



MASTER WEBINAR SERIES 10

GPTW® 4ALL:

Better for the world: Un mejor mundo del trabajo para todos

15 y 16 de diciembre 2020

Great
Place
To
Work®

Master Webinar Series 10 • Sesión 1

¿Cómo fortalecer la estrategia mediante el sentido de pertenencia?

El que los colaboradores se sientan a gusto con sus empleos y cuidados por la organización a la que representan, depende de acciones que los hagan sentir parte de una familia. Directores de algunos de los Mejores Lugares para Trabajar® en México compartieron lo que han hecho al respecto para consolidar este importante tema en las culturas de Alta Confianza.



JAQUELINE ZALDÍVAR

Directora de Recursos Humanos y Talent Management en Constellation Brands

CARLOS BERNAL

Director de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional en Tequila Casa San Matías

LIZET GARCÍA

Gerente Nacional de Capital Humano en Kreston BSG

MANUEL QUINTANA

Director Comercial de Almacenes Ánfora

¿Cómo se vive el sentido de pertenencia en sus organizaciones?

- Con participación activa de todos
- Con relaciones de confianza
- Agregando valor a cada contribución

- Transmitiendo humildad
- Manteniendo comunicación directa
- Escuchando las necesidades de todos

- Confiando en la gente
- Creando experiencias virtuales
- Manteniendo la conexión con todos

- Hablando directo con todos
- Creando programas de aprendizaje
- Garantizando que los despidos son el último recurso

¿El testimonio de alguien que haya dado lo mejor de sí en esta pandemia?

- Nuestra operación enfrentó la definición entre ser esencial o no. La gente sólo decidió dar lo mejor de sí y este año, pese a todo, algunas líneas lograron una producción récord

- Con su equipo, uno de nuestros choferes tomó la iniciativa de viajar en vuelo comercial a Nueva York para hacer una entrega urgente

- Desde que empezó el confinamiento, uno de nuestros mensajeros ha sido el elemento clave. Todos hemos visto su actitud y dedicación

- Cuando cerramos sucursales, por su cuenta, nuestros colaboradores decidieron compartir nuestras promociones boca a boca y por otros medios; los resultados fueron inesperados

¿Cómo se habla en la mesa de la dirección del sentido de pertenencia, se puede medir su impacto?

- Con dos años de trabajo en un proyecto de cultura, hemos conseguido una población más empoderada y participativa
- Buscamos cercanía con la gente

- No es pensar por la gente, sino saber qué quiere y cumplir con sus expectativas e, incluso, con lo que no esperaban. Pero sin confianza no se puede implementar ningún trabajo

- Nuestra alta dirección se involucra incluso en el reclutamiento. Nuestra idea es conectar con mucha comunicación para crear un engagement con los colaboradores y también con nuestros clientes

- En todas las decisiones que tomamos ponemos como centro a los colaboradores
- Los capacitamos y ofrecemos planes de carrera

¿Cuáles serán los activadores que en 2021 van a nutrir ese sentido de pertenencia?

- Liderazgo que cohesione
- Transformación hacia lo virtual
- Flexibilidad
- Transparencia

- El enfoque en los valores
- Creatividad
- Respeto
- Acercamiento con las familias

- Adaptabilidad
- Empatía
- Creatividad
- Compañerismo
- Congruencia

- La búsqueda del cómo sí
- Trabajo en equipo
- Confianza
- Comunicación
- Innovación

¿Recomendación de oro?

- Liderazgo, no sólo de quienes están a cargo, sino de todos los colaboradores

- Escuchar a la gente, comprender que cada uno tiene necesidades diferentes

- La alta dirección debe ver al capital humano como aliado estratégico, no como un apoyo

- El capital más importante es el humano; la comunicación y la escucha para con ellos es primordial

Master Webinar Series 10 • Sesión 2

Competencias prioritarias en el mundo laboral en 2021

El panel inicial de la segunda sesión presentó a grandes expertos en la creación de culturas de Alta Confianza: seis de los líderes de Great Place to Work® de Latinoamérica. Estas fueron sus perspectivas, acotaciones y recomendaciones.



ALMA R. GARCÍA PUIG

CARMEN PATRICIA GÓMEZ B.

GISELLA OCAMPO

PAULO CÉSAR PRECIADO

RUY SHIOZAWA

LESLIE DE DAVIDOVICH

CEO
GPTW® México

Directora Ejecutiva
GPTW® Ecuador

Gerente General
GPTW® Perú

VP de Operaciones
GPTW® Costa Rica y Panamá

CEO
GPTW® Brasil

CEO
GPTW® CA&C

¿Cómo se vive el sentido de pertenencia en sus organizaciones?

- La pandemia ha retado a la confianza
- El entorno sigue estando lleno de incertidumbre
- En México el 27% de las organizaciones continuará en home office a pesar del retorno a la normalidad
- Las organizaciones maximizarán el capital humano

- Los GPTW® están trazando de nuevo la cancha
- Se dará una rápida digitalización con un reskilling de los colaboradores
- Se replantea la productividad en un entorno que ya no es monocromático
- Continuará el teletrabajo y algunos seguirán en campo

- Los GPTW® han mantenido y mejorado el promedio del año anterior
- Entrenarán a colaboradores en nuevas habilidades para no despedir a nadie
- Continuará la flexibilidad laboral en horarios y lugares de trabajo

- 2021 seguirá siendo retador
- Se refuerza el sentido de que "vamos juntos"
- Las competencias y habilidades descubiertas y desarrolladas en 2020 estarán al servicio en 2021
- Dejamos de hablar de plazos y comenzamos a hablar de escenarios

- Visión integrada por tres ejes: cuidado de las personas, fomento a los negocios y desarrollo ciudadano
- Los indicadores de salud mental serán cruciales
- Un nuevo indicador bursátil (en coordinación con la Bolsa de Valores de Brasil): evolución del desempeño financiero en los GPTW®

- Un reinicio después de un año difícil en términos climáticos
- Se continuará con el paso dado en innovación y desarrollo integral de los líderes
- Las organizaciones aumentaron su puntaje en la medición anual y seguirán en ese camino

¿Qué competencias se han desarrollado en los líderes y los colaboradores durante 2020?

ALMA R. GARCÍA PUIG

- Las organizaciones cambiaron y surgieron nuevos liderazgos
- El equipo ha salido a innovar y cultivar la confianza y la seguridad psicológica
- Los líderes asertivos han logrado dirigir las organizaciones durante la crisis
- Se ha echado mano de inteligencia emocional

CARMEN PATRICIA GÓMEZ B.

- Nos vimos forzados a abandonar lo conocido
- Ponernos el traje de aprendiz: cuestionarlo todo
- Adoptar metodologías nuevas con rapidez

GISELLA OCAMPO

- Empatía: meternos a las casas de los colaboradores a través de las plataformas digitales ha generado un nivel de empatía nunca visto
- Conciencia del bienestar emocional y mental

¿Qué necesidades de acompañamiento de las organizaciones se han modificado?

PAULO CÉSAR PRECIADO

- Buscan saber "cómo puedo ser un auténtico partner de negocio"
- Cómo estoy impactando la estrategia de negocio
- Qué habilidades se requieren para un entorno de aceleración

RUY SHIOZAWA

- Pasamos de: "quiero el reconocimiento en el ranking", a "trabajemos en el modelo de gestión de la compañía"
- Necesidad de impactar favorablemente en el ambiente, en la sociedad y en la gobernanza

LESLIE DE DAVIDOVICH

- Se ha requerido cercanía de líderes para el desarrollo integral
- Acceso a información comparativa (benchmark): ¿Qué hacen otros? ¿Cómo lo hacen?

¿Cómo acompañar a las organizaciones en 2021?

ALMA R. GARCÍA PUIG

- Nueva relevancia de las pymes
- Generación de contenido sobre demanda
- Proveerles contenido con alta calidad
- Cambiar los modelos de negocio mediante la educación

GISELLA OCAMPO

- Ser muy flexibles ante las necesidades de los clientes
- Creación de una nueva lista: Los Mejores Lugares para Trabajar Desde Casa

PAULO CÉSAR PRECIADO

- Rompiendo barreras
- Flexibilizando procesos (que si piden data, servicio o tecnología, con un simple botón puedan descargarlo)
- Teniendo en cuenta que el modelo sigue en evolución

Enfoque de cultura y negocio: ¿cómo influir en los tomadores de decisión y los colaboradores?

CARMEN PATRICIA GÓMEZ B.

- Involucrar las competencias con la cultura

RUY SHIOZAWA

- Escuchar, tener más puntos de contacto con el cliente
- Desarrollar la innovación y comprender que para ello la diversidad y la inclusión son fundamentales

LESLIE DE DAVIDOVICH

- Aprovechar que antes se buscaba la participación en el evento y el certificado: hoy se busca la transformación
- El reto está en hacer responsables del clima organizacional a los mandos altos y medios

¿Cuál es su recomendación más poderosa para 2021?

ALMA R. GARCÍA PUIG

- Fomentar cercanía y confianza con los colaboradores
- Ayudar a los líderes para estar cerca del factor humano

CARMEN PATRICIA GÓMEZ B.

- Evitar suponer
- Medir regularmente, sean grandes organizaciones, medianas o pymes

GISELLA OCAMPO

- Mantenerse abiertos y flexibles en la comunicación
- Adaptarse a un ambiente altamente cambiante

PAULO CÉSAR PRECIADO

- Reconocer las habilidades para mover estructuras y capacidades instaladas
- Identificar nuestras herramientas para evolucionar

RUY SHIOZAWA

- Desarrollo de liderazgos como llave para crear un ambiente de confianza

LESLIE DE DAVIDOVICH

- Compromiso de construir un GPTW®
- Partir de un buen diagnóstico
- Congruencia entre lo que decimos y lo que hacemos