

# MASTER WEBINAR SERIES 4

## Be Great/Sé Grande en tiempos de reto



# La mujer y el nuevo liderazgo

## Diálogo con Expertas

### Miércoles 27 de mayo Sesión 2

## Panel con Líderes de Recursos Humanos (CHROs)



**Mayra Chiu**

Responsable de Diversidad y Desarrollo de Talento en AT&T



**Diana Salinas**

Directora de Capital Humano



**Gabriela Monzón**

Directora de Recursos Humanos L'Oreal Colombia



**Karina Awad**

Directora Corporativa de Recursos Humanos



**Aline Muñoz**

Talent Management and People Lead Latin America



**Lorena Maraboto**

Directora de Recursos Humanos México



**Carola Rosillo**

Directora de Recursos Humanos para Áreas Comerciales



**Diana García**

Directora de Recursos Humanos



**Frida Tapia**

Directora de Recursos Humanos



**Leticia García**

Directora de Recursos Humanos



**Claudia Bravo**

Directora de Recursos Humanos México y Puerto Rico



**Mónica Espinoza**

Directora Corporativa de Capital Humano



**Patricia Núñez**

Directora Adjunta de Personal



**Araceli Pérez**

Directora Sr. de Gestión de Talento y Cultura



**Mariana Salas**

Human Resources Manager Mexico & LATAM



## ¿CUÁL SERÁ EL ROL ESPECÍFICO DEL ÁREA DE CAPITAL HUMANO DURANTE EL REGRESO A LAS INSTALACIONES?



### GESTIONAR EL CAMBIO

- Ser investigadores y agentes del cambio para sumar ideas
- Propiciar flexibilidad durante el regreso y acompañar durante este proceso



### CUIDAR DEL COLABORADOR

- Manejar el estrés y la ansiedad entre los equipos
- Proveer atención y cuidado
- Construir empatía entre todos
- Ser escuchas: ¿cómo vive el reto cada uno de los colaboradores?



### EJERCER UN LIDERAZGO EFECTIVO

- Escuchar la voz de los otros y dar soluciones
- Mantener la congruencia, porque es lo que más impacta en la organización
- Ser la voz del colaborador



### ASEGURAR LA PRODUCTIVIDAD

- Ser impulsores de talento y desarrolladores de oportunidades
- Apoyar en cuestiones legales y revisión de acuerdos laborales
- Integrar el bienestar de los colaboradores y los resultados del negocio



### IMPULSAR UNA NUEVA CULTURA

- Asumir el surgimiento de una nueva forma de ser en la organización
- Reinventarse en todos los sentidos
- Catalizar nuevas formas de hacer las cosas
- Flexibilizar los procesos para romper paradigmas
- Impulsar la adaptación de lo que se implementó y funcionó
- Detectar necesidades de la organización
- Crear una cultura de resiliencia, confianza y accountability



## ¿CUÁLES SERÁN LOS DESAFÍOS QUE ENFRENTARÁ EL ÁREA DE CAPITAL HUMANO TRAS EL REGRESO?



### SEGURIDAD

- Que el regreso sea entusiasta pero con sentido de seguridad para todos
- Conservar la salud emocional de los colaboradores



### GESTIÓN PROACTIVA DEL CAMBIO

- Validar qué se queda igual y qué cambia
- Reaprender para generar nuevas formas de trabajo
- Comprender la nueva normatividad oficial
- Adaptar las nuevas prácticas de la organización



### MOTIVACIÓN Y ENGAGEMENT

- Salir fortalecidos de la crisis
- Mantener equipos enfocados e integrados
- Conservar el compromiso que las personas mostraron durante la cuarentena
- Invertir en la formación de los mandos: que los líderes sean el mejor coach



### DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

- Apoyar a quienes deberán seguir trabajando en sitio
- Reconocer que los mandos medios son parte del éxito



### PRODUCTIVIDAD

- Recuperar las ventas y el negocio
- Aprovechar la inercia de lo logrado en el terreno digital
- Replantear objetivos y metas



## ¿CUÁLES SON LAS HERRAMIENTAS Y PRÁCTICAS QUE AYUDARÁN A LAS ORGANIZACIONES A GESTIONAR EL CAMBIO?



### INNOVACIÓN DE PROCESOS

- Simplificar los procedimientos
- Desarrollar la confianza como práctica, abierta y honesta
- Replantear qué equipos de trabajo conviene monitorear
- Establecer nuevos programas de salud
- Desarrollar líderes enfocados en mejorar las competencias del equipo
- Replantear los sistemas de trabajo en reclutamiento, compensación, beneficios y retención del talento
- Abrir la oportunidad a probar cosas nuevas
- Mantener la agilidad actual



### COMUNICAR, COMUNICAR Y COMUNICAR

- Comunicación permanente de los líderes
- Hacerlo con sentido
- Videoencuentros directos con los directivos
- Intercambio de información mediante apps, en todos los niveles y en todos los temas
- Reuniones virtuales en las que cualquiera puede preguntar y las respuestas sean honestas
- Creación de comités para que todos participen



### ADOPCIÓN DE ALTERNATIVAS TECNOLÓGICAS

- Incorporación de una suite de autoaprendizaje
- Capacitación virtual en plataformas de entrenamiento en línea
- Apps para medir el desempeño



### CELEBRACIÓN, AGRADECIMIENTO Y CERCANÍA

- Mes a mes, tomar el pulso del sentir de los colaboradores
- Mantener las celebraciones, de los momentos especiales y los logros de todos
- Obtener retroalimentación de los que están al frente: aquellos que no pudieron irse a casa a trabajar
- Cohesionar a las personas con diversas clases (artísticas, culturales, deportivas, culinarias)
- Reconocer y agradecer el desempeño y la actitud que fortalecen la cultura

## ¿HAN PENSADO EN VOLVER A LAS INSTALACIONES DE TRABAJO?

- Es posible ampliar el trabajo remoto, pero manteniendo la cercanía con la gente
  - Quizá mantener un alto nivel de trabajo remoto, pero sin dejar el encuentro cercano para conservar las habilidades sociales
    - Sí, para asegurar la innovación, porque para innovar se requiere interactuar
- Sí, para conservar la cultura: de otro modo ésta no puede enseñarse ni es posible incorporar a ella a los nuevos colaboradores

## LAS EXPERTAS EN SU PROPIA VOZ



MAYRA CHIU

Nuestro rol es reinventarnos en todos los sentidos.



DIANA SALINAS

Este es el gran momento de la comunicación.



GABRIELA MONZÓN

Reconozcamos que la vulnerabilidad de los líderes nos mantiene conectados.



KARINA AWAD

Somos nosotros quienes debemos hacernos cargo de las emociones de los colaboradores.



ALINE MUÑOZ

Debemos ser ágiles. Planteamos: '¿Qué pasa si...?', y aprender de ello.



LORENA MARABOTO

Nos corresponde ser congruentes, porque la congruencia es lo que más impacta en la organización.



CAROLA ROSILLO

Debemos crear una nueva cultura de cercanía con los colaboradores.



DIANA GARCÍA

Somos estudiantes del cambio, promotores del cambio.



FRIDA TAPIA

Nos toca reconocer las emociones de los colaboradores, esa emoción de formar parte de.



LETICIA GARCÍA

Nuestra tarea es ser facilitadores del negocio e integradores en toda la organización.



CLAUDIA BRAVO

Sí regresaremos a nuestras instalaciones, porque para innovar se necesita interactuar, para replantear cosas o procesos.



MÓNICA ESPINOZA

El desafío es que la complicidad generada durante esta pandemia no se pierda al volver.



PATRICIA NÚÑEZ

Nuestro rol es otorgar certidumbre en un nuevo mundo de incertidumbre.



ARACELI PÉREZ

Nuestro rol es construir la empatía entre todos teniendo como motor el bienestar de la gente.



MARIANA SALAS

Somos agentes del cambio: pero seamos guerreros de vida, no sólo en tiempos de crisis.



# MASTER WEBINAR SERIES 4

Be Great/Sé Grande en tiempos de reto

Para más información  
consulta nuestra página web

[www.greatplacetowork.com.mx](http://www.greatplacetowork.com.mx)

Great Place To Work® México

