

20 de Julio 2021

CÓMO HACER DE TU EMPRESA EL MEJOR SITIO PARA TRABAJAR

Great
Place
To
Work®

NUESTRO INVITADO:

Jaime Nardiz- Director Transformación Cultural

Con 30 años en el mercado GREAT PLACE TO WORK se ha confirmado como la Organización con más datos sobre la corresponsabilidad y bienestar de los trabajadores, apostando por impulsar un cambio en la forma de liderar y trabajar para conseguir esos ambientes de trabajo más humanos en donde el talento individual y colectivo llegue a su máxima expresión.

Experiencias y reflexiones de **JAIME NARDIZ**

¿Cuál es el valor principal de Jaime? La seguridad aunque reconoce que últimamente está dejando paso a la perseverancia.

Así comenzaba una entrevista con Jaime Nardiz, Director de Transformación Cultural en GREAT PLACE TO WORK, quien además nos contaba que ahora lo que más le motiva y le gusta es disfrutar de la vida. Durante una hora compartió con nosotros un montón de claves, reflexiones e ideas que recogemos a continuación

Great Place to work fruto de un experimento: En los años 80 Robert Levering cogió “sombrero y paraguas” y se fue a investigar cuáles eran las peores empresas de USA para trabajar. Pero en poco tiempo se preguntó porqué no buscar las mejores y cambió el objetivo de su investigación. Se dio cuenta que siempre había algo recurrente en todas ellas que hacía que las empresas tuvieran buenos resultados y con todo ello acuñó un modelo basado en la CONFIANZA y la mejora de la SOCIEDAD. Así nace Great Place to Work

Para movilizar las culturas se necesita **INSPIRACIÓN** y para ello debemos **RECONOCER** lo positivo en lugar de reforzar lo negativo

En GREAT PLACE TO WORK **nos dedicamos a reconocer** a las empresas donde se está a gusto trabajando

Los 4 aspectos más importantes para que un empleado reconozca una empresa como un GREAT PLACE TO WORK son:

- 1.- **Ambiente de trabajo** que tiene que ver con la calidad de las conexiones y relaciones entre las personas
- 2.- **La política de la empresa**
- 3.- **Valores** de la compañía que es lo que al final hacen que una persona se sienta parte de ella o no
- 4.- **El éxito o marca** de la organización

Toda transformación cultural comienza por un diagnóstico donde se **ESCUCHA a todas las personas**. En nuestro caso lo hacemos a través de un cuestionario con 15 apartados diferenciados y un total de 60 preguntas

¿Por dónde debería empezar una empresa a cambiar su cultura? Sin duda alguna por la ESCUCHA de verdad. Hoy el 99% de los líderes, si les preguntaras, dirían que éste es un punto es tremendamente importante pero luego muy pocos lo llevan a la práctica de verdad.

¿Cuáles serían los primeros pasos a dar?. Los siguientes pasos serían:

- Incorporar **NUEVAS IDEAS** a la empresa (para eso es importante escuchar y permitir expresarse),
- Mejorar la **COMUNICACIÓN INTERNA**
- Fortalecer el **LIDERAZGO INSPIRADOR**
- Hacer una buena **PROPUESTA DE VALOR DEL EMPLEADO (PVE)**

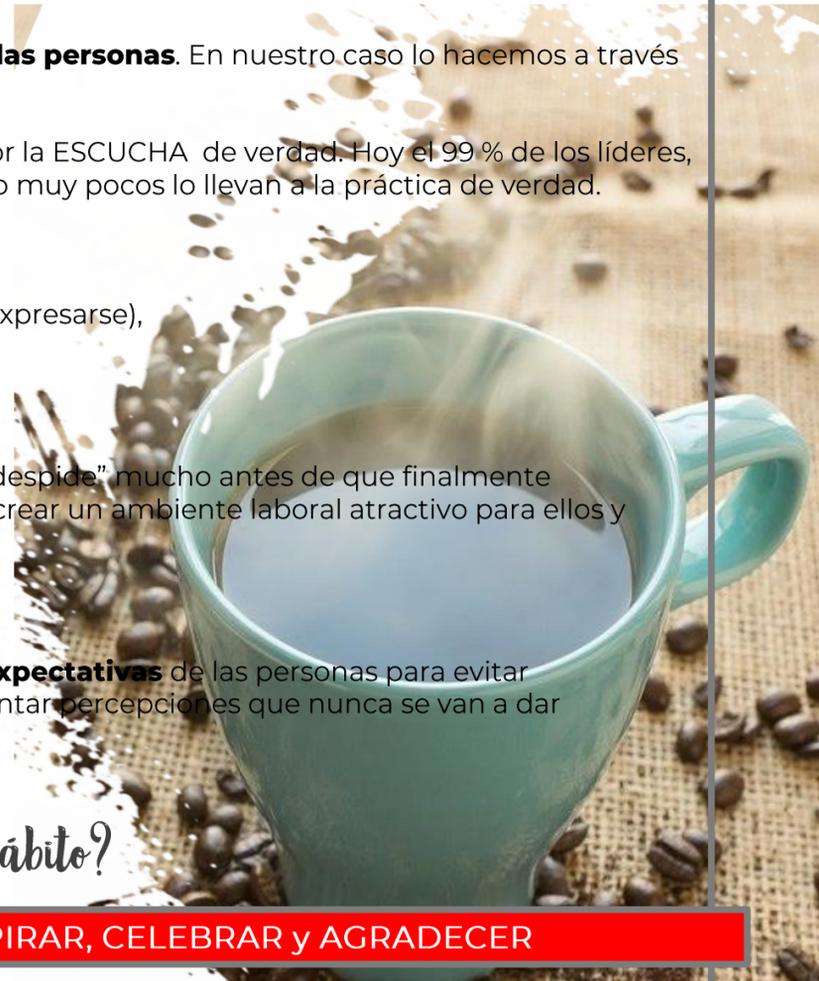
La gente se va por un desequilibrio personal entre pros y contras.. Mucha gente se “autodespide” mucho antes de que finalmente abandonen la empresa. Hay que **conocer las distintas percepciones** de la gente para crear un ambiente laboral atractivo para ellos y quieran quedarse.

Uno de los motivos de la fuga de talento es el no sentirse reconocidos ni escuchados

No se trata sólo de desarrollar las soft skills en el liderazgo, sino en **saber gestionar las expectativas** de las personas para evitar frustraciones, y definir objetivos. Por quedar bien o no saber decir NO, no se puede alimentar percepciones que nunca se van a dar

¿Qué buenas prácticas recomendarías llevar a cabo como hábito?

Hay 3 que son imprescindibles e impulsan el cambio: **INSPIRAR, CELEBRAR y AGRADECER**



20 de Julio 2021

CÓMO HACER DE TU EMPRESA EL MEJOR SITIO PARA TRABAJAR

NUESTRO INVITADO:

Jaime Nardiz- Director Transformación Cultural



Experiencias y reflexiones de **JAIME NARDIZ**

El COVID ha “separado el grano de la paja”. Realmente ha desenmascarado a muchas empresas que decían ser un buen sitio para trabajar y en esta situación se ha visto la política llevada a cabo con las personas. Otras en cambio han demostrado cuidar a su gente primero a pesar de las circunstancias.

Hay ya muchas empresas con una clara intención de cambiar y querer ser una empresa donde se quiera ir a trabajar, sin embargo hay muchas otras que ni lo quieren ser ni tienen la intención. No se dan cuenta de la necesidad y urgencia del cambio.

Generar el sentimiento de urgencia de la transformación cultural supone un **cambio de mindset** y es por aquí por donde hay que empezar, diseñando un business case para explicar muy bien esta necesidad y hacer.

Debemos diferenciar entre **mentalidad y compromiso**. Necesitamos las dos para lograr el éxito del cambio cultural

Dentro del modelo de transformación Cultural que propone Great Place to Work, trabajamos principalmente 2 ODS: El trabajo decente y crecimiento económico (nº 8) y reducción de las desigualdades (nº 10)

Hay mucho talento en las organizaciones. En Great Place to Work nos da igual los que se vayan o vengan, lo importante es que el tiempo que trabajen en la empresa desarrollen su máximo potencial y se exprese al máximo el talento.

La gran asignatura pendiente en las Organizaciones es abordar las conversaciones difíciles, que son tan necesarias precisamente para que el talento emane. La pregunta que habría que hacerse es ¿cuánto queremos invertir en ello?

Un buen indicador para saber la intención verdadera de las empresas en cambiar es si el **Responsable de RRHH forma parte del comité de Dirección**, como decía Miguel Angel García Lozano

¿Algunas iniciativas o buenas prácticas de vuestros clientes?

Los Mosqueteros: “Todos para una y una para todos” Esta iniciativa surgió para impulsar el área comercial de una empresa. Todos los comerciales se iban a otra zona diferente a la suya a captar clientes potenciales y contactos y luego se los entregaban a los responsables del área en cuestión para que siguieran con la acción comercial

Cazar Talento Joven: Una gran ocurrencia para conocer y captar al talento joven. Decidieron ir un día de exámenes a la Universidad todos los empleados con sus mascotas, pusieron un stand y allí invitaban a acercarse a los jóvenes para interactuar con las mascotas para disminuir su nivel de estrés

¿Qué buenas prácticas recomendarías llevar a cabo como hábitos?

Hay 3 que son imprescindibles e impulsan el cambio: INSPIRAR, CELEBRAR y AGRADECER