

Juntos Somos Great™

Manteniendo la Confianza
en Tiempos Difíciles

Julio 2020



25 años construyendo un **mundo mejor**
ayudando a las organizaciones a
transformarse en **excelentes lugares para**
trabajar para todos



“La **cultura organizacional** es espectacular. Valoro mucho la manera como se prioriza el **balance vida y trabajo**, así como la importancia que le dan a nuestras familias”

“Es una gran empresa que **respeto las decisiones y valores** individuales, deja desarrollarse a cada uno en su trabajo y nos apoya en lo que es necesario”

“Es una empresa con una cultura muy sólida de innovación, ética y desarrollo de las personas. Continuamente estas **aprendiendo cosas nuevas**, yo tengo varios años en la empresa y he estado en más de 12 posiciones distintas, en todas he sentido que he aprendido, aportando con mi trabajo al desarrollo de la compañía”

“Soy feliz de ser parte de esta empresa porque ofrecen oportunidades para poder **desarrollarme como persona** y crecer profesionalmente. Además, me siento parte del crecimiento de la organización, pues me hacen sentir como en casa. El esfuerzo que damos día a día es muy bien **reconocido**”

“Las personas vienen felices a trabajar porque sabes que **su función tiene un gran impacto y trascendencia** en el país. Los líderes se preocupan por formar mejores seres humanos y agentes de cambio”

“Es la mejor empresa en la que he trabajado. Tenemos un ambiente laboral excelente, ya que la empresa se preocupa mucho por nosotros, nos mantiene felices y motivados. **Nuestros líderes generan mucha confianza** porque somos una organización 100% horizontal”

¿Qué piensan los colaboradores de sus empresas?

Cambiarán las formas de relacionarse, pero
el vínculo de confianza sigue siendo el
componente esencial para que esas
relaciones sean sustentables



“La confianza nos permite depender de otros.
Sin confianza, nadie tomaría riesgos”

- Simon Sinek



Construir y mantener la confianza y la camaradería en la época de Covid-19 es un desafío incluso para los mejores.



La resignificación del reto



Las cosas que sí puedo controlar:

1. Mi actitud ante el presente
2. El trabajo por hacer hoy
3. Cumplir mis compromisos y reafirmar mis creencias

Las cosas que no puedo controlar:

1. El futuro
2. La “nueva normalidad” que se te presenta en el mundo laboral
3. La afectación que causará la pandemia en todos los ámbitos

Una guía de acción para resignificar el reto

Estas **seis ideas** enmarcan nuestra postura como líderes ante la “nueva normalidad”:

1

Sí a enfocarlo
como reto, no
como problema

2

Sí a comprometerse,
no a quedar
envuelto en el
desafío

3

Sí al hacer, no al
hubiera

4

Sí a ser humilde,
no a ser soberbio

5

Sí a crecer, no a
limitarse

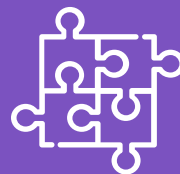
6

Sí a ocuparse, no a
preocuparse

Congruencia

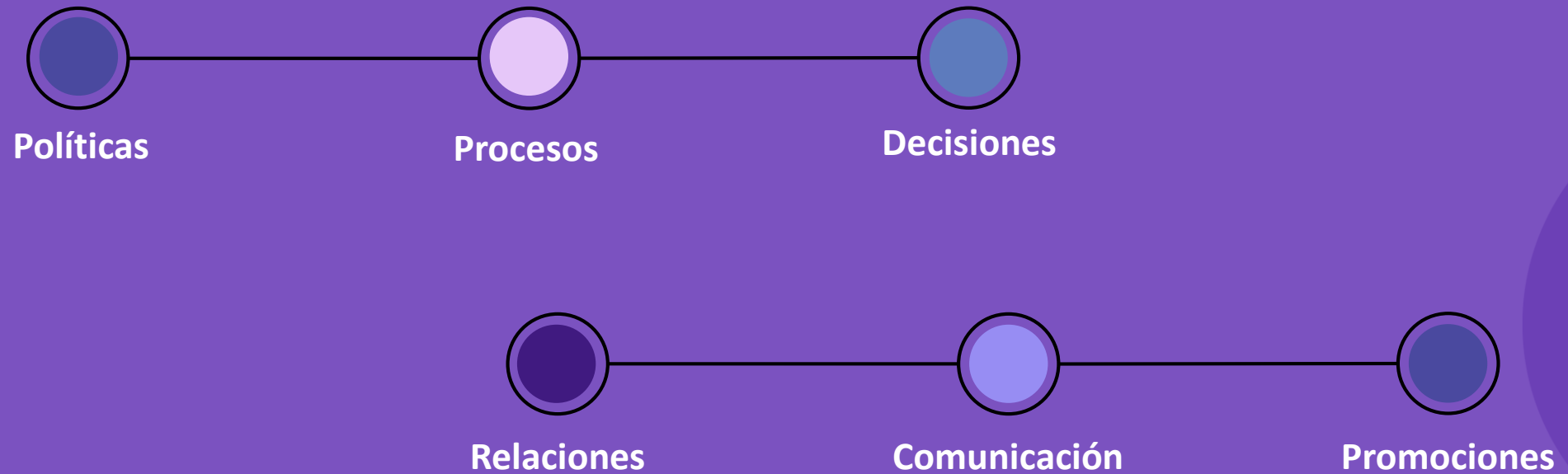


Las organizaciones congruentes se construyen y alimentan de cada integrante de la misma que decide generar acciones. Pero no cualquier tipo de acciones, sino las congruentes con los **valores**, la **filosofía** y la **cultura** de la organización.



Congruencia

El liderazgo congruente apunta a la **credibilidad** y la **confianza**, y tiene su impacto sobre los siguientes ámbitos:



Congruencia

Nuestra investigación indica que los líderes efectivos han comenzado por los siguientes retos:



Alcanzar los resultados



Ser transparentes



Afrontar las decisiones difíciles



Ser consistentes



Dar ejemplo

Comunicación y Reconocimiento



La comunicación generosa implica
conocer al colaborador e informarlo.



Comunicación generosa

Los resultados de las investigaciones realizadas por GPTW Inc. sobre el valor de escuchar son claros. Las personas que confían en sus líderes y se sienten involucradas en las decisiones que los impactan son:

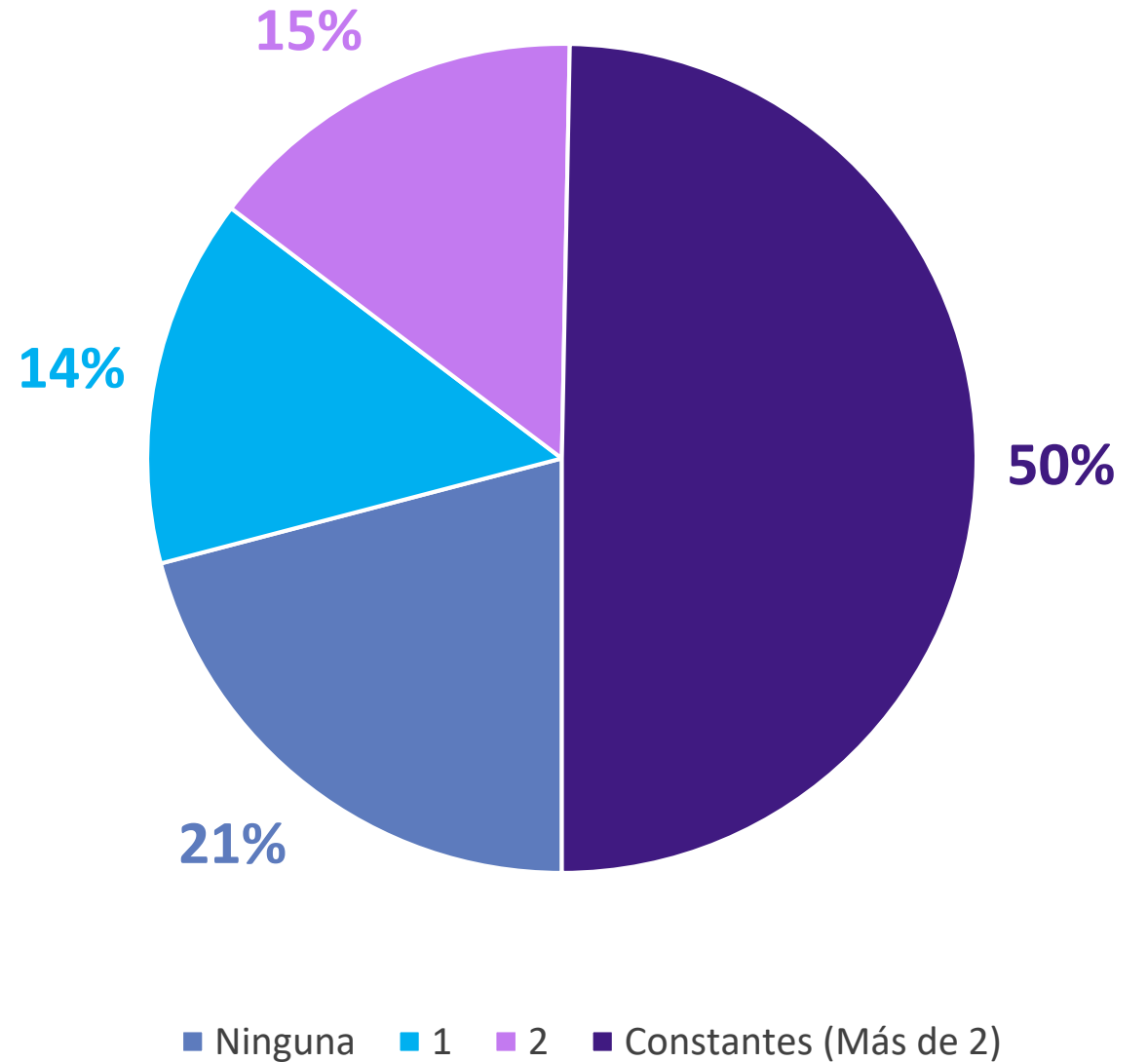
8 veces
más probables
de ofrecer un
excelente servicio al
cliente

9 veces
más probables
de querer
permanecer mucho
tiempo en la
empresa

14 veces
más probables
de recomendar a su
empleador como un
excelente lugar de
trabajo para otros

Para maximizar el potencial de cada empleado, es hora de comenzar a escuchar mejor.

¿Podrías indicarnos cuántas reuniones tuviste con tu líder, en los últimos 15 días, para conversar sobre tu situación de trabajo?

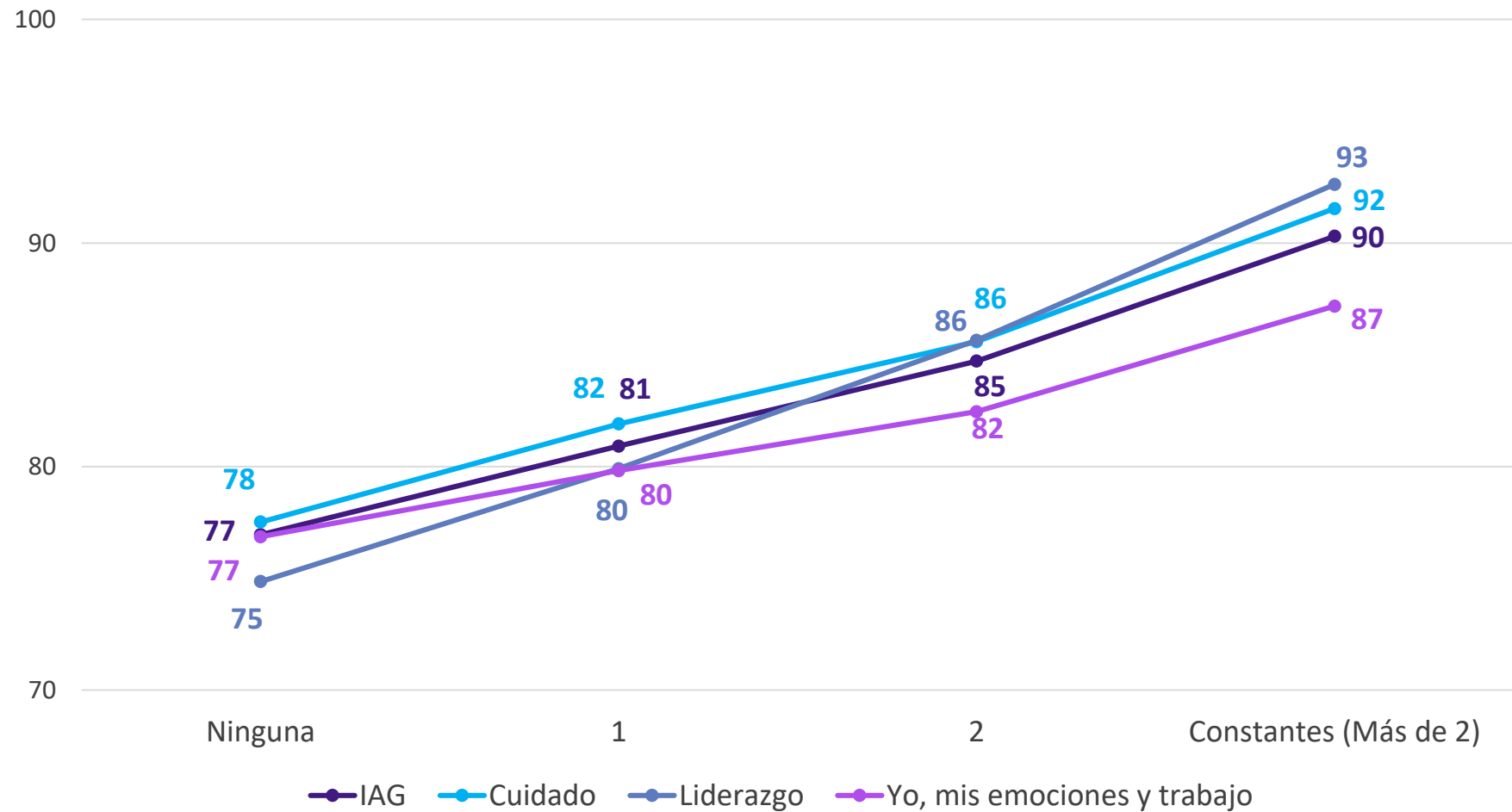


Juntos 
Somos Great™

Acercamiento del líder

Resultados generales – GPTW Pulso Covid 19

Son los colaboradores que no han tenido una reunión con su líder en los últimos 15 días los que presentan una valoración menor frente a los que sí han contado con reuniones. En estos momentos los líderes deben estar más cerca de los colaboradores y reforzar el rol que tienen a cargo.



Conociendo a tu colaborador

1. Una comunicación auténtica con las personas te lleva a estar al tanto del momento de vida en que se encuentran.
2. Te permite identificar los elementos que tienen sentido para ellos.
3. Te da la pauta para actuar en consecuencia.

Gracias a ello, se crea o se refuerza el vínculo con cada persona en particular. Del mismo modo, la relación está en una transformación continua.

Comunicando a tu gente

1. ¿Cuál es la situación actual?
2. ¿Cuáles son las reglas que seguirán para enfrentarla?
3. ¿Qué se espera de ellos?

Estas respuestas se comunican a través de fuentes de información institucionales y, por tanto, confiables.

El reconocimiento es uno de los grandes
motores del ser humano.



Reconocimiento

El resultado de un reconocimiento sincero y auténtico en el colaborador será que:



Se sienta orgulloso



Se dé cuenta de que es importante



Se sienta apreciado



Se perciba feliz por ser tomado en cuenta



Surja en él un sentido de pertenencia



Se sienta considerado y cuidado

El cuidado del colaborador



Juntos 
Somos Great™

Mientras que el COVID-19 nos obliga a ser socialmente distantes, es crucial estar emocionalmente más cerca.

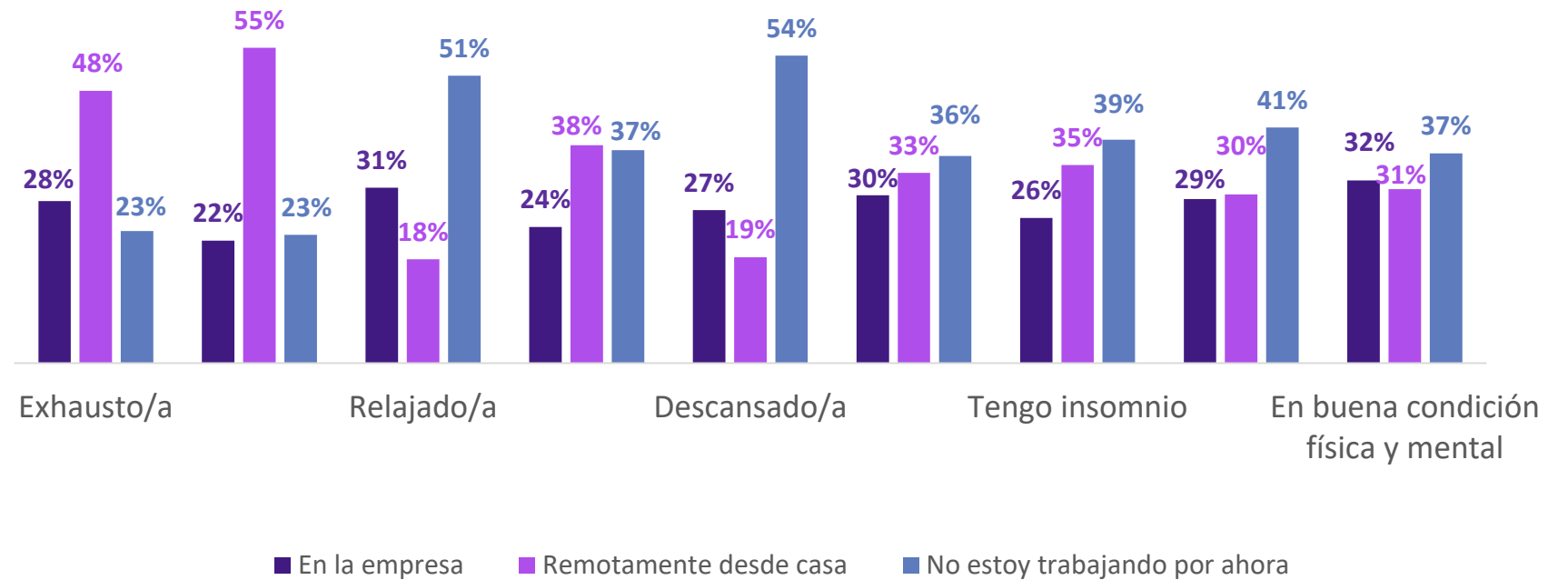


¿Cómo te estás sintiendo actualmente?

Estado emocional

Resultados generales – GPTW Pulso Covid 19

El 48% y 55% de los colaboradores que están trabajando remotamente desde casa se sienten exhaustos y cansados respectivamente. Es importante que los líderes conozcan y consideren las responsabilidades que tienen sus colaboradores en el hogar además del trabajo diario.



¿Cuál es tu mayor preocupación en este momento?

Principales Hallazgos

Equilibrio vida trabajo – GPTW Pulso Covid 19



Dentro de las respuestas a la pregunta abierta **¿Cuál es tu mayor preocupación en este momento?**, resalta que uno de los principales temas que preocupa a los colaboradores es la carga laboral y poder balancear sus responsabilidades laborales y personales. El equilibrio vida-trabajo es un tema que recomendamos no descuidar, especialmente hacia aquellos que trabajan desde casa, ya que la nueva rutina laboral y carga de trabajo puede afectar su calidad de vida.

“Mi salud y que el horario laboral no se esté respetando para el trabajo en casa.”

“Equilibrar mi trabajo con las actividades de la casa y el colegio de los niños.”

“Al estar en casa debo hacerme cargo de mi hija y sus estudios virtuales, pero lastimosamente he dejado de lado su educación por dedicarme al trabajo, lo cual me llena de insatisfacción, porque un lado cumplo con el trabajo, que es mi fuente de ingreso, y por otro siento que la empresa no es empática con nuestra vida actual.”

“Responder bien a mi empresa sin descuidar a mi familia ahora que he asumido labores domésticas y de docencia en casa por las clases del colegio. Siento que se cruzan los horarios y me genera estrés.”

“No cumplir con las obligaciones laborales oportunamente, ya que las actividades en casa demandan más atención de lo planificado.”

“Seguir manteniendo el equilibrio entre la familia y el trabajo.”

“..Envían correos, mensajes de WhatsApp y otros, sábados, domingos o a cualquier hora, lo cual estresa porque uno se siente obligado a estar conectado 24/7 sin equilibrio familiar”

“El manejo de horarios para igual mantener un equilibrio vida trabajo.”

Experiencias transformadoras



Algunas experiencias están
transformando la vida de la gente en los
Mejores Lugares para Trabajar






1. Involucrar a los colaboradores

2. Compartir información abierta y consistentemente



A close-up photograph of a woman from the chest up. She is wearing a light pink, textured knit sweater. Her hands are clasped together and placed over her heart. She has a slight smile and is looking down. The background is a plain, light-colored wall.

3. Estar presente, estar disponible y decir “Gracias”



4. Empezar con uno mismo

5. Despidos como último recurso



Prácticas FOR ALL®



Juntos  Somos Great™

Mejores prácticas en el lugar de trabajo durante el Covid - 19

Conocer el estado actual de los colaboradores y vigilar su bienestar durante y después de la fase 3 del Covid 19, ofrecerá beneficios positivos en su regreso a las labores

Llevar a cabo estas acciones fortalecerá la confianza y el vínculo con tus colaboradores durante los tiempos de reto

1. Evalúa la situación psicológica de cada persona
2. Mantén actualizados a los colaboradores sobre cambios en las políticas y prácticas
3. Sé flexible y conversa con los colaboradores que puedan negarse a asistir al lugar de trabajo
4. Demuestra el cumplimiento de los procedimientos establecidos en las leyes, reglamentos y normas oficiales.
5. A los colaboradores que den positivo sin síntomas solicita que permanezcan aislados en casa hasta que den negativo.
6. Para quienes den positivo con síntomas, y grupos vulnerables, asegúrate que recibirán el mismo tratamiento que en las fases 1 y 2.
7. Emite recordatorios de buenas prácticas de higiene.
8. Asegura la limpieza frecuente de las áreas comunes y lugares de trabajo.
9. Incentiva a las personas para mantener limpio su espacio de trabajo.
10. Modifica los protocolos sociales como saludar de beso, mano y abrazos, y compartir alimentos y bebidas.
11. Establece un programa de prevención y vigilancia de salud en el lugar de trabajo.
12. Define los protocolos del programa de prevención y vigilancia, invita a que tus colaboradores participen en ellos.

RECOMENDACIONES

SEGÚN CADA DIMENSIÓN

1

CUIDADO: Reforzar **cercanía y confianza** en las acciones comunicacionales, cubriendo temas vinculados al negocio/operación que generen mayor preocupación e incertidumbre. Continuar reforzando la **salud y seguridad** ocupacional en casa y el lugar de trabajo, así como evaluar **beneficios especiales** (movilidad, equipo para home office, etc). **Reconocer el compromiso** de los colaboradores que estén trabajando en plantas u oficinas durante la pandemia.

2

LIDERAZGO: En la interacción directa **líder-colaborador**, tratar temas tanto **laborales como personales** que permitan evaluar el estado anímico de los colaboradores. En las coordinaciones de trabajo, tomar en cuenta las **responsabilidades de los colaboradores** (si tienen hijos, cocinan en la casa, cuidan de un familiar, etcétera). Fortalecer la **camaradería** y comunicación entre los miembros, a través de actividades online.

3

YO, MIS EMOCIONES Y TRABAJO: Analizar cuáles son las **emociones negativas** más frecuentes entre los colaboradores para poder brindarles **acompañamiento en cómo afrontarlas**, mediante círculos de apoyo o terapias psicológicas, coaching individual o grupal. Cuidar el **equilibrio vida trabajo** y derecho a la desconexión, en especial, con los colaboradores que estén trabajando remotamente desde casa.

Juntos 
Somos Great™

www.greatplacetowork.com.pe

