresados y preocupados por la situación del COVID-19, ya que aunque en el centro de trabajo existen controles sanitarios finalmente hay exposición en el trayecto casa-trabajo... que tan buena idea es aplicar una encuesta o algunas preguntas de satisfacción?**

Es una gran oportunidad para escuchar los intereses e inquietudes de todas las personas. En GPTW tenemos soluciones para ambos procesos con la encuesta COVID- 19 y con la solución de NOM- 35. Te invito a que visites la página de GPTW, donde encontrarás videos y artículos que estamos seguros serán de utilidad para ti.  
<https://greatplacetowork.com.mx/covid-19-cinco-razones-para-escuchar-a-nuestros-colaboradores-ahora-mas-que-nunca/>

## **Master Webinar Lunes 20 de Abril**

**Hola buen día, después mandarán x mail la presentación? Gracias Gracias por tu interés, con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las charlas.**

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.  
<https://greatplacetowork.com.mx/>

**¡Buen día! Muchas gracias por ayudarnos en estos momentos donde necesitamos reinventarnos. Mi internet estuvo muy inestable porque estamos 4 personas conectadas en casa. ¿Van a tener grabadas estas conferencias para poder verlas completas?**

Gracias por tu interés, con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las charlas.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.  
<https://greatplacetowork.com.mx/>

**Puede repetir las experiencias transformadoras !!**

Gracias por tu interés, con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las charlas.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.  
<https://greatplacetowork.com.mx/>

**De verdad gracias e increíble la conferencia**

Gracias por tu interés y agradecimiento, con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las charlas.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.  
<https://greatplacetowork.com.mx/>

**Nos pueden compartir la presentación**

Gracias por tu interés, con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las charlas.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.  
<https://greatplacetowork.com.mx/>

**Los vídeos quedarán grabados?**

Gracias por tu interés, por el momento los videos no serán publicados, pero con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las ponencias.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.  
<https://greatplacetowork.com.mx/>

## **Me encanto me interesa su presentación tendremos la oportunidad de tener este material?**

Gracias por tu interés, con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las charlas.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/>

## **¿Un favor, nos podrían poner una vez más las 2 slides con los resultados de las encuestas por favor?**

Gracias por tu interés, con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las charlas.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/>

## **1 libro que nos recomiende Lulú, sobre este tema para leerlo y que el equipo lo lea**

Gracias por tu interés, con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las charlas y bibliografía que puedas consultar.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/>

## **¡¡Hola!! ¿Habrá diploma por asistencia a las sesiones?**

Gracias por tu interés, no entregaremos diplomas, pero con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las charlas y bibliografía que puedas consultar.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/>

## **Un buen diagnóstico de clima laboral es la gran oportunidad de evidenciar lo que la gente piensa o siente**

Gracias por tu comentario sin duda una encuesta de clima es una herramienta muy valiosa.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/>

## **¿Cómo puedo manejar que por la situación de crisis que vivimos, me están pidiendo tener 24/7 flexibilidad, pero esto lo llevamos desde hace más de 1 mes y medio.**

En estos momentos de reto, las organizaciones desean mantener la productividad y el contacto con los colaboradores, es fundamental que los líderes promuevan un balance de vida estableciendo horarios y límites entre el tiempo personal y el tiempo laboral. Debemos tener un balance entre productividad y confianza.

Te invito a revisar nuestro artículo "Promueve el balance de vida y evita el burnout"

<https://greatplacetowork.com.mx/wp-content/uploads/2020/03/>

[Promueve-el-balance-de-vida-y-evita-el-burnout-v2.pdf](https://greatplacetowork.com.mx/wp-content/uploads/2020/03/Promueve-el-balance-de-vida-y-evita-el-burnout-v2.pdf)

## **Hola Lulu, Desde tu aportación " Líder, no estás solo" ¿Cómo organización que nos recomiendas hacer para apoyar esto?**

En estos momentos de reto, la comunicación y la escucha en un ambiente de confianza permitirá que las inquietudes y necesidades tanto del líder como del equipo sean comprendidas y apoyadas. Es un compromiso de ambas partes.

Te invito a revisar nuestro artículo Home Office - Un Compromiso Mutuo

<https://greatplacetowork.com.mx/wp-content/uploads/2020/03/>

[HOME-OFFICE-VF-1.pdf](https://greatplacetowork.com.mx/wp-content/uploads/2020/03/HOME-OFFICE-VF-1.pdf)

## **¿De qué manera podemos mantener la mente "hidratada" para sacar el trabajo de la mejor forma?**

El primer paso es lograr tener mayor control sobre la situación laboral - personal que estamos viviendo. Superando este paso, hay que dar espacio al aprendizaje, adquirir nuevos conocimientos y encontrar nuevos métodos de trabajo. Recuerda que las palabras determinan tu forma de ver la situación.

**Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás más información:**

<https://greatplacetowork.com.mx/asistencia-covid-19/>

**¿Cómo equilibrar la calidad de vida y el apoyo a la necesidad de la Organización?**

El primer paso y muy importante es tener claros los objetivos o metas que se esperan de los colaboradores para que trabajen en función a resultados y no a horarios. El segundo elemento importante es definir en acuerdo líder y colaboradores, horarios y poner un límite entre el tiempo laboral y el tiempo personal.

Te invito a revisar nuestro artículo Home Office - Un Compromiso Mutuo

[https://greatplacetowork.com.mx/wp-content/uploads/2020/03/](https://greatplacetowork.com.mx/wp-content/uploads/2020/03/HOME-OFFICE-VF-1.pdf)

[HOME-OFFICE-VF-1.pdf](https://greatplacetowork.com.mx/wp-content/uploads/2020/03/HOME-OFFICE-VF-1.pdf)

**Hacia dónde van los nuevos perfiles en los puestos? ¿es decir, al capacitarme en qué habilidades tengo que enfocarme?**

Los perfiles actuales deben estar enfocados a la innovación, rápida adaptación al cambio, líder disruptivo.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás más información:

<https://greatplacetowork.com.mx/asistencia-covid-19/>

**Lulú, muchas gracias por la introducción al tema, es un reto como dices, mi pregunta es: cómo podemos trabajar la confianza con colaboradores que, aunque se les haya dado oportunidad han fallado, ¿y en esta modalidad de Home Office tienden a estar des comunicados, como podemos fomentar la comunicación con estas personas?**

Es importante establecer lo que se espera del colaborador, objetivos y metas claras. Asegurar que cuenta con la información y las herramientas para lograrlo, solicitarle una planeación o mecanismo mediante el cual se organizará y definir momentos para reunirse, como puede ser a inicio o mitad de semana para revisar avances.

Te invito a revisar nuestro artículo Home Office - Un Compromiso Mutuo

[https://greatplacetowork.com.mx/wp-content/uploads/2020/03/](https://greatplacetowork.com.mx/wp-content/uploads/2020/03/HOME-OFFICE-VF-1.pdf)

[HOME-OFFICE-VF-1.pdf](https://greatplacetowork.com.mx/wp-content/uploads/2020/03/HOME-OFFICE-VF-1.pdf)

**Como estar en comunicación con los colaboradores que se encuentran trabajando para nosotros, sin que se sientan monitoreados, ¿y que se enfoquen en lo que necesitamos atiendan?**

La cercanía con el colaborador es un aspecto fundamental. A través de reuniones breves planeadas con anticipación iniciando por conocer su estado de salud y haciendo una revisión rápida a los pendientes. Videos grabados por los directores saludando e informando el estatus actual de la organización genera certidumbre.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás más información:

<https://greatplacetowork.com.mx/asistencia-covid-19/>

**¿Cómo puedes generar confianza a tu equipo, cuanto los integrantes tienen mucho miedo a la incertidumbre, adicional a que no se sienten apoyados por la organización?**

En estos momentos de reto, la comunicación clara y constante es el factor clave. Mantener a los colaboradores al tanto de la situación que vive la organización, las acciones que se tomaran y considerar como último recurso la desvinculación y mantener un contacto constante con el equipo de Recursos Humanos para escuchar sus inquietudes.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás más información:

<https://greatplacetowork.com.mx/asistencia-covid-19/>

**El Home Office, generan un sentido de no pertenecer a una Institución. ¿Cómo reforzar esto?**

Es muy importante mantener contacto con los colaboradores a través de las plataformas tecnológicas actuales no solo para revisar pendientes de trabajo, sino también aprovechar para conocer a la gente en el aspecto personal, reforzar la filosofía organizacional y actividades de cuidado de la salud, permitirá que los colaboradores se sientan valorados y parte de la organización.

Te invito a leer nuestro artículo "Trabajo a distancia, un reto para los líderes"  
<https://greatplacetowork.com.mx/trabajo-a-distancia-un-reto-para-los-lideres/>

### **En cuanto a la frase: "Si comprometerse, No involucrarse", ¿Cómo podemos hacer para diferenciar esta relación a los equipos?**

Ante esta situación de reto, lo que las organizaciones esperan de sus equipos y los colaboradores de sus líderes, es el "Comprometerme y dar lo mejor de mí" a diferencia de "Solo entregar lo que se me pide" sin el interés de ir más allá en proponer y generar valor para la organización.

Te invito a leer nuestro artículo "Trabajo a distancia, un reto para los líderes"  
<https://greatplacetowork.com.mx/trabajo-a-distancia-un-reto-para-los-lideres/>

### **¿Cómo se puede aplicar esto en una Pyme?, el reto es para todos, pero las Pymes son un Foco importante en la Economía del país.**

Actualmente las Pymes están atravesando una situación compleja, sin embargo, también es momento de verla como un reto. Un reto para aprender, para buscar redes de apoyo, alianzas, moverme del "hubiera" al "sí hacer". Hacer, proponer, aprender, ser resiliente y buscar alternativas. Si crecer y no limitarse. Enfócate en lo que sí puedes hacer. ¿Qué puedo innovar en mi negocio?

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás más información:

<https://greatplacetowork.com.mx/7-soluciones-inmediatas-que-pueden-tomar-las-mipymes/>

### **Excelente presentación y mi pregunta es que me recomiendas para empatar mis objetivos personales con los de la Institución dónde colaboro, pues es muy difícil tener influencia en una organización que sigue indicaciones del sistema.**

El compromiso es el elemento fundamental. Enfocarte en lo que quieres hacer en el aspecto laboral buscando no quedarte solo en "hacer lo que me toca" sino buscar como aportar y contribuyo. Enfoca también lo que quieres hacer en el aspecto personal para que puedas trabajar en ello.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/manteniendo-la-confianza-en-tiempos-dificiles/>

### **Muchas gracias, Cosette, El Líder ¿Cómo conocer a tu colaborador (a) y saber que acción le impactaría más al momento de reconocerlo?**

Escuchar y estar cercano al colaborador. Hoy, las alternativas y soluciones tecnológicas no deben ser usadas solo para revisar pendientes de trabajo, crear espacios virtuales de diálogo individuales y en equipo para escuchar cómo están y como se sienten y preguntar que esperas, que le agrada y que le motiva.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/de-un-gran-lugar-para-trabajar-a-un-gran-lugar-para-vivir/>

### **¿Cómo alinear el cuidado de mi líder hacia mí (jefe) y del cuidado que yo debo hacer con mi equipo a cabo?, es decir puede ser que yo sea un líder que cuido, pero yo no tengo un líder que me cuida.**

Solicitar una retroalimentación al líder es una buena alternativa para intercambiar puntos de vista respecto las necesidades específicas que hoy tienes.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/manteniendo-la-confianza-en-tiempos-dificiles/>

### **¿Cómo poder reconocer como empresa a todos nuestros colaboradores, respetando sus gustos y reconocerlos de manera individual siendo tantos?**

De acuerdo a nuestro modelo de GPTW for ALL, para todos, recomendamos a los equipos de Recursos Humanos, crear programas de reconocimiento organizacionales que hagan partícipes a todos los colaboradores, y por otro lado, a través de los líderes, realizar prácticas formales e informales de acuerdo al conocimiento que tienen de sus equipos de trabajo.



Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/de-un-gran-lugar-para-trabajar-a-un-gran-lugar-para-vivir/>

### **Cossete, que pasa cuando el reconocimiento esta contrariado con el bajo desempeño, como puedes reconocer en esos casos para no perder motivación?**

El reconocimiento debe ser congruente y estar ligado al desempeño sobresaliente y al esfuerzo extra para que genere el impacto positivo en el colaborador y en el equipo. El reconocimiento debe estar acompañado de una comunicación oportuna y retroalimentación efectiva tanto al colaborador reconocido como al equipo para tener esa transparencia de los criterios que se tomaron en cuenta para otorgarlo.

Te invito a leer el siguiente artículo donde podrás encontrar información valiosa:

<https://greatplacetowork.com.mx/desplaza-hacia-abajo-y-actualiza-el-feed-de-la-retroalimentacion/>

### **Una duda, Los UNO a UNO, de retro o de platicar como se sienten en estos momentos, ¿las consideran oportunas en estos tiempos?**

Hoy más que nunca, las sesiones de retroalimentación uno a uno se vuelve fundamentales para mantener el vínculo de confianza en los equipos. Sesiones enfocadas no solo al desempeño, sino en escuchar y saber cómo puedo seguir cuidando a los colaboradores.

Te invito a leer el siguiente artículo donde podrás encontrar información valiosa:

<https://greatplacetowork.com.mx/desplaza-hacia-abajo-y-actualiza-el-feed-de-la-retroalimentacion/>

### **Buen día, cómo se puede relacionar en la práctica la gratitud con el reconocimiento y qué beneficios podría traer hacerlo de esa manera**

El agradecimiento es un concepto muy poderoso en los grandes lugares para trabajar, porque conjuga dar las gracias al colaborador y reconocer su contribución y esfuerzo. Brindar el agradecimiento de manera honesta y oportuna, con una acción sencilla pero generosa hará que el colaborador se sienta apreciado por la organización y su líder.

Te invito a leer el siguiente artículo donde podrás encontrar información valiosa:

<https://greatplacetowork.com.mx/desplaza-hacia-abajo-y-actualiza-el-feed-de-la-retroalimentacion/>

### **Es decir, tener una sesión de feedback para conocer su situación personal en casa o como se sienten en estos momentos**

Hoy más que nunca, las sesiones de retroalimentación uno a uno se vuelve fundamental para mantener el vínculo de confianza en los equipos. Sesiones enfocadas no solo al desempeño, sino en escuchar y saber cómo puedo seguir cuidando a los colaboradores.

Te invito a leer el siguiente artículo donde podrás encontrar información valiosa:

<https://greatplacetowork.com.mx/desplaza-hacia-abajo-y-actualiza-el-feed-de-la-retroalimentacion/>

### **¿Cómo lograr que nuestros líderes (directores) estén convencidos de la importancia del reconocimiento?**

El propósito de un Great Place to Work es que los colaboradores den lo mejor de sí mismos, a través de sentirse cuidados y valorados. Cuando un colaborador tiene estos sentimientos, será más productivo y mostrará mayor compromiso con la organización. Los líderes actuales saben que, a través del reconocimiento hacia sus colaboradores, obtendrán mejores resultados de negocio. Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema:

<https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **¿Qué pasa cuando el reconocimiento esta contrariado con el bajo desempeño, como puedes reconocer en esos casos para no perder motivación?**

El reconocimiento debe ser congruente y estar ligado al desempeño sobresaliente y al esfuerzo extra para que genere el impacto positivo en el colaborador y en el equipo.

El reconocimiento debe estar acompañado de una comunicación oportuna y retroalimentación efectiva tanto al colaborador reconocido como al equipo para tener esa transparencia de los criterios que se tomaron en cuenta para otorgarlo.

Te invito a leer el siguiente artículo donde podrás encontrar información valiosa:

<https://greatplacetowork.com.mx/desplaza-hacia-abajo-y-actualiza-el-feed-de-la-retroalimentacion/>

### **Cuando no me siento reconocida como puedo lograr esa transformación en mi acción para ser capaz de reconocer a los otros.**

La retroalimentación clara y oportuna es una herramienta fundamental para reconocer. La retroalimentación es un proceso formal que no solo viene del líder, también un colaborador puede solicitarla y preguntar que está haciendo bien y en que puede mejorar, para dar paso al reconocimiento y al desarrollo. Esta práctica puede ser extensiva a los compañeros del equipo incluso con clientes internos.

Te invito a leer el siguiente artículo donde podrás encontrar información valiosa:

<https://greatplacetowork.com.mx/desplaza-hacia-abajo-y-actualiza-el-feed-de-la-retr-oalimentacion/>

### **Valorando lo que tenemos hoy, pero siendo realistas a lo que enfrentamos como PYMES, como podemos transmitir esto en nuestra gente cuando hemos tenido que hacer recortes o disminuciones de sueldo**

En estos momentos de reto, la comunicación honesta y abierta es el elemento más importante. Ser transparente con los colaboradores e informarles la situación actual de la organización es fundamental. Escucharlos y apreciar el trabajo que están haciendo y los aprendizajes que han tenido.

Te invito a leer el siguiente artículo donde podrás encontrar información valiosa:

<https://greatplacetowork.com.mx/covid-19-cinco-razones-para-escuchar-a-nuestros-colaboradores-ahora-mas-que-nunca/>

### **¿Cómo un mettalíder puede contrarrestar con sus acciones una cultura organizacional donde abundan los liderazgos tradicionales y cortan la libertad de acción?**

El propósito del mettaliderazgo es moverse a un nuevo paradigma, a una nueva forma de liderar. Construir esa inteligencia colectiva en las organizaciones para tomar mejores decisiones. Un mettalider empieza por influirse a sí mismo y a partir de ahí, modelar con su ejemplo al resto de los líderes a diferencia del liderazgo heroico que solo impone.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema:

<https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

<https://mettaliderazgo.com/publicaciones/>

### **¿Cómo incentivar el accountability en nuestro equipo?**

El accountability significa que no dejes de esforzarte hasta que logres los resultados de mi equipo y los míos. Se deben determinar los comportamientos que se vivirán en el equipo para generar resultados. Nada cambia hasta que mi comportamiento cambia.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema:

<https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

<https://mettaliderazgo.com/publicaciones/>

### **Algún libro que recomienden para ampliar los conocimientos en el tema**

Mindset: La actitud del éxito de Carol Dweck

Infinite Game de Simon Sinek

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema:

<https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

<https://mettaliderazgo.com/publicaciones/>

### **¿Cómo podemos propiciar el la cultura o estilo de este liderazgo, cuando la mayor autoridad o Líder fomenta lo contrario?**

Mettaliderazgo es influir. Influir a los compañeros, a los colaboradores, a los jefes.

El mettaliderazgo es la capacidad de influir en el pensamiento, en el corazón y en el comportamiento de uno mismo y de los demás. Con mi comportamiento lidero a los demás. Determinar los tres comportamientos que se desean permear en la organización y enfocarse en ellos.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **!!!Excelente ponencia!!!**

#### **Me puedes compartir bibliografía sobre metaliderazgo”?**

Mindset: La actitud del éxito de Carol Dweck

Infinite Game de Simon Sinek

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

<https://mettaliderazgo.com/publicaciones/>

#### **Como permear este metaliderazgo al equipo de trabajo**

Mettaliderazgo es el estilo donde inspiras, persuades y convences, construyes la relación personal con la otra persona, entiendes sus motivos. Conocer y conversar con la otra persona para ir construyendo esa relación y lograr una mayor influencia.

Cuando estas influyendo con el metaliderazgo la gente te quiere seguir porque entiende el para qué y el beneficio en el corto y mediano plazo.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

<https://mettaliderazgo.com/publicaciones/>

**¿Qué libro nos recomienda Roberto para profundizar más en el tema?** Mindset: La actitud del éxito de Carol Dweck

Infinite Game de Simon Sinek

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

<https://mettaliderazgo.com/publicaciones/>

#### **Me pueden dar nuevamente la definición de TEMPLE. Gracias**

Temple es la fortaleza enérgica y la valentía serena para enfrentar dificultades y riesgos. Con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las charlas.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/>

#### **Pueden repetir el nombre del libro recomendado, gracias!**

Mindset: La actitud del éxito de Carol Dweck

Infinite Game de Simon Sinek

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

<https://mettaliderazgo.com/publicaciones/>

**¿El meta líder es un especialista en lo que hace?, o es un proactivo apasionado que suma con lo que sabe, pero suma más sin limitarse, sin con responsabilidad, pero saltando fronteras. Me encanta la parte de si sé responsable, pero no te quedes en la caja.**

El metaloide es una persona con mentalidad ganadora de alta velocidad. Recordar el esquema de las 3 C Cabeza, Corazón, Comportamiento

#### **Podrían compartir el nombre de los libros que Roberto recomendó, gracias.**

Mindset: La actitud del éxito de Carol Dweck

Infinite Game de Simon Sinek

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

<https://mettaliderazgo.com/publicaciones/>

## **Agradeceré que nos puedan compartir más bibliografía de Mettaliderazgo, muy interesante. Gracias**

Mindset: La actitud del éxito de Carol Dweck

Infinite Game de Simon Sinek

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>  
<https://mettaliderazgo.com/publicaciones/>

## **¿La congruencia de los seres humanos es innata, se desarrolla con la educación y se puede mejorar?**

La congruencia es esa sensación de coherencia, de veracidad, de certidumbre, de sinceridad, que nos proporciona nuestra fuerza interior. Es decir, la congruencia es una decisión consciente que cada persona elige ejercer, por lo que sí se puede mejorar su desarrollo mediante la práctica de esta y con la frecuente autoevaluación consciente de nuestro comportamiento.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>  
<https://mettaliderazgo.com/publicaciones/>

## **¿Cómo puede un Gerente de RH u otra área cambiar la percepción de los valores de la empresa hacia los empleados, si los Directivos normalmente son incongruentes?**

RH debe ser un aliado estratégico para todos los niveles jerárquicos de la organización. Esto incluye realizar ese apoyo desde los niveles Directivos, si ya está detectada esa área de oportunidad apoya con estrategias que brinden a ese grupo de liderazgo la consciencia de la relevancia de cambiar su mindset en beneficio de la empresa.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>  
<https://mettaliderazgo.com/publicaciones/>

## **Pregunta: ¿Cuáles serían las mejores prácticas para crear vínculos de confianza entre los líderes y sus colaboradores?**

Las relaciones basadas en la confianza son de ida y vuelta. La confianza es un puente que debe construirse entre todas las partes interesadas. Las bases de la confianza según el modelo comprobado de GPTW, se establecen cuando entre las personas existen comportamientos claros y reales que honran el respeto, la credibilidad y la imparcialidad.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **¿Es posible que un líder o una empresa sean 100% congruentes? ¿Y cuál sería los ejemplos para seguir de ser afirmativa la respuesta?**

Si en efecto es posible ser congruentes al 100% para eso es relevante que los dirigentes de cualquier organización establezcan los valores y comportamientos afines a ejercerse en la organización. Los líderes y RH tendrán la tarea de reforzar esos comportamientos en el día y día y asegurar que el reclutamiento y la selección también apoye con personas que coincidan sus valores personales con los de la organización.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **Cómo decirle a un líder que tiene que ser un mejor líder y ser coherente con lo que dice y con lo que hace... porque es muy fácil hablar, pero llevarlo a la práctica no lo hace? ¿Cómo convivimos o afrontamos una situación en la cual las decisiones del otro no son congruentes o afines con los valores con los que se convive, es decir, se salen del panorama de los valores humanos y son más de contar con una especie de "lealtad mal configurada"?**

Para solicitar a alguien congruencia es importante primero considerar hacerlo en corto es decir uno a uno, sin observadores, en un ámbito y ambiente donde el respeto y la empatía estén presentes en todo momento de la conversación, hablar del hecho en sí mismo y cuidar no realizar o expresar un juicio de la otra persona. Abordarlo pidiendo permiso de expresarle con hechos concretos un momento específico que fue una oportunidad para ser congruente y no lo fue, brindarle apoyo si así lo requiere y apoyarlo compartiéndole los beneficios de ser congruente. Será importante recordar que la congruencia genera vínculos de alta confianza.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Que metodología recomendáis para fortalecer una cultura de congruencia, desde la dinámica que los líderes son en muchas ocasiones los primeros que las quebrantan**

Si en efecto es posible ser congruentes al 100% para eso es relevante que los dirigentes de cualquier organización establezcan los valores y comportamientos afines a ejercerse en la organización. Los líderes y RH tendrán la tarea de reforzar esos comportamientos en el día y día y asegurar que el reclutamiento y la selección también apoye con personas que coincidan sus valores personales con los de la organización

### **Si, ya tenemos nuestros valores establecidos y de manera consciente nos damos cuenta de que esos valores no los llevamos a cabo o es difícil de llevarlos a cabo de manera congruente, ¿Recomiendas hacer un cambio de estos? o sería trabajar con un plan de acción con los valores que tenemos.**

Si los valores que hasta el día de hoy tienes establecidos no las estas llevando a la práctica, considera un buen momento este cuestionamiento para parar y preguntarte en un ejercicio de honestidad contigo mismo si en efecto es un valor aceptado o un valor impuesto o copiado porque los demás dicen que es funcional. Auto analiza si en realidad para ti suman y aportan y te sientes en total honestidad representado, si no es así replantéalos y busca tener una autoevaluación consciente y constante de ellos. Hasta que establezcas aquellos con los que te sientas en total congruencia.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

<https://mettaliderazgo.com/publicaciones/>

### **Quieren el beneficio personal o no el común con la congruencia en la empresa**

La vivencia de la congruencia trae beneficios para todos los ámbitos tanto el personal como el empresarial. Algunos ejemplos de los beneficios de la congruencia son: Las personas pueden confiar en los líderes y/ o las personas que cumplen lo que prometen. Los líderes y/ o personas confiables tendrán la credibilidad de las personas en el futuro y probablemente recibirán el beneficio de la duda. Las personas saben lo que esperar de sus líderes, incluso en los momentos de cambio.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **¿Cómo ser congruente en el trabajo, pero por factores externos como el que pasamos te ves obligado a realizar una acción incongruente?**

Recordemos que nadie nos obliga a hacer una acción incongruente. La congruencia es un acto de decisión y conciencia en libertad. Si te sientes obligado a realizar una acción incongruente cuestionate con sinceridad si en verdad es el lugar o la situación adecuada o afín con tu sistema de valores.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Pregunta: ¿Qué acciones en base a tu experiencia podemos hacer, para lograr que líderes que han perdido credibilidad la vuelvan a recuperar?, me puedes mencionar 1 o 2 actividades que se han hecho en otras empresas.**

Apoya a los líderes con estos sencillos cuestionamientos para su auto evaluación

- Verifica cuántas promesas haces y cuántas de ellas cumples.

- Cuando hagas una promesa, asegúrate de que sea cumplida o cancelada, pero nunca sin solución.
  - Mantén tu conducta consistente con la misión y la filosofía de la empresa.
  - Reconoce que prometer informaciones completas y oportunas es un contrato implícito.
  - Que sirvan para ti los mismos padrones elevados que exiges de los demás.
- Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Ahora que su empresa está en crisis, que hacen los colaboradores congruentes para que esta no desaparezca?**

La congruencia no es un acto de magia que aparece y desaparece por una situación, será importante ayudar a reforzar ese valor brindando apoyo con información y prácticas que favorezca la vivencia de los comportamientos que la refuercen. Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Cómo administrar la parte emocional cuando la congruencia solo es superficial?**

La emoción y la congruencia se gestionan desde dentro del individuo, la decisión de a que emoción le das cabida es propia, al igual que la ejecución de la congruencia. Tú tienes el poder de decidir qué y cómo quieres que te afecte o te beneficie una situación o tus emociones. Teniendo como base tu auto cuidado como prioridad toma la decisión que consideres que te aporta más a tu bienestar y posteriormente el bienestar de los demás.

### **¿En su experiencia, cuales han sido las acciones concretas que sirven para elevar la credibilidad y confianza en los líderes?**

Apoya a los líderes con estos sencillos cuestionamientos para su auto evaluación

- Verifica cuántas promesas haces y cuántas de ellas cumples.
- Cuando hagas una promesa, asegúrate de que sea cumplida o cancelada, pero nunca sin solución.
- Mantén tu conducta consistente con la misión y la filosofía de la empresa.
- Reconoce que prometer informaciones completas y oportunas es un contrato implícito.
- Que sirvan para ti los mismos padrones elevados que exiges de los demás.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Raciel: a mí un cliente me preguntó un día: qué me vas a enseñar si llevo 23 años siendo el gerente...sin tener a mi lado alguien de RRHH :(**

Sin duda de acuerdo con las generaciones los comportamientos son muy variados, cuando una persona ha construido y tiene éxito, lo mejor que se puede aportar es la posibilidad de que ese resultado dado hasta ahora se exceda. Ayuda demostrando porque harás la diferencia con lo que puedes aportar. Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **¿Los servicios de GPTW están dirigidos solo a grandes empresas, o también a Pymes? ¿Cuál es el tamaño mínimo de la Pepea? Comentar esto y lo relacionada con esto, por ejemplo, honorarios, etc.**

Los servicios de GPTW están diseñados y comprobados con efectividad en empresas públicas, privadas y de cualquier sector desde 0 a 50 colaboradores Te invito a que visites la página de GPTW, donde encontrarás videos y artículos que estamos seguros serán de utilidad para ti. <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **¿Cómo hacerle como RH o explicarles a los líderes o jefes que respeten el horario de trabajo en home office?**

Cada empresa establece procesos, políticas y lineamientos de acuerdo con los objetivos y valores de esta. Sugerir al área de RH el apoyo de la información apoyara en este proceso.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **¿Cómo trasladamos a un modelo de home office un gran lugar para trabajar?**

El modelo de GPTW está basado en valores universales que son Respeto, Credibilidad, Imparcialidad, Orgullo y Compañerismo. Cada uno de estos valores tienen comportamientos que sirven en cualquier relación personal y esto incluye la empresa, la familia y toda relación. Ejemplo: agradece en casa a todos los que hoy apoyan que puedas estar pendiente de tus labores. Ellos están en casa y también que el ambiente laboral haya sido trasladado ha hecho que sus espacios y libertad de actividades se vean afectadas (escuchar música, jugar, hablar alto, ¿etc.) ya les agradeciste?

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **El Home Office puede generar un sentido de no pertenencia a una Institución, ¿Cómo reforzar ese sentido de pertenencia en Home Office?, como en tu caso en HP.**

El sentido de pertenencia, aun en home office es un tema que no se limita a un espacio físico sino a un compromiso personal con las metas y objetivos a lograr. Toma el reto como una oportunidad para demostrarte a ti mismo que aun en circunstancias diferentes el logro está en tus posibilidades. Ayuda de manera especial asignar un espacio iluminado, cómodo, aislado en la medida de las posibilidades que adaptes para sentirte cómodo y enfocado puede también apoyar. Hazte buen aliado de los hábitos, establece horarios que permitan seguir cuidando de tus metas profesionales (objetivos, logros, kpi's) y de tus metas personales (salud, descanso, hobbies).

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **¿Nos puede compartir, 2 actividades concretas han hecho otras empresas para generar mayor credibilidad por parte del liderazgo?**

Algunas prácticas sencillas y eficaces que apoyan para evaluar la credibilidad de los líderes son las siguientes,

Incentiva a que los líderes tengan presentes para ellos mismos las respuestas a los siguientes cuestionamientos.

- 1.- Escriban todas las promesas que hacen.
- 2.- Tengan conciencia de que hasta qué punto lo que dicen es compatible con lo que hacen.
- 3.- ¿Admiten sus errores rápidamente y avisan a las personas sus consecuencias?
- 4.- ¿Regresan las llamadas telefónicas oportunamente?
- 5.- ¿Dan una respuesta a las promesas que hacen?

### **La cultura de la rendición de cuentas, como desarrollarla y compensar**

Algunos procesos formales de las áreas de RH ya apoyan una cultura de este tipo. La medición del desempeño, las sesiones de retroalimentación

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **En mi caso estoy haciendo Home Office, pero trabajo más tiempo en casa que en el trabajo. Comienzo 9 am y termino 12 am que puedo hacer o tres claves para reducir y tener mayor control de mi tiempo de trabajo.**

Ayuda de manera especial asignar un espacio iluminado, cómodo, aislado en la medida de las posibilidades que adaptes para sentirte cómodo y enfocado puede también apoyar. Hazte buen aliado de los hábitos, sobre todo aquellos que permitan que cumplas tus objetivos por día manteniendo tu equilibrio de vida personal y laboral, establece horarios que permitan seguir cuidando de tus metas profesionales (objetivos, logros, kpi's) y de tus metas personales (salud, descanso, hobbies).

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **Puede dar alguna sugerencia de cómo hacer que los líderes se involucren, sin que lo vean como algo obligado por Recursos Humanos**

El apoyo de la Dir. Gral. En estos casos puede ser una palanca muy eficaz, si el lineamiento y el ejemplo en prácticas de RH le comparte a los líderes que trabajar con sus colaboradores prácticas de liderazgo de alta confianza basada en valores no es un adicional a su rol como líderes sino una manera más efectiva de lograr los objetivos del negocio y mejorar su cultura organizacional.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **¿Podrías complementar el tema de la confianza?**

Las relaciones basadas en la confianza son de ida y vuelta. La confianza es un puente que debe construirse entre todas las partes interesadas. Las bases de la confianza según el modelo comprobado de GPTW, se establecen cuando entre las personas existen comportamientos claros y reales que honran el respeto, la credibilidad y la imparcialidad.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **En un tiempo donde se están haciendo despidos, cómo puede contrastarse la desconfianza que se puede generar en la gente sobre todo cuando estamos en el confinamiento. ¡Gracias!**

La comunicación clara, real, transparente y efectiva en tiempo ideal ayuda a que las personas tengan claridad de la situación de las organizaciones y de las personas de manera específica. Cuidar que esa comunicación sea efectiva, objetiva y puntual ayudara a disminuir de manera efectiva la desconfianza que pudiera existir.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **Patricia: me parece excelente su explicación y me gustaría me diera recomendaciones para aplicar los mismos conceptos en la organización familia sin salirnos del sentido humanista y personalizado dónde pudiéramos hablar de the best place to be the best.**

El modelo de GPTW está basado en valores universales que son Respeto, Credibilidad, Imparcialidad, Orgullo y Compañerismo. Cada uno de estos valores tienen comportamientos que sirven en cualquier relación personal y esto incluye la empresa, la familia y toda relación. Ejemplo: agradece en casa a todos los que hoy apoyan que puedas estar pendiente de tus labores. Ellos están en casa y también que el ambiente laboral haya sido trasladado ha hecho que sus espacios y libertad de actividades se vean afectadas (escuchar música, jugar, hablar alto, ¿etc.) ya les agradeciste?

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **¿¿¿Cómo lograr que el líder reconozca que en ocasiones la confianza no se da porque él no lo tiene???**

Las relaciones basadas en la confianza son de ida y vuelta. La confianza es un puente que debe construirse entre todas las partes interesadas. Las bases de la confianza según el modelo comprobado de GPTW, se establecen cuando entre las personas existen comportamientos claros y reales que honran el respeto, la credibilidad y la imparcialidad. Lo relevante no es que alguien lo reconozca, sino que ambas partes estén real y honestamente interesadas en la construcción de un puente común. Se congruente y constante practicando comportamientos que inicien esa construcción y da oportunidad a la otra parte de que eres digno de que haga lo mismo contigo.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **¿Cómo establecer los controles de forma que no se vean impositivos?**

Apoyar a los líderes con el entendimiento de las prácticas de líderes exitosos basados



en ejercer comportamientos que se establecen sobre los principios de Respeto, Credibilidad e Imparcialidad. Hacerles saber los beneficios de la confianza. Control+ Confianza= Compromiso. Te invito a leer nuestro artículo "Cinco razones para escuchar a nuestros colaboradores ahora más que nunca" donde sin duda encontrarás acciones que podrás integrar en un plan para tu Organización.

<https://greatplacetowork.com.mx/covid-19-cinco-razones-para-escuchar-a-nuestros-colaboradores-ahora-mas-que-nunca/>

Te invito a que visites la página de GPTW, donde encontrarás videos y artículos que estamos seguros serán de utilidad para ti.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/>

### **¿Cómo se puede eliminar la percepción de presentismo para aquellos colaboradores que su trabajo no tiene un impacto directo con las actividades que desarrolla la empresa?**

Cómo podemos hacer que nuestros líderes (jefes) entiendan la parte de que no por estar en home office estamos 24/7 disponibles Cada empresa establece procesos, políticas y lineamientos de acuerdo con los objetivos y valores de esta. Sugerir al área de RH el apoyo de la información apoyara en este proceso.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Y si yo tengo claro que en mis resultados se dan cuenta si trabajo o no, pero mi jefe es el que no tiene confianza y se saca trabajos de la manga para tenernos ocupados cuando lo estamos ya**

Asegúrate de mantener efectivamente informado a tu líder de los avances en tus responsabilidades, esto ayudara a brindarle evidencia y claridad de su logro. La vivencia de la congruencia trae beneficios para todos los ámbitos tanto el personal como el empresarial. Algunos ejemplos de los beneficios de la congruencia son: Las personas pueden confiar en los líderes y/ o las personas que cumplen lo que prometen. Los líderes y/ o personas confiables tendrán la credibilidad de las personas en el futuro y probablemente recibirán el beneficio de la duda. Las personas saben lo que esperar de sus líderes, incluso en los momentos de cambio.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **Master Webinar Miércoles 22 de Abril**

### **Cuál sería la diferencia entre el mental y el intelectual?**

El silencio intelectual es evitar emitir juicios sobre un tema en común. No Juzgar la informacion qque el otro me dice de un tema que ambos conocemos. El silencio mental es aquel en donde el otro nos esta dando su punto de vista de un tema no le estoy poniendo atención. Está más ocupado mi pensamiento en otras cosas y no estoy comprendiendo el global de la idea.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido>

### **El silencio es una forma de meditación o reflexión? o**

#### **El silencio precede a esto?**

El silencio es una herramienta para la meditación.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Desde el ámbito organizacional, ¿Qué acciones servirían para lograr conocer a nuestros miembros de nuestros equipos?**

Interactuar con ellos en los ambientes internos organizacionales que no son tan formales , comer con ellos, tomar agua, que sean de alta interacción, tocar a la persona desde el enfoque personal, se nos olvida y no lo ejercitamos.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Que ejercicios nos recomiendas para trabajar estos 4 silencios en el equipo?**

La técnica de 6-4-8 es muy útil, también tener una interacción en un lugar aislado de los sonidos cotidianos.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **¿Qué ejercicios recomienda para poder llegar a los 4 silencios?**

La técnica de 6-4-8 es muy útil, la meditación, y la reflexión, es decir, procesar mentalmente a solas lo que escuchas en diálogo con otra persona.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Que ejercicios debo hacer para dominar mi silencio mental, generalmente cuando alguien habla conmigo tiendo a estar pensando en la respuesta o lo siguiente por hacer**

La respiración se vuelve muy importante, no estamos acostumbrados a identificar como respiramos. Utiliza la técnica de 6-4- 8

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Por favor recomendar bibliografía del silencio**

Muchas gracias por tu interés, a través de nuestra página

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/> podrás encontrar más información.

### **Que técnicas se pueden utilizar para hacer aprender hacer silencio?**

Una de ellas es la meditación, la otra es concentrarse totalmente en el silencio interior.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Qué práctica es la más utilizada para lograr que los nuevos colaboradores tengan esa apertura total para comunicarse con sus líderes?**

El primer paso dialogar, estar abiertos a la comprensión, conocer a la persona para establecer un vínculo de confianza.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Que libros recomienda para aprender más sobre el silencio emocional y mental?**

Es simplemente poner atención, respeto a lo que el otro tiene que decirme y empezar a tener un diálogo para tener un excelente esquema de interacción.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **En cuanto a la herramienta de la retroalimentación,hablaste de la observación tanto con las personas a cargo o colaterales,cada cuanto tiempo hay que colocarlo en formatos.**

La retroalimentación debe ser un proceso constante de observación, varias organizaciones realizan procesos formales dos veces al año mientras hacen retroalimentaciones informales cotidianas, depende mucho de la cultura que se viva en la organización. Pero es recomendable hacerlo de manera frecuente.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Algún libro que recomiende?**

Muchas gracias por tu interés, a través de nuestra página

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/> podrás encontrar más información.

## **Duda, puede recomendar alguna actividad para poder controlar el Silencio Mental?**

Es simplemente poner atención, respeto a lo que el otro tiene que decirme y empezar a tener un diálogo para tener un excelente esquema de interacción

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **¿Qué consideras relevante para fomentar la motivación laboral a partir de los cuatro silencios?**

Una vez que logramos identificar cuál de los 4 silencios nos cuesta más trabajo, es ser conscientes de los comportamientos que mostramos y modificarlos para tener una mejor interacción personal.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

Podemos recibir más información de la metodología 6, 4,8?

Ejercicio de respiración 6-4-8. Inhalas en 6 segundos, sostienes el aire en 4 seg., y exhalas, en 8 seg, ...sin prisa

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **Estas ponencias estarán publicadas en algún lugar? (video) Muchas gracias por tu interés, a través de nuestra página**

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/> podrás encontrar más información.

## **Cuál es el libro que menciono sobre el homo sapiens**

Sapiens. De animales a dioses: Una breve historia de la humanidad es un libro escrito por Yuval Noah Harari.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **¿Cuál sería tu recomendación para desaprender un hábito obstaculo?**

Necesitamos hacer vacío para dar entrada a la novedad. Es desaprender para reaprender una forma de hacer las cosas.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **El tiempo para desaprender un hábito también son 21 días**

Los 21 días para desaprender un hábito obstáculo y aprender un buen hábito.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **Algún correo o forma de contacto con ella?**

Muchas gracias por tu interés, lo puedes hacer a través de nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx>

## **Dinámica para evitar los ruidos interno**

Esa conversación privada que tenemos, es hacer conciencia de ellas, incluir nuevas palabras a tu forma de hablar, nuevos conceptos.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

## **Que piensas acerca de que el trabajar en hábitos puede impactar en ansiedad ya implantada por tiempo**

El convencimiento del cambio de hábito y la persistencia es muy importante, la práctica consiente.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Puedes compartir más hábitos para incrementar el trabajo en equipo?**

Conectar emocionalmente, compartir estrategias y valores. Lectura de Franklyn Covey.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Por qué es tan difícil lograr obtener un buen hábito y después de 21 días regresar a los malos hábitos, ejemplo el comer sanamente, hacer una dieta y después es muy fácil salir y regresar a comer inadecuadamente**

La creación del hábito implica que tuviste cambios de comportamientos. Debes ir paso a paso con constancia.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Cuál es la mejor manera de alinear tu vida con los hábitos correctos?**

Recuerda los pasos, atención y darse cuenta, concentración, activación del despertar, bajar el volumen de los pensamientos, prender mi creatividad, activar mis recursos.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Porque en ocasiones no logramos hacer el hábito? entiendo que es disciplina, pero lo asocio más a pasión o gusto por hacer las cosas**

Debes ponerte pequeñas metas para irlo logrando paso a paso de manera constante, tu cuerpo y tu mente deben acostumbrarse. Hazlo con conciencia plena.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Habrán muchos retos para cuando volvamos la población a nuestros centros de trabajo y dentro de ellos será incluir hábitos de limpieza en nuestro día a día y dejar otros hábitos. ¿Cuál sería la forma más rápida y eficaz para implementarla en nuestros equipos?**

Primeramente hacer una lista de los nuevos hábitos o de aquellos que se desea cambiar, estar convencidos e involucrados como equipo. Fijar metas y compromisos y reconocer y celebrar los logros. Mantenerlos en lugar visible para todos

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **En los hábitos también influyen los valores, creencias, principios? creo que si en mi punto de vista**

Sí, todo nuevo hábito implica desaprender.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Evidentemente tenemos una gran oportunidad con este encierro para retomar o crear hábitos de manera personal como podríamos ayudar a nuestros equipos ahora que no estamos de manera presencial en el ámbito laboral?**

Identifica un hábito que desees cambiar y que harás para lograrlo, cuales serán los pasos o las pequeñas metas y compártelo con tu equipo, e invítalos a que lo hagan y lo compartan. Diariamente comuniquen como van con el avance de su cambio de hábito.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **En tema de empresas , qué recomendaciones da para hábitos en equipo**

Compartir links a cursos interesantes acorde a sus actividades laborales, información de comida saludable, herramientas tecnológicas para organizarse mejor, canales de comunicación adecuados.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Por favor podría repetir el nombre de los libros recomendados...**

Sapiens. De animales a dioses: Una breve historia de la humanidad es un libro escrito por Yuval Noah Harari.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **¿Cómo evitar que el hábito laboral se convierta en rutina laboral? ¿Puede usarse el cambio constante como herramienta principal?**

El hábito es un comportamiento constante que puede hacerte más o menos eficiente. Debes identificar si te está dejando un beneficio de lo contrario, hay que cambiarlo.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Como se debe usar el reforzamiento positivo en el hábito?**

El reconocimiento, premiar el cambio de hábito.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Por favor compartan las presentaciones, así como recomendaciones de libros y lecturas**

Muchas gracias por tu interés, a través de nuestra página

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/> podrás encontrar más información.

### **En tu experiencia que hábitos organizacionales recomiendas para generar Liderazgo Efectivo**

Comunicación constante, reconocimiento a los logros, retroalimentación oportuna, intercambio de experiencias, celebrar los triunfos, compartir las buenas noticias.

Te invito a visitar nuestra página donde encontrarás información de interés en este tema: <https://greatplacetowork.com.mx/contenido/>

### **Al equipo de GW primero que nada mi más grande agradecimiento por dar esta información. Y segundo, al final de las sesiones, ¿podrían publicar en su portal un listado de las bibliografías que dio cada uno de sus expertos?. Sería de gran valía.**

#### **Mil gracias**

Muchas gracias por tu interés, a través de nuestra página

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/> podrás encontrar más información.

### **Podemos tener la presentación?**

Muchas gracias por tu interés, a través de nuestra página

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/> podrás encontrar más información.

### **Podemos tener la presentación?**

Solicitan la presentación, enviar infografía

### **¿Cuál sería tu recomendación para iniciar a realizar el modelo de comunicación no violenta con mi equipo de trabajo?**

Tener presente el uso de los valores en toda conversación. Respeto, Congruencia y Atención plena.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/> podrás encontrar más información.

### **Exacto, como explicar este modelo an altos directivos y hacerles entender este punto tan importante?**

Una estrategia muy buena para vender el valor e impacto de la comunicación es brindar los beneficios de la comunicación efectiva a los líderes apoya en el convencimiento de lo aportara a las relaciones y a los resultados. Comunicación de dos vías implica que un jefe debe ser informativo y accesible.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/> podrás encontrar más información.

### **Cómo "vender" este tipo de modelos a los directivos o concientizarlos sobre la importancia de estos temas**

Tú serás un excelente líder para los colaboradores si ellos pueden confiar en ti, lo que, por otro lado, aumentará la aceptación de tus acciones y decisiones por parte de ellos. Tu eficiencia como líder- comunicador influirá en los puntos de vista de los colaboradores en relación a tu competencia como líder y será el canal para establecer relaciones de confianza con ellos.

### **Que recomiendas para disipar la apatía en los equipos de trabajo, planteado desde el hecho de tu pregunta: Qué quieres tener la razón o ser feliz?**

Para disipar la apatía en los equipos de trabajo

- Estimula el trabajo en conjunto y el trabajo en equipo.
- Indica el valor que cada quien tiene en su área.
- Proporciona incentivos para que tu equipo se involucre aún más en el trabajo.
- El hecho de no dar los debidos créditos disminuye las contribuciones individuales.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/> podrás encontrar más información.

### **¿Cómo líderes que podemos hacer para ayudar a una persona que le domina el lenguaje chacal para que tenga un balance?**

Háblale de hechos específicos sin juicios hacia la persona y externa de manera respetuosa la manera en que impacta su estilo de comunicación en las interacciones. Bríndale beneficios de tener una comunicación respetuosa, congruente y efectiva.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/> podrás encontrar más información.

### **Cómo aprender a comunicarme conmigo misma**

A través de la reflexión, aprender a respirar, concentrarte en el aquí y en el ahora e identificar tus pensamientos y emociones.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/> podrás encontrar más información.

### **En tu experiencia, que porcentaje de la gente es "chacal" y que porcentaje "jirafa"? Hay algún tipo de estudio al respecto?**

No se tienen estudios con cifras específicas depende del estilo de cada persona.

<https://greatplacetowork.com.mx/formacion-online/> podrás encontrar más información.

### **Qué recomendaría hacer cuando hay personas que se comunican de forma violenta no verbal (gestos, muecas, etc.)**

Háblale de hechos específicos sin juicios hacia la persona y externa de manera respetuosa la manera en que impacta su estilo de comunicación en las interacciones. Bríndale beneficios de tener una comunicación respetuosa, congruente y efectiva.

### **¿Cómo se relaciona el aspecto espiritual con ser felices?**

La espiritualidad es una forma de vida, es un acto de confianza y fe. Que generalmente tiene un efecto positivo en quien la ejerce brindándole, satisfacción y plenitud en su práctica. Es importante recordar que la felicidad es una responsabilidad propia en la que suman muchos factores entre ellos la espiritualidad.

### **Buenas tardes! Sin duda las sesiones han sido muy interesantes, ¿habrá forma de que contemos con un listado de los libros/autores que han recomendado los expositores? Creo que complementaría bastante a las sesiones. Aprovecho para felicitar a GPTW por ésta iniciativa, para quienes están en home office, y los que seguimos trabajando en oficina, ex una excelente oportunidad de aprendizaje.**

Gracias por tu interés, con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las charlas.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.  
<https://greatplacetowork.com.mx/>

**Recién leí en un post que el home office está sobrevalorado, menciona una serie de riesgos psicológicos: sentimientos de soledad, cuadros depresivos, en mujeres mayores niveles de estrés y agotamiento emocional por la sobrecarga de responsabilidades familiares. En términos laborales disminuye la integración social y cohesión de equipos de trabajo. ¿Qué opinas al respecto?**

En efecto existen esos riesgos psicológicos en las personas independientemente del género y no son provocadas por el home office sino por factores múltiples factores. Involucren y asignen roles a toda la familia de manera que todos se sientan involucrados, el cambio de rutina y las nuevas responsabilidades en el mismo espacio y tiempo será un gran reto para todos, hablen de la necesidad de apoyo y solicítenlo. Si consideras que la integración social y cohesión con el equipo de trabajo se verá también impactada, hacer dinámicas a distancia que lo promuevan será una excelente forma de encontrar y usar nuevos recursos para conservar, mantener o acrecentar la unión.

**Como podríamos aplicar el Home Office, en Recursos Humanos?**

Les recomendamos establecer políticas y prácticas para brindar lineamientos y orden a su ejecución, consideren aquellas posibilidades de rotarse cuando existan necesidades de acciones presenciales. Si intercalan estas acciones podrán ayudar a que el equipo pueda estar presente pero no agotado. Analizar roles críticos y abrirse a la idea de hacer un buen uso de la tecnología, a distancia se puede aún estar en constante comunicación, realizar entrevistas, buscar vacantes, brindar retroalimentación. Éxito el primer paradigma a romper es que RH no puede hacer home office !!

**Como hacer para que los líderes de la organización trasmitan a sus colaboradores que a pesar de la contingencia y medidas tomadas, continuamos siendo un excelente lugar para trabajar. Básicamente en que componentes o acciones podemos enfocar este esfuerzo?**

Un excelente lugar para trabajar tiene características atemporales es decir siempre existe la posibilidad de brindar Respeto, Credibilidad, Imparcialidad, Orgullo y Compañerismo. Revisen que han hecho para apoyar a que los líderes tengan este sustento para sus equipos de trabajo. Aun en circunstancias críticas o de procesos de desvinculación en ¿Cómo? se ejecutan las acciones está hablando del cuidado y respeto que se tiene por las personas.

**Si un tiempo de respuesta demora por ser un Proyecto, ¿Que sería lo conveniente para hacer en el inter del proceso de venta? Para que el cliente no se desespere, enviar un presupuestal aunque no sea la propuesta final o esperar a la propuesta definitiva?**

Mantener el contacto e interés del cliente haciéndole saber que están trabajando en la respuesta, que lo tienen presente y estar en disposición de aportar y ser cercanos a través del medio que sea más funcional para ambas partes

**¿Cómo manejar las objeciones del cliente en línea**

Dale oportunidad y atención plena a la escucha, generalmente después de un tiempo razonable tendrás oportunidad de hablar, empatiza con lo que te ha dicho. Aprovecha sus objeciones para ir generando una bitácora mental o escrita ya que muchas de ellas te las dirán otros clientes y piensa y crea estrategias para contrarrestarlas. Recuerda ser siempre amable y respetuoso en la interacción aunque no te estén viendo todas estas actitudes también se aprecian a la distancia.

**Puede comentar que ejercicio recomienda para generar la adaptabilidad de nuestros colaboradores?**

La adaptabilidad es un proceso que se debe trabajar desde la comunicación interna, mensajes claros por parte de los líderes y actividades que permitan el involucramiento de todos los colaboradores.

Gracias por tu interés, con gusto les compartiremos una infografía con los conceptos clave de las charlas.

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/>

### **¿Cómo conocer las necesidades del cliente a distancia, en éstos tiempos? ¿Qué sugerencias puedes darnos?**

La cercanía a través de cualquier medio de mayor uso de tus clientes, es uno de los mejores recursos para ser cercano sin necesidad de estarlo físicamente, Acércate a través de comunicación a informarle de que estas pendiente de sus necesidades no solo de negocio sino como persona. Piensa en opciones de cómo te gustaría que alguien que te ofrece un producto o servicio te abordara a ti. Antes de tomar la decisión ten presente los gustos, formas e intereses de tus clientes, ábrete a la posibilidad y conócelos más.

### **Tengo clientes cuyas ventas van cerrando sin embargo tengo equipos internos que no expeditan los acuerdos, (pagos, facturación) como puedo hacer que mi cliente tenga confianza remota, de que algunos hitos no se ejecutarán en los tiempos comunes,, dadas las circunstancias actuales sin que afecten el entregable**

¿Está en tu área de influencia el poder mejorar el proceso? De no ser así apóyate de alguien que si pueda hacerlo presenta evidencia e impactos de las situaciones y aún más presenta las posibles soluciones que encuentras, ofrece apoyo para mejorar en proceso en equipo y pide apoyo a los responsables de la ejecución que puede y debe mejorar, enfocándote en hacerle saber el impacto que trae para todos la falta de cumplimiento en tiempo, calidad y oportunidad.

### **¿Qué recomendarías para mejorar las ventas de productos con precio alto como autos o casas ante esta situación de home office y crisis económica?**

Tendrás que descubrir nuevas formas creativas para llegar e impactar a los posibles clientes, recurre también a contactar a los que ya conoces y sabes que se interesan por lo que vendes. Pide que te apoyen con posibles referencias, tendrás que estar muy informada de la promesa de valor diferenciadora vs la competencia, porque será una excelente oportunidad de hacer referencia de ella o ellas. Ofrezcan un plus que no necesariamente esté relacionado con un costo, por ejemplo pregúntate: ¿Hoy qué puedes hacer para mejorar la experiencia de compra de tus clientes?

### **Hola. Gracias por su tiempo e información. Creo que un reto importante es la alimentación del túnel, ¿Que metodología recomiendas en este tema?**

ATRAE, INTERESA, DESA, VENDE Y FIDELIZA

### **Cómo seguir motivando a los equipos de trabajo que ya están acostumbrados al Virtual Office?**

Con acciones innovadoras que los mantengan con nuevos retos, pregúntales que les atrae, que los hace sentirse involucrados y tomados en cuenta. ¿Qué les atrae y valoran? Y con toda esta mezcla de elementos genera estrategias que los mantengan interesados, atentos y dispuestos a seguir aportando y dando más de lo esperado.

### **Como aplica para empresas de manufactura ...? considerando el entorno económico, el giro de cada empresa y competencia, como enfrentas esta situación y la aprovechas como una oportunidad de negocio o como generas esta, aplicando el home office para ti o tu empresa?**

Tendrán que reaccionar de manera propositiva ante el cambio y hacerlo rápidamente, generar la nueva oportunidad e influenciar a los demás para que se sumen de forma activa con el objetivo común de mantener y si es posible incrementar los resultados de negocio. Tener presente que actualmente hay que buscar la mejor y nueva manera de llegar a nuestros clientes con promesas de valor diferenciadas o únicas.



## **El radio pasillo, ahora ya viaja más rápido con las tecnologías, grupos de whats etc.. Como lider de Rh, como puedo contrarrestar situaciones negativas en los colaboradores de la organización?**

Utiliza en mismo canal cambiando el contenido de la información, suelta un rumor real en positivo pero asegúrate que contenta todos los elementos del rumor.

## **SI LA STPS NO CERTIFICARÁ A NADIE COMO VAN A MEDIR EL CUMPLIMIENTO DE ESTA NORMA OBLIGATORIA Y MAS IMPORTANTE COMO SABRÁ UNO COMO EMPRESA SI ESTA CUMPLIENDO CON LA NORMA COMO REGULA LA STPS ESTO, HABRÁ INSPECTORES QUE VERIFIQUEN SU CUMPLIMIENTO?**

En efecto existen inspectores de cumplimiento, lo relevante es no actuar dando respuesta a esta obligación por compromiso sino por un interés real de que las personas que colaboran en cualquier organización estén en ambientes seguros y sanos en todos los sentidos.

## **Eduardo ¿Cuáles serían, en tu opinión, los errores críticos en el liderazgo que fomentan que no se genere un ambiente favorable?**

En GPTW por nuestros años de experiencia podemos decir que los errores más críticos y que son frecuentes en el liderazgo son: la arrogancia para aceptar que siempre se puede aprender nuevas formas de liderar y la falta de habilidades de liderazgo principalmente escucha, influencia y congruencia.

## **¿Cómo hacer que las empresas en México vean a la norma como una inversión y no como un gasto?**

La identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo es una inversión y un acto de responsabilidad organizacional pero también social. Ayudemos haciéndoles saber los beneficios de que sus colaboradores estén en bienestar y sean más productivos en ambientes donde sean cuidados y considerados primero como personas.

El aumento en la productividad, rentabilidad, eficiencia y reputación de la empresa se harán evidentes, mientras que hay beneficios no cuantificables, como disminución de:

- Rotación laboral y con ello menores gastos de capacitación por sustitución.
- Enfermedades laborales, lo que provoca un ahorro en costos de Seguridad social y menor incidencia de demandas por parte de colaboradores.
- Ausentismo y accidentes de trabajo.
- Daños de daños materiales a equipo, maquinaria e instalaciones de la empresa.

## **Como implementar la norma desde una perspectiva postcovid?**

Con gusto te podemos asesorar

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/>

## **Cómo balanceas el tema de los milenios y la norma porque ahora parece que todo les genera estrés. Somos una empresa de sistemas con mesa de ping pong, futbolito, día de cerveza, etc. pero parece que nunca es suficiente**

Será relevante la indagación y cercanía con los diversos grupos de generaciones de mayor impacto en la organización. Este proceso puede ser a través de entrevistas, encuestas breves por medios electronicos, juegos, trivias. Siempre será relevante evaluar con consistencia que valoran, aprecian y es significativo para las diversas generaciones, así como saber de propia voz que acciones se pueden considerar para la prevención de factores de riesgo psicosocial.

## **Como hacer una hoja de ruta para las empresas maquiladoras en donde se tienen mas convivencia laboral**

Con gusto te podemos asesorar

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/>

## **¿Cuál es el área estratégica en cargada de incentivar el cumplimiento de la norma?**

El área estratégica de estas acciones a favor de los colaboradores y como primer sponsor es la persona de mayor nivel organizacional ( Dir. Gral, CEO, Presidente, Comité Directivo) y por consecuencia posteriormente todos los líderes a cargo de personal.

## **Consideras que con el tema de covid-19, las revisiones de la STPS en temas de la norma 035 vayan a ser una prioridad en estos tiempos?**

### **Pros y contras de iniciar en tu empresa la valoración de la norma en este periodo del covid ?**

A partir del restablecimiento de actividades y debido al incremento de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y en la casa, se deberá tener acciones más rápidas y efectivas para minimizar el impacto de las mismas. Brindar rápidas y efectivas acciones permitirá que los colaboradores estén más rápidamente en las mejores condiciones para apoyar de manera eficiente las necesidades que la organización tendrá para lograr los mejores resultados de negocio.

## **Va a continuar la revisión vigente de la norma? o se pospondrá?, considerando que el COVID puede generar incluso aspectos traumáticos severos en algunos colaboradores?**

Con gusto te podemos asesorar

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/>

## **¿Qué mensaje sería efectivo (enviar a los empleados) para que no se confundan pensando que esta norma es para el bienestar, es decir, que no crea que estoy obligado a regalarle servicios de manicura o gym (como lo mencionó el ponente) para que no esté estresado o presionado?**

Comunicación efectiva, constante, transparente, clara deberá ser esencial para apoyar y brindar claridad a todos los colaboradores de las diferencias entre clima y cultura laboral y la implicación de la NOM-035. Asegurar que mecanismos son efectivos para asegurar que lo reciban los grupos de interés.

## **Esta norma aplica o aplicará al home office??**

Con gusto te podemos asesorar

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/>

## **Pueden compartir el enlace del Instituto por favor?**

Con gusto te podemos asesorar

Te invitamos a visitar nuestra página donde podrás encontrar más información.

<https://greatplacetowork.com.mx/>

## **Cómo encontrar un equilibrio en el bienestar de acuerdo a las diferentes generaciones que pueden llegar a laborar dentro de la organización? como equilibras las emociones del equipo en tiempos de crisis para generar el cambio en las diferentes generaciones del equipo?**

Será relevante la indagación y cercanía con los diversos grupos de generaciones de mayor impacto en la organización. Este proceso puede ser a través de entrevistas, encuestas breves por medios electrónicos, juegos, trivios. Siempre será relevante evaluar con consistencia que valoran, aprecian y es significativo para las diversas generaciones, así como saber de propia voz que acciones se pueden considerar para la prevención de factores de riesgo psicosocial.

## Master Webinar Viernes 24 de Abril

**Pregunta... Por lo que entiendo los azules y los rojos son prácticamente opuestos. Es posible que una persona tenga ambos estilos? es decir, que sea racional pero emotivo. Que pasa en este caso? Gracias.**

Se pueden tener varios estilos predominantes que permiten desarrollar la habilidad de responder ante distintas situaciones. Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

**UNA PREGUNTA PARA LA LIC. LUZ QUE EJERCICIO ES RECOMANDABLE PARA EL RECLUTAMIENTO DE AREA DE VENTAS .... YA QUE ME ENCANTO LA METODOLOGIA QUE EXPLICO ...G RACIAS SALUDOS ERIKA**

Se debe desarrollar el perfil de ventas que requiere la organización con sus características y habilidades para el logro de los resultados, una vez establecido el perfil, puedes aplicar las evaluaciones. Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

**Luz Claret: ¿Es cierto que algunas emociones son difíciles de expresar en palabras? ¿Cómo entenderlas entonces?**

Es un proceso de autoconocimiento, poder identificar que emociones experimentamos y como las gestionamos, es un proceso de aprendizaje e introspección.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

**¿Cómo puedo saber que color soy?; ¿Podemos pasar de un color a otro en algún momento de la vida?**

Hay evaluaciones como el HBDI que te permite identificar tu predominancia cerebral. Si puedes cambiar de distintos estilos pero tendrás uno que predominará.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

**Podemos ser diferentes colores en diferentes momentos? o complementarnos de todos un poco?**

Se van desarrollando las predominancias dependiendo tu situación laboral, retos, preferencias y actividades incluso como hobbies o aprender a tocar un instrumento musical.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

**Como sabemos que color somos y como sabemos la interacción de los colores? Para análisis de pareja o de nuestro equipo de trabajo?**

Hay evaluaciones como el HBDI que te permite identificar tu predominancia cerebral y la de las personas con quienes se tiene interacción.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

**Como se relaciona la vida espiritual con lo que define Herman**

La base del estudio de Herrmann es científica basado principalmente en comportamientos que te permiten ser más exitoso dependiendo tu preferencia cerebral.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

**Comentabas que a veces como líderes podemos tener choques con los colaboradores por ser de colores diferentes, ¿cómo puedo manejar esa situación?**

Aplicar herramientas de evaluación que permita identificar estas diferencias y

similitudes y trabajarlas en equipo. Lo ideal es que recurras con un consultor especializado que te guíe en este proceso.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **¿Cómo mantener una emoción positiva a pesar de tantas malas noticias y cambios con esto del Coronavirus? ¿Qué acciones concretas puedo hacer?**

Específicamente actividades como respirar y hacer meditaciones cortas de 15 minutos durante el día para concentrarte en el aquí y el ahora. También identificar frases poderosas y positivas que te repitas durante el transcurso del día.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Es posible un azul y rojo llegar a ser "afines" si solo uno de los dos sabe esta información y en teoría la pues maneja**

Sí, pero es indispensable identificar comportamientos desde ambos colores que permitan establecer una interacción productiva y satisfactoria.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Puedes ser de un color en el ámbito laboral y en el ámbito personal tener otro color dominante???**

El estilo predominante será en ambos aspectos de la vida, sin embargo, al ir fortaleciendo los diferentes estilos, tendrás la habilidad de responder de manera más eficiente ante distintas situaciones.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **En tu experiencia cual es el mejor método para concientizar a los líderes para conocer a su equipo en una estructura que está acostumbrada solo al resultado?**

Aplicar distintas herramientas de evaluación individuales y de equipo y a partir de ahí, diseñar programas de formación para desarrollar distintas habilidades en el equipo que contribuyan al logro de los resultados.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Que ejercicio hacer con una persona de color rojo cuando está expulsando el sentimiento de enojo ?**

La retroalimentación es una herramienta fundamental y hacer a la persona consciente de las reacciones que está manifestando y las emociones y sentimientos que lo pueden estar generando.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Hay mucha bibliografía relacionada con los colores, cuál sería un libro(s) que recomendaras?**

Cualquiera que te hable de los estilos de predominancia cerebral de Ned Herrmann.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Como nos comparten el test?**

Existen diferentes sistemas para que puedas responderlo.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Muy bien y claro Luz, gracias... Es recomendable dependiendo el momento o situación reprimir la emoción para posteriormente liberarla??**

Lo recomendable es identificar las diferentes emociones que experimentas y ante que situaciones se disparan para aprender a gestionarlas de la mejor manera para ti, principalmente respirando y teniendo un cambio de pensamiento.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.  
Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Cuales serían tus sugerencias o recomendaciones para la gente que estamos en áreas de Recursos Humanos en dónde definitivamente la paleta de colores de la gente con la que trabajamos se convierte en un reto ?**

Conocer la predominancia cerebral de cada persona es de suma importancia, cada uno debe conocer su principal estilo y saber cómo aprovecharlo, fortalecerlo y aprender a interactuar con los distintos estilos.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.  
Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Los hemisferios cerebrales están interconectados por un cuerpo caloso y biológicamente las conexiones de una parte del cerebro se estimula la conexión integral.**

Muchas gracias por tu comentario.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Excelente exposición... hay algún libro que recomiende para tener esta información a la mano.**

Bibliografía basada en los estilos de predominancia cerebral de Ned Herrmann.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Gracias por la gran exposición, consulta, cómo podemos hacer las áreas de capital humano para sensibilizar a líderes donde la mayoría son azules y necesitamos que sean más empáticos y expresivos con sus gente, sé que se logrará con tiempo, pero alguna práctica que podamos iniciar con ellos estando a distancia?**

Se deben identificar los comportamientos que se desean desarrollar para complementar los otros estilos y a partir de ahí, proporcionar ejercicios, prácticas, lecturas y videos y cursos online que les ayude a desarrollar otra preferencia cerebral.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Hola ¿podría recomendar bibliografía para ampliar el tema de los colores? Gracias**

MacLean, Paul D. (1990). The triune brain in evolution: role in paleocerebral functions. Nueva York: Plenum Press

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Crees que la forma en cómo te valores a ti mismo, y la forma en como tu entorno influya en la forma de actuar con tus emociones.**

Las emociones se detonan a partir de situaciones que se viven en el día a día, la forma en que respondemos a ellas y los pensamientos que nos generan.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Habilidad social es similar a empatía??**

La empatía es una habilidad social de entre muchas que forman parte de nuestra forma de interactuar.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **¿Cómo podemos trabajar el silencio emocional para poder concentrarnos y aumentar el nivel del preceptismo?**

Hay que conectar con tu mundo interior, cerrar los ojos inhalar y exhalar y concentrarte con el momento y con lo que si puedes solucionar, tener una mente enfocada, poner la atención en la respiración. Oxigenar el cerebro para llenarlo de energía.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Estos emociones dependen directamente de tu condición económica. ¿No creen?**

Las emociones dependen de los pensamientos que generas para responder ante diferentes situaciones.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Padrísimo. un libro o libros que recomiendes**

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Brindarán material de los temas vistos o donde lo podemos consultar**

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Tienes alguna recomendación para aplicar con colaboradores que están en campo (dispersos) y su acceso a herramientas de comunicación como un laptop o un móvil no es tan accesible?**

Hay que conectar con tu mundo interior, cerrar los ojos inhalar y exhalar y concentrarte con el momento y con lo que si puedes solucionar, tener una mente enfocada, poner la atención en la respiración. Oxigenar el cerebro para llenarlo de energía.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **¿Cada cuánto tiempo recomiendas parar durante el día?**

Las veces que sean necesarias, cuando sientas cansancio, falta de energía, falta de concentración o estés por iniciar una nueva actividad. Son pausas cortas para hacer una respiración profunda.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Recomiendas entonces en estos momentos de contingencia, practicar mucho la pausa y la meditación para poder mantener nuestros pensamientos en calma?**

Si, hacer pausas para enfocarte, identificar las emociones, que te des cuenta, reflexionar y conocerte. Observarte.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **El temperamento de una persona impacta en su estado emocional?**

Si influye, lo importante es reconocer las emociones y los pensamientos están impactando en nosotros.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **En ocasiones los tiempos se acortan por las cargas laborales, ¿qué ejercicio rápido puedo aplicar en mis colaboradores para ayudarlos a enfrentar el día a día, (además de recomendarles tomarse una pausa en el transcurso del día), para mantener una mente tranquila y ayudarlos así a tomar mejores decisiones?**

Estiramientos sencillos, tomar agua, moverse, oxigenarse, mover la circulación, relajar los músculos. Te vuelves más productivo, cada dos horas.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

### **Buen día! saludos desde Lumo Financiera. Excelente presentación... pensar desde adentro y trabajo en equipo.**

#### **Habrá oportunidad de que nos compartan la presentación?**

Muchas gracias por tu felicitación.

Con gusto te compartiremos una infografía con mayor información.

Visita nuestra página <https://greatplacetowork.com.mx/>

## **Buen día! saludos desde Lumo Financiera. excelente presentación... pensar desde adentro y trabajo en equipo.**

Sin duda existen momentos y situaciones muy extremas que causan crisis a quien las vive, el trabajo de indagación profunda después de un hecho así se recomienda realizarlo de la mano de profesionales que puedan apoyar para lograr posterior al hecho recuperarse de la crisis de manera efectiva.

## **¿Cual el mayor reto a vencer para iniciar el entrenamiento de mi mente e iniciar el camino de la meditación?**

El primer gran reto es aceptar la oportunidad de iniciar un camino diferente y mejor que esta decisión puede acercarte a una mejor calidad de vida. Las opciones son variadas pero puede ayudarte revisar que te causa alegría y gusto incluso puede ser practicar algo relativo con el arte, pintar, bailar, tocar algún instrumento.

## **Que técnica de apoyo , recursos o espacios sugieres para abandonar completamente el gancho hacia lo terrenal o esa voz interna que parece no apagarse nunca.**

La meditación es una gran técnica de apoyo, empieza sin una ambición específica sino simplemente con el interés de probar un nuevo hábito. Actualmente en línea existen grupos, asociaciones y mucho más que puede ser de apoyo hasta encontrar ese lugar o técnica que te permita un descanso efectivo de lo de afuera para ir adentro.

## **Podemos considerar a una crisis como positiva ?**

La forma en la que consideramos todo lo que nos pasa es una posibilidad de ver lo claro o lo oscuro, la decisión es de uno mismo dependiendo de los lentes que utilizamos para darle significado a esa realidad.

## **Muchas veces se dificulta reconocer estas oportunidades, qué nos recomiendas para poder abrir la mente y reconocerlas?**

## **¿Cuando vez hacia el interior, es igual que poder hacer una retrospectiva o es un elemento para poder ver hacia nuestro interior?**

Aprender a conocernos a nosotros mismos es un buen principio, estar constantemente al tanto de ¿Qué sentimos? ¿Qué acciones detonan esos sentimientos? ¿Cómo los traduzco en acciones más positivas y más satisfactorias para uno mismo? y ¿Cómo aprendo de la experiencia a tomar acción ante nuevas circunstancias en lugar de tener reacción?

## **Gaby, ¿como puedes generar en la empresa la meditación para incrementar la productividad?**

## **Linda presentación, muy tuya, muy linda, muy interior y una verdadera invitación a regresar a uno mismo, que es donde tenemos los recursos. felicidades!!!**

En GPTW tenemos documentadas muchas prácticas de mejora de ambientes laborales donde hacen uso de la meditación como una acción específica en organizan y disponen espacios para que los colaboradores tengan un punto de encuentro para su práctica, las invitaciones son abiertas para quienes quieran participar en los grupos y los eventos se organizan de manera interna.

## **Si todos esos aviones que llegan a lo largo de mi día, son referentes a las actividades asignadas y son temas diferentes ¿Cómo puedo reconectarme rápidamente?**

La práctica del "aquí y el ahora" es una excelente estrategia para este tema. Enfocate en 1 sola cosa a la vez y resuélvela antes de poder pasar a otra esto evita que tengas muchos pensamientos de lo pendiente "futuro" de lo realizado "pasado" enfocando toda nuestra atención y talento en el "aquí y ahora" te permitira menos stress y mayor efectividad.

## **Quien es el autor de la MATEA?**

DRA. MIRIAM MUÑOZ POLITE

### **Por qué se determina de esa manera el resultado de la MATEA?**

A través del análisis de las respuestas del estudio se demostro que las respuestas 1 y 2 son las que más exageramos, la 3 es con la que hacemos mayor contacto en este momento de tu vida y las respuestas 4 y 5 son las que se tienen más reprimidas.

### **Puede recomendar libros de gestión emocional :) Gracias.**

« Inteligencia Emocional» de Daniel Goleman.

« Inteligencia Emocional 2.0» de Travis Bradberry y Jean Greaves

« El secreto para controlar y transformar su vida» de Maxwell Maltz

### **Rúben ahora al regresar a la oficina, ¿es recomendable aplicar MATEA a todos los empleados?**

La MATEA se puede utilizar como una herramienta de apoyo para identificación de emociones, si en tu empresa hay algun programa relacionado con este tema puedes acercar esta herramienta a las personas para su apoyo, consideración y uso personal y confidencial si asi lo decidieran.

### **Alguna recomendacion como manejar el silencio?**

Da espacio a los silencios sin hacer un juicio de si es bueno o malo tenerlos, aceptarlos ayudara a que poco a poco la experiencia sea satisfactoria

### **En este momento de aislamiento social, ¿alguna recomendación para poder apoyar a una persona que sabemos está en un proceso de duelo, pero a quien no podemos visitar?**

Los medios electrónicos son una herramienta de apoyo para estar cerca de las personas que requieren apoyo, recomiendale lecturas de apoyo para el proceso de duelo. Si por alguna razón no esta familiarizada alguna de las partes a estos mecanismos puede llamarle por telefono, hacerle compañía en la distancia, acercalo a lo que le agrada, música, lecturas, etc.

### **Como quitar los miedos impuestos por nosotros mismos.**

Un primer paso es la identificación clara de ¿Cuál es el miedo? Y el auto analisis de ¿Cuál consideramos que es la causa raiz del miedo? El hacerlo uno mismo te permitira no sentirte expuesto en tus emociones pero deberas ser muy honesto en lo que te lo provoca. Si consideras que hacerlo.

### **Pregunta... Cómo determinan a cuantos colaboradores van a entrevistar dentro de una organización? Y se hace al azar o les dicen a quien entrevistar?**

Todos los colaboradores (incluso outsourcing) deben estar considerados en la participacion de la encuesta siguiendo los lineamientos de For All

### **En el ejemplo del respeto, qué sugieren para manejar una situación donde uno de los valores es el respeto pero quien dirige la organización no es quien mejor lo profesa? Gracias.**

Se recomienda primero definir el tipo de cultura que es requerida para lograr los objetivos de la organización, establecer los valores normativos y sus comportamientos. Para posteriormente asegurar que todo aquel que forma parte de la organización comparte en congruencia con esos valores definidos como institucionales. Apoyar a los lideres en la vivencia de los valores y de comportamientos alineados a la cultura, estableciendo sistemas de consecuencias cuando no se lleven acabo los comportamientos establecidos como adecuados. Fortalecerse con socios de negocios como el área de RH para apoyarse en la correcta gestión de los procesos que apoyen los objetivos de cultura y organización. Brindar una constante mejora de lo comprobado como efectivo en terminos de mejora cultural, establecer metricas de desempeño de los programas y acciones.



## **Que hacer con un colaborador que es bueno en su trabajo, pero no quiere que nadie le diga nada, es reacio a recibir órdenes, no cumple plazos, etc.?**

Entendiendo que cualquier persona es la suma de sus acciones y actitudes, se recomienda indagar de manera profunda con el colaborador su comportamiento y renuencia para aceptar indicaciones y llegar a una negociación de ¿Cuáles podrán ser sus propuestas de mejora de comportamientos? ¿Qué apoyo requiera para su cumplimiento?

## **Qué metodologías o procedimientos son útiles para evaluar la aplicación de los valores en las organizaciones??**

Se recomienda primero definir el tipo de cultura que es requerida para lograr los objetivos de la organización, establecer los valores normativos y sus comportamientos. Para posteriormente asegurar que todo aquel que forma parte de la organización comparte en congruencia con esos valores definidos como institucionales. Apoyar a los líderes en la vivencia de los valores y de comportamientos alineados a la cultura, estableciendo sistemas de consecuencias cuando no se lleven acabo los comportamientos establecidos como adecuados. Fortalecerse con socios de negocios como el área de RH para apoyarse en la correcta gestión de los procesos que apoyen los objetivos de cultura y organización. Brindar una constante mejora de lo comprobado como efectivo en terminos de mejora cultural, establecer metricas de desempeño de los programas y acciones. Recordemos que el modelo GPTW esta basado en 5 valores universales, que pueden tener acciones en cualquier ambito Respeto, Credibilidad, Imparcialidad, Orgullo y Compañerismo. Retomar esos elementos alineandonos a los valores de la empresa publica, privada y entornos sociales. Brindales ejemplos claros y en compartimientos para poder tener comportamientos congruentes en la generación de entornos de Alta Confianza

## **Paulo en ocasiones los valores solo son un proceso politico y muchas veces los directivos, no los saben ¿Es buena idea que los valores de la empresa sean compartidos a los miembros de la familia?**

Los valores son guías para definir el correcto comportamiento de los individuos en la sociedad. Es por eso que los colaboradores deberian idealmente prestar sus servicios en organizaciones afines a sus valores personales y a su vez familiares.

## **Cómo gestionar una organización de forma aún más efectiva cuando una de "las patas del Trípode para desarrollar Confianza" no es homogenea para todos?**

Existen acciones que pueden apoyar a la generación de acciones que apoyen el desarrollo de comportamiento de: Respeto, Imparcialidad y Credibilidad. Estas acciones deben ser de carácter institucional con el objetivo de que todos en la organización.

## **Cómo pides un fortalecimiento de valores cuando tu contraparte está siendo hipócrita o utiliza la autoridad que tiene de una forma “políticamente correcta“?**

Enfocate en ser tu mismo un ejemplo de congruencia en tu propio comportamiento, en tu hablar y hacer. Esto ayudará a tu circulo cercano de compañeros o colaboradores e ira generando en tu entorno relaciones basadas en la alta confianza. Hemos visto muchos casos en que cuando los equipos inician la implementación de estas acciones con comportamientos constantes, empiezan a hacer que las otras partes del equipo adoptan tambien estas nuevas y más efectivas formas de relacionarse.

## **¿Consideras que hay diferencia entre un valor y un principio universal?**

Los principios son un conjunto de parámetros éticos de carácter universal, dirigidos a orientar la vida en sociedad. Los principios son un sistema de normas o leyes que deben ser cumplidas para que un sistema funcione adecuadamente. Son universales, por lo tanto aplican a todos los individuos y son necesarios para obrar de manera correcta. Los valores son guías para definir el correcto comportamiento de los individuos en la sociedad.

**Cuando un líder no aplicaba los valores y recibe entrenamiento sobre valores en la organización, etc, y empieza a plicarlos, ¿Cómo manejar la reacción de los colaboradores que pueden estar incrédulos ante este cambio y redireccionar la atención para que puedan ser beneficiados todos?**

Cuando las personas empiezan a modificar los comportamientos en efecto los que lo rodean al no saber el porque esta pasando este cambio se genera incredulida, una forma efectiva de ayudar a los lideres o colaboradores que deciden implementar cambios es apoyarlos en la consistencia del comportamiento aun a pesar de lo que pase afuera de ellos, que no desistan o se desanimen aun cuando los demas los vean con desconfianza o se niegen a compartir en situaciones diferentes. Cuando esos cambios se vuelvan habitos la persona los vivira de una manera más natural y eso en el tiempo ayudara a crear credibilidad.

**Great  
Place  
To  
Work.®**



**Be Great/Sé Grande en tiempos de reto**

**Más información:**

**[gptw.io/webinar](https://gptw.io/webinar)**

**Great Place to Work® México**

