

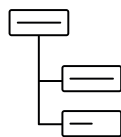
NESPRESSO
PROFESSIONAL



**OPEN
COFFEE
WORK**

MAYO 2022

VÍNCULOS Y CONEXIONES
EN LOS NUEVOS ESPACIOS
DE TRABAJO



ÍNDICE

- 04 | QUÉ ES OPEN COFFEE WORK**
- 05 | CARTA MARIANO GHIGLIONE**
- 06 | CO- CREADORES**
Creer en el trabajo colaborativo y experiencias compartidas
- 08 | VÍNCULOS Y CONEXIONES EN LOS NUEVOS ESPACIOS DE TRABAJO**
- 11 | CULTURA | PROPÓSITO | ROL DEL LÍDER**
- 13 | VISIÓN DE LÍDERES**
Cultura | Propósito | Rol del Líder
- 15 | HOME OFFICE | WORKING FROM ANYWHERE MODELO HÍBRIDO**
- 17 | VISIÓN DE LÍDERES**
Home Office | Working from anywhere Modelo Híbrido
- 20 | COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO**
- 22 | VISIÓN DE LÍDERES**
Comunicación y liderazgo
- 25 | APRENDIZAJES A TOMAR EN CUENTA EN ESTA NUEVA REALIDAD**



**OPEN
COFFEE
WORK**

NESPRESSO PROFESSIONAL Y LOS NUEVOS ESPACIOS DE TRABAJO

¿QUÉ ES OPEN COFFEE WORK?

Los espacios de trabajo están cambiando. Nuevas tecnologías e ideas interpelan las formas de trabajar y plantean nuevos desafíos para el futuro. Desde **Nespresso Professional** estamos convencidos de que hacer frente a estos cambios es responsabilidad de todos, creemos en ser protagonistas para que las cosas sucedan.

Entre estos cambios, hoy encontramos una pausa para acercarnos, colaborar y crecer como comunidad, porque confiamos en que el futuro del trabajo lo co-creamos entre todos, a través de experiencias y visiones compartidas.

Es por esto que creamos un nuevo espacio de reflexión donde buscamos que las ideas vivan, las opiniones fluyan, las acciones cuenten y se multipliquen, y donde podamos crear experiencias significativas para transformar nuestro día a día en algo único.

Nos une este movimiento y nos mueve integrar, desafiar e inspirar a muchos más.

Bienvenidos a **Open Coffee Work.**
Nespresso Professional





CARTA DE **MARIANO GHIGLIONE**

B2B Director

Open Coffee Work es una propuesta que surge en 2019 como una iniciativa de co-creación de ideas entre líderes de empresas de distintas áreas sobre el futuro de los espacios de trabajo. Estos encuentros fueron grandes disparadores de conceptos, iniciativas y planes de acción que cada uno se llevó a su entorno para desarrollar.

Se dio inicio al proyecto con una propuesta clara “cuestionarnos sobre los espacios de trabajo, y cómo éstos se encuentran en constante transformación”. Nadie imaginaría que en 2020 esta incertidumbre se profundizaría y abriría nuevos interrogantes.

Desde **Nespresso Professional** estamos convencidos de que hacer frente a estos cambios es responsabilidad de todos, creemos en ser protagonistas para que las cosas sucedan.

Por ello ampliamos el debate para escuchar distintas opiniones y vivencias sobre diversas temáticas relacionadas al futuro del trabajo: los espacios, las conexiones, los vínculos, y muchos otros temas que ocupan la agenda de hoy en las organizaciones, haciendo de estos encuentros momentos únicos y enriquecedores.

Creemos que hacernos el tiempo para tomar un café, charlar con nuestros colegas e intercambiar pensamientos nos nutre y fortalece aún más en estos tiempos donde es tan difícil encontrarnos.

En toda jornada laboral, un encuentro con un café de calidad de por medio es la entrada asegurada a un diálogo enriquecedor.

¿Vamos por un café?

Mariano Ghiglione
B2B Director | **Nestlé Nespresso SA**



**OPEN
COFFEE
WORK**

CO-CREADORES

**CREER EN EL TRABAJO
COLABORATIVO Y EXPERIENCIAS
COMPARTIDAS**



OPEN COFFEE WORK



Diego Orlando
HR Manager
Nestlé Nespresso



Lorena Gregori
Argentina Talent Leader Dir. - HR Dir.
EY



Diego Solveira
Chief People Officer
Ualá



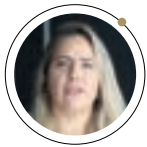
Lucila Canónico
Gerente de Recursos Humanos
Natura Argentina



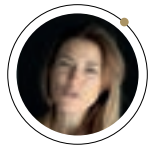
Etel Petrasso
Culture and Internal
Communications Manager | Nestlé



Mariano Battistotti
Director Senior de RRHH, Chile,
Argentina, Uruguay | Oracle



Fernanda Vidueiros
Sr People Partner & Talent Management
(Latam Markets) | Google



Paula Curtale
Head of Human Resources Cono Sur
Bayer



Florencia Porcelli
Directora de Gente - Argentina y Uruguay
Cervecería y Maltería Quilmes



Rafael Berges
Gerente de Personas / CPO / CHRO
Banco Galicia



Gastón Podesta
Senior Managing Director
Accenture



Silvina Uviz D'Agostino
Human Resources Dir. at Microsoft
Argentina, Enterprise and Public Sector
LATAM | Microsoft



Jonathan Cohen Lozie
Director, Employee Success Business Partner
Salesforce



**OPEN
COFFEE
WORK**

VÍNCULOS Y CONEXIONES EN LOS NUEVOS ESPACIOS DE TRABAJO.

Home Office, Working from Anywhere, Modelo Híbrido, Cultura y Propósito, Rol del Líder, Comunicación y Liderazgo.

Tendencias y visiones co-creadas por los principales referentes de HR, directores de compañías y expertos en la temática.



La reinención de los espacios de trabajo, la búsqueda de un entorno donde se promueva la eficiencia, la comunicación y el bienestar, son temáticas que están en constante análisis y cada vez más, en la agenda de los directivos de las compañías.

El entorno de trabajo, su diseño y su propuesta de valor, tienen un impacto directo en la creatividad, la performance y las dinámicas exitosas de los equipos de trabajo.

Harvard Business Review publicó hace un tiempo:

Espacios de trabajo con diseño inteligente pueden contribuir a fomentar una cultura de aprendizaje constante y colaborativa. Amenities tales como salas de descanso, espacios multiuso, gimnasio, salas de brainstorming, espacios de encuentro con cafeterías y café de especialidad, guardería y sala de lactancia son solo algunas de las propuestas de los nuevos entornos laborales, éstas y otras características estéticas y funcionales, ayudan en la buena experiencia de trabajo.



Desde Open Coffee Work by Nespresso Professional creemos y entendemos que las organizaciones hoy tienen el gran desafío de repensar y diseñar nuevas propuestas de valor para sus espacios de trabajo. Espacios que busquen mejorar la comunicación, hacer eficiente el tiempo, cuidar y promover el bienestar de las personas.



Estas transformaciones requieren un cambio cultural importante dentro de las organizaciones. El nuevo ecosistema de trabajo post pandemia plantea nuevas modalidades de trabajo.

Según una encuesta realizada a un grupo de empresas:

EL 100% VA A APLICAR UNA MODALIDAD HÍBRIDA DE TRABAJO.

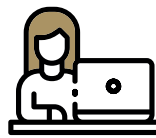
EL 55% MODIFICÓ EL LAY OUT DE SU ESPACIO.

Con respecto a los desafíos que propone el cambio:

EL 36% SIENTE QUE EL MAYOR DESAFÍO DEL CAMBIO

ES EL TEMA CULTURAL Y EL 33% ES LA CONECTIVIDAD.

De lo que estamos todos seguros es que el mundo de los negocios cambió, que las diferentes estructuras organizativas, de comunicación y de gestión están en plena transformación. Los últimos años fueron un gran acelerador de lo que se planeaba que iba a suceder en los próximos 10 años.



El término **home office** o trabajo a distancia se instaló en el centro de las discusiones. Sin embargo, no es lo que mejor describe el proceso que atravesamos.

El concepto de **working from home** es mucho más apropiado. **¿En qué se diferencian?**

El **home office** (al que accedían no más del 5% de los trabajadores a nivel global hasta febrero del 2020) implica una estrategia, una cultura, una política y una infraestructura para asegurar que el trabajo pueda desarrollarse apropiadamente, en cambio, nos vimos obligados de un momento a otro a trabajar desde nuestros hogares, en muchos casos sin las condiciones adecuadas. Estamos transicionando hacia el trabajo desde cualquier lugar, lo que implica nuevos desafíos y respuestas a temas legales, impositivos, de seguridad, entre otros puntos.

Híbridez, es otro término que hemos resignificado en este período. ¿Cómo potenciamos las ventajas de la presencialidad y las del trabajo a distancia combinándolas en una manera novedosa de colaborar entre todos los integrantes de la organización? ¿Cómo generamos una propuesta superadora en la que todos sientan que se ven beneficiados? ¿Cómo encontramos el equilibrio justo?

Uno de los principales desafíos de este momento es generar cultura a distancia. La coherencia y consistencia en momentos fundantes como el actual es central y se vieron por el contrario que, quedaron expuestas contradicciones entre los valores dichos y lo hecho. A las organizaciones y a las personas se las miden por lo que hacen y no por lo que dicen.

El siguiente tema es la gran pregunta de quienes trabajan en la definición de la nueva modalidad de trabajo: ¿Cuál es la propuesta de valor de las oficinas?

Nos preguntamos cuál es la razón para disponer de espacios comunes a los que haya que trasladarse y cuál es el sentido de su existencia. Para responderlas, es necesario generar propuestas superadoras de valor y dotar de un por qué al espacio físico y a lo que sucede allí dentro.

Si algo nos dejó el COVID-19 fue la invitación a replantearnos el propósito de cada empresa. Comprender cuál es su sentido y la vigencia que tiene en circunstancias tan especiales, donde todo se pone a prueba. Del mismo modo, nos sirvió para repensar la conexión del propósito personal con el organizacional y actuar en consecuencia.





**OPEN
COFFEE
WORK**

CULTURA, PROPÓSITO Y ROL DEL LÍDER



ETEL PETRASSO

“Hay dos cosas que cambiaron en Nestlé con la pandemia, la cultura y la aceleración digital.”

*Culture and Internal
Communications Manager
Nestlé*



La cultura es el gran dinamizador que habilita a impulsar el crecimiento. Como la misma no se compra ni se copia, requiere de un trabajo sostenido y vivirla auténticamente cada día, en cada acto, en cada momento, de verdad. Es el catalizador de estructuras cada vez más planas, livianas, ágiles y con decisiones distribuidas.



Diego Orlando, HR Manager Nespresso, afirma que:

"Si la comunicación no está en la mesa a través del líder, no tiene una llegada completa".

De trabajar "en" a trabajar "para", tradicionalmente teníamos la visión que la actividad laboral se desarrollaba en una organización por períodos extendidos en el tiempo. Cada vez más, vamos hacia un modelo en el que pocos trabajarán dentro de las organizaciones (y posiblemente por poco tiempo) y muchos trabajarán para múltiples de ellas.

En todos los casos el propósito es el **gran ordenador**. Es el paraguas que permite alinear todas las prioridades, que mutan permanentemente, todo esto evolucionará de modelos de planeamiento estáticos a otros dinámicos. **La coherencia entre el propósito individual y organizacional es un aspecto que cada vez toma más preponderancia.**

Marcas empleadoras muy fuertes, que demuestran sus atributos tanto en los tiempos más complejos como en los de plenitud son atractivas para los mejores talentos por una propuesta de valor integral, que incluye la compensación pero no se acota exclusivamente a este factor, sino con mucha incidencia del **salario emocional**. El bienestar personal, el equilibrio entre la vida personal y lo laboral, entre sostener el negocio y aplicar normas flexibles que actúen como marco de relacionamiento es la clave para lograr permear cultura.

La transparencia a la que se expondrán todas las empresas les demandará decir, hacer y ser muy coherentes y consistentes. La nueva ética, que será un mandato, pasará no solo por las tradicionales variables, sino por aspectos poco considerados en el pasado como el manejo de los datos y la información confidencial y nuevos elementos relacionados con el cuidado.

Organizaciones eficientes con normas simples y políticas transparentes que ayuden a los líderes a ser verdaderos embajadores de ellas y que apoyen totalmente a los talentos que ingresaron durante tiempos de pandemia a conocer y vivir la cultura organizacional, compartir el propósito, y encontrarse con sus pares y grupos de trabajo integrados en sistemas ágiles que funcionan transversalmente.



Como experiencia exitosa Paula Curtale, Head of Human Resources Cono Sur Bayer, dice que:

"En la pandemia nos sirvió trabajar en lo que queremos preservar, hoy a nivel cultural hay que elevarse y empezar a hablar de otras cosas. Apostar a un acuerdo basado en necesidades de equipo"

Todo lo anterior hace que las empresas pasen a ser una red de seguridad social, que permitan tener un resguardo en aquellos momentos que más se las necesita y una referencia creíble, con un respaldo basado en la trayectoria ya que cada vez más, las personas eligen trabajar en compañías que tienen un propósito claro y que está alineado con sus valores.

La nueva realidad les ha permitido a las empresas diseñar nuevos esquemas organizacionales: más simples, con menos niveles y eliminando procesos de bajo valor agregado. El desafío estará en definir un modelo de trabajo híbrido, flexible y distribuido, que no pierda el capital social, considerando las expectativas de todos los integrantes y generando nuevas maneras de colaborar. La propuesta de valor de la oficina será un desafío novedoso para atender.



Esta nueva realidad y la nueva propuesta de valor es la que Florencia Porcelli, Directora de Gente Argentina y Uruguay en Cervecería y Maltería Quilmes, relata:

"En Quilmes implementamos la escucha activa a través de un mapeo de rituales de la compañía para trabajar en aquellas áreas más negativas, con el objetivo de revertirlas."



**OPEN
COFFEE
WORK**

VISIÓN DE LÍDERES

Cultura | Propósito | Rol del Líder.



OPEN COFFEE WORK



Cervecería y Maltería QUILMES

FLORENCIA PORCELLI

Directora de Gente - Argentina y Uruguay

— *La cultura de Quilmes es "estar donde las cosas pasen"*

¿Cómo hacen para aplicarlo?

El mundo estaba cambiando, eso era un hecho, nosotros necesitábamos cambiar sobre todo con la gente, eso nos llevó a una transformación cultural interna muy profunda, empezando por nuestros principios, nuevos valores y la colaboración de escucha activa y la mirada de largo plazo. Todo lo anterior nos hizo **tener mucho foco en las personas, es decir, poner a la gente al centro.**

Entender, escuchar y revisar nuestros valores, costumbres, mitos y rituales para realmente poder cambiar el accionar nos llevó a un espacio de reflexión muy grande pero también nos llenó de estímulos y desafíos que hacen que hoy en día estemos en este proceso de transformación cultural, el cual empujamos partiendo siempre desde nuestros líderes.

→
Visión de
Líderes



Nestlé Nespresso

DIEGO ORLANDO

HR Manager

— *Respecto a la acelerada agenda de diversidad e inclusión que tuvieron que implementar.*

¿Por qué crees que fue más fuerte y protagonista el eje de inclusión?

El motivo por el cual nosotros consideramos que la inclusión y diversidad ha tomado mucha relevancia respecto a la gente, es porque en un entorno híbrido donde hay personas trabajando de manera remota y gente trabajando de manera presencial, los colaboradores están buscando y piden a sus organizaciones que tengan en cuenta a todos, que sean escuchados y tengan igualdad ante la compañía, todos en la misma línea independiente del formato en el cual estén operando o trabajando.



Oracle

MARIANO BATTISTOTTI

Director Senior de RRHH, Chile, Argentina y Uruguay

— *Hay muchas compañías que no pueden trasladar al 100% su cultura a los nuevos empleados de la pandemia.*

¿Cuál crees que es la forma de instalar la cultura organizacional?

Cuando me preguntan sobre cómo trasladar la cultura a empleados que empezaron dentro de la pandemia en las empresas, tenemos que empezar desde **qué** es lo que queremos transmitir. Aquellas organizaciones que se regulan a través de un propósito, serán las más fuertes.

Lo interesante a tener en cuenta en este proceso, es aprender de toda la información que traen las personas nuevas, ya que justamente creo que la cultura se construye y se deconstruye permanentemente y más en el contexto donde la rotación o el intercambio fue grande entonces hay un punto muy importante en saber percibir qué es lo que trae cada persona, tomar lo mejor y alimentar la cultura a través de eso.



**OPEN
COFFEE
WORK**

**HOME OFFICE
WORKING FROM ANYWHERE
MODELO HÍBRIDO**



OPEN COFFEE WORK



Vivimos en un mundo donde los cambios suceden de forma acelerada, drástica y lógicamente el entorno del trabajo no es ajeno a eso. Las condiciones laborales se volvieron desafiantes. *Según el Foro Económico Mundial, es probable que más de mil millones de empleos, casi un tercio de todos los empleos del mundo, se transformen por la tecnología en la próxima década.* Del mismo modo, las investigaciones recientemente publicadas por el Foro Económico Global y por Gartner sobre el futuro del trabajo post COVID-19 coinciden en un aspecto central: *la pandemia aceleró aquellas tendencias que se visualizaban para el mediano y largo plazo.*

Y como la velocidad del cambio del contexto se incrementa cada vez más, uno de los aspectos sobre los que más se pone el acento es la aceleración de la transformación de las personas y en cómo las organizaciones se adaptan a este escenario.

La velocidad pasó a ser la nueva moneda de los negocios e incorporarla *-con la dirección apropiada-* es la gran invitación para poder desempeñarnos adecuadamente, esto no implica pausarse para volver al status anterior, sino un llamado a resetearse para poder enfrentar los desafíos y capitalizar las oportunidades.

El trabajo remoto, distribuido y desde el hogar, pasó de ser un beneficio a una necesidad. Las proyecciones indican que, habiendo aprovechado tanto las personas como las organizaciones los impactos positivos que genera, iremos a un modelo híbrido, que nos permitirá tomar lo mejor del trabajo presencial y lo mejor del virtual, a partir de una infraestructura y una cultura habilitadora.



Jonathan Cohen Lozie, Director Employee Success Business Partner en Salesforce, asegura que: *"Hoy en día, cualquier empleado de Salesforce puede trabajar desde cualquier lugar donde tengamos locación y donde considere que su performance es mejor"*

Resignificación de los espacios de trabajo para aprovechar al máximo los momentos de presencia física.

Se verán innovaciones muy profundas, desde la distribución de las áreas, la adecuación para situaciones especiales, la accesibilidad, el cuidado del medioambiente y la comprensión de cómo generar mejor conexión personal y atención plena.

Incremento exponencial de la utilización de los datos para generar información clave para tomar decisiones e interactuar en los aspectos humanos. Es una de las áreas en las que más rápidamente está evolucionando pero, a su vez, una en las que más campo de mejora existe aún. Cada vez se dispondrá de mayor cantidad de datos, la clave será cómo y para qué se los utilizará, cómo se minimizarán los sesgos y se interpretarán inteligentemente.

Nuevas formas de interacción, incluyendo a las redes sociales corporativas como modelo de conexión entre los diferentes interlocutores, tanto internos como externos. El mail irá quedando relegado por modos de relacionamiento anclados en los temas más que en las personas y en los que la rapidez de respuesta es muy superior.



En este aspecto, Lorena Gregori, Argentina Talent Leader Director & HR Director en EY, declara que *"Las políticas de recursos humanos dejarán de ser políticas para pasar a ser "pautas" y así lograr una llegada más humana a las personas.*

Interdependencia entre equipos autónomos de un ecosistema ágil y abierto en el que todos tienen entidad e importancia. Comunidades de aprendizaje y crecimiento permanente, dentro de las cuales las sinergias permiten la polinización cruzada entre todos.

La diversidad irá evolucionando a estrategias, prácticas y políticas concretas de diversidad, equidad e inclusión, siendo una de las vías por las cuales se ampliará la oferta y se generarán entornos mucho más justos y representativos de los tiempos que vivimos.



"Desde Microsoft aplicamos un modelo basado en la inclusión, donde dimos una mirada inclusiva a la puesta en valor de nuestra propuesta y propósito y obtuvimos una aceptación enorme", acota Silvina Uviz D'Agostino, Human Resources Director at Microsoft Argentina, Enterprise and Public Sector LATAM en **Microsoft**.



Rafael Berges, Gerente de Personas / CPO / CHRO en Banco Galicia, comenta como práctica exitosa y reflejando el compromiso de la organización con sus colaboradores que: *"Durante 3 meses, todos los directivos de Banco Galicia fuimos llamando a los 6 mil colaboradores para conocer sus situaciones emocionales".*



**OPEN
COFFEE
WORK**

VISIÓN DE LÍDERES

Home Office | Working from Anywhere
Modelo Híbrido.



Banco Galicia

RAFAEL BERGES

Gerente de Personas | CPO | CHPO

¿Cómo hacer que la gente quiera volver a las oficinas?

¿Cuál crees que es el camino para lograrlo?

Uno de los temas que nos parece crítico es: Cómo hacer que la gente quiera y pueda volver a trabajar. En relación a eso, uno de los aspectos más importantes tiene que ver con el propósito, hacer que la gente le encuentre sentido y razones a lo que va hacer cuando vuelva. Y para eso en Galicia definimos lo que se llama presencialidad con propósito. Que tiene que ver con:

A | Invitar a la presencialidad a una persona cuando ingresa a trabajar.

B | Perfilar y analizar si tiene sentido ir a la oficina una vez por semana o cada 10 días y por ejemplo hacer una reunión de grupo donde generemos espacio de creatividad y conversación.

Como compañía, carece de sentido incentivar opciones de presencialidad diarias, o semanales, mensuales, sin que sea el propio grupo el que analiza cuáles son las actividades a realizar de esa manera y que esas actividades tengan que ver con el propósito de la compañía, es decir **“Qué actividades son las adecuadas para hacer y cuándo”**.



Microsoft

SILVINA UVIZ D'AGOSTINO

Human Resources Director at Microsoft Argentina,
Enterprise and Public Sector LATAM

– “Rules of engagement”

¿De qué manera lograron adaptar este modelo con el objetivo que las personas elijan quedarse y no tener que implementar estrategias de retención específicas?

Como compañía tenemos muchas políticas y las seguimos teniendo. Sin embargo, las políticas no definen la forma en la cual culturalmente llevamos adelante nuestros procesos y valores.

Por eso evolucionamos de lo que llamamos políticas a pautas, estas últimas están vinculadas con el concepto **“rules of engagement”** o, como nosotros esperamos que se hagan las cosas y de la manera en que abordamos las distintas instancias.

También creemos que la retención del talento no es la forma que nosotros queremos llevar adelante la estrategia de Talent management, por el contrario, nuestro objetivo es fidelizar a cada uno de nuestros colaboradores y colaboradoras ya que nuestro objetivo es **que las personas elijan trabajar en Microsoft.**



OPEN COFFEE WORK



Accenture

GASTÓN PODESTA

Accenture Senior Managing Director

– Respecto a la vuelta a la oficina, la principal pregunta es

¿Para qué volver a la oficina?

– En base a eso,

¿Qué significa volver a la presencialidad? ¿Qué beneficios o cambios implica?

En el proceso de retorno a los lugares de trabajo la primera pregunta que hay que contestar es: “Para qué tenemos que volver, incluso, para qué existe el lugar de trabajo. Y a partir de ahí vamos a poder construir beneficios que tienen que estar balanceados entre lo que precisa nuestra gente y lo que precisa nuestro negocio, si no encontramos ese balance y el para qué, es muy difícil crear las reglas de la vuelta a los lugares de trabajo.



Salesforce

JONATHAN COHEN LOZIE

Director, Employee Success Business Partner

¿Cómo lideraron el plan de upskilling/ reskilling?

En este entorno de virtualidad definimos tener un espacio donde nuestros colaboradores puedan hacer una inmersión cultural y tengan engagement con la compañía y en donde los podamos capacitar para lograr que sean exitosos en sus roles.

Por eso, creamos un Salesforce Ranch en California, donde todos nuestros empleados pasan por ese centro a capacitarse, para que puedan conocer mejor la compañía y para mejorar su rendimiento en el día a día.



**OPEN
COFFEE
WORK**

COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO



Hay varios factores que hicieron que algunas compañías puedan responder de mejor manera a la pandemia. Desde ya, quienes tenían una mejor arquitectura respecto del manejo de los recursos humanos y mejores conexiones entre todos sus integrantes, lograron generar una serie de respuestas que fueron mucho más simples, directas, concretas y tuvieron mucha mayor capacidad de resiliencia ante este tipo de situación. La pandemia lo que hizo fue permitirnos a todos darnos cuenta de que, en definitiva, en las conexiones humanas y en las conexiones con los que más queremos está realmente lo importante, y que la tecnología es fundamentalmente un habilitador para que estas cosas sucedan, pero no deja de ser un medio.

Los modelos de comunicaciones establecidos pasaron a ser anticuados y muchas veces obsoletos, la virtualidad exigió establecer modelos de comunicación basados en el cuidado de las personas, en el cuidado de los vínculos, para permitir desarrollar de mejor manera las tareas asignadas y tener una productividad sostenible, el rol del líder es primordial como centro de estas acciones ya que se convirtió, muchas veces en el único punto de contacto con la organización a nivel cultura.

Las organizaciones deben promover ambiente colaborativo y fomentar la conexión entre las personas y bidireccionalmente con los líderes de equipos y fundamentalmente con las cabezas de la organización. En el caso del home office, esto puede lograrse a través de la creación de espacios de reuniones sociales-virtuales en los que se puedan compartir temas de interés. Realizar capacitaciones, proponer temas o iniciativas o simplemente brindar tiempo para conversar sobre aquellos aspectos que preocupan en este momento, son otras alternativas.

También se debe profundizar en hábitos saludables de teletrabajo. Es probable que en las organizaciones las políticas no estaban desarrolladas, o al menos no con la profundidad que esta crisis demandó. Es clave que se pueda disponer de las herramientas y procesos necesarios que permitan un aprendizaje veloz de trabajo y liderazgo remoto para personas que nunca lo hicieron, generando espacios de entrenamiento virtual para líderes y colaboradores.

ENTONCES PUEDE SER ÚTIL



Facilitar guías de recomendaciones para teletrabajar



Crear espacios de comunicación que escapen a lo formal, del día a día

Fomentar el uso de metodologías ágiles



Incorporar herramientas tecnológicas que apoyen a la comunicación ágil y eviten la sobre comunicación y la sobre saturación de los canales tradicionales

Además, es necesario mantener una comunicación clara y transparente en todas las direcciones, esto implica gestionar la información de manera continua a través de canales efectivos, de impacto y que lleguen con la velocidad necesaria a todos los colaboradores.

Para ello se deberá, en primer lugar, identificar cuáles son esos canales de comunicación efectivos, como por ejemplo: e-mail, intranet, webinar, posters, encuestas de pulso, virtual venues etc. e implementar medidas como las siguientes:

Formar a los líderes para apoyar el uso de estas herramientas y enseñarles a transmitir mensajes de manera eficiente y asertiva

Alinear el mensaje para todo el personal y transmitir un mensaje claro

Implementar una comunicación bidireccional. No sólo la organización debe establecer su lineamiento y comunicarlo, también es importante escuchar la voz de sus clientes internos, entender sus preocupaciones y ansiedades.



**OPEN
COFFEE
WORK**

VISIÓN DE LÍDERES

Comunicación y liderazgo.



OPEN COFFEE WORK



UALÁ

DIEGO SOLVEIRA

Chief People Officer



→
Quotes

– *Contrataron el 80% de colaboradores en la pandemia.*

¿Cómo fue esa experiencia a nivel empresa?

Nosotros contratamos el 80% de nuestra nómina en la pandemia y más allá de las dificultades que nos ocasionó, nos dio muchos aprendizajes, uno de los más fuertes, y casi obvio, es la posibilidad de trabajar con personas de manera remota. Nosotros no teníamos mucha gente fuera de la ciudad de Buenos Aires y ahora tenemos gente en casi todas las provincias.

Lo anterior nos permitió generar un nivel de diversidad mucho mayor, eso trajo una forma de trabajo mucho más rica en cada uno de los equipos, nos permitió hacer crecer a nuestros managers respecto de prácticas que incluyen a las personas y no solo a aquellos que ven a diario.

Esta práctica sentó las bases para la empresa multinacional que somos ahora y nos permite crecer de una manera mucho más ágil y productiva.



Google

FERNANDA VIDUEIROS

Sr People Partner & Talent Management
(Latam Markets)



¿Cuáles son los tipos de liderazgo que se vienen en el futuro?

¿Crees que será posible aplicarlos en Google y en general?

Uno de los desafíos que tenemos es implementar estilos de liderazgo transformacional en el cual podamos proveer a nuestros people's manager de las capacidades para asegurar que puedan navegar en escenarios inciertos.

Que podamos mitigar el “**proximity bias**” en este nuevo modelo híbrido de trabajo que se está diseñando, hacia el que estamos yendo y poder proveer de todas las herramientas y procesos para que ellos aseguren que se pueda llevar a cabo este liderazgo transformacional en este nuevo modelo de gestión del trabajo.



OPEN COFFEE WORK



EY

LORENA GREGORI

Argentina Talent Leader Director - HR Director



Quotes

– EY es una organización que opta por un liderazgo cercano y potenciar la comunicación

¿Cómo lo implementan?

Nosotros implementamos el modelo de comunicación “EY CIRCLES”, que se trata de un espacio de pertenencia donde personas de distintos puestos en la organización lideradas por una socia o un socio que actúa como líder de familia y sirve como un espacio para conectar, para transmitir distintas cuestiones relacionadas con la firma, con la cultura y también como un espacio de pertenencia y contención.



Natura

LUCILA CANÓNICO

Gerente de Recursos Humanos



– La saturación de los espacios de comunicación y medios, no suma, más bien entorpece, la máxima sería: “**menos es más**”.

¿Cómo imaginas el flujo ideal de comunicación?

En todo este tiempo de pandemia, donde la comunicación estuvo saturada con muchos canales de información, mucha comunicación, donde muchos de estos canales se vieron saturados: el concepto del “**menos es más**” para nosotros es una premisa que estamos queriendo poner en el centro de nuestros temas. Menor cantidad de contenidos, menos canales de información y más dirigidos, menos personas involucradas en alguno de esos temas, nos suma para una mayor claridad y mayor simpleza en la resolución de nuestros problemas.



**OPEN
COFFEE
WORK**

APRENDIZAJES PARA TOMAR EN CUENTA EN ESTA NUEVA REALIDAD

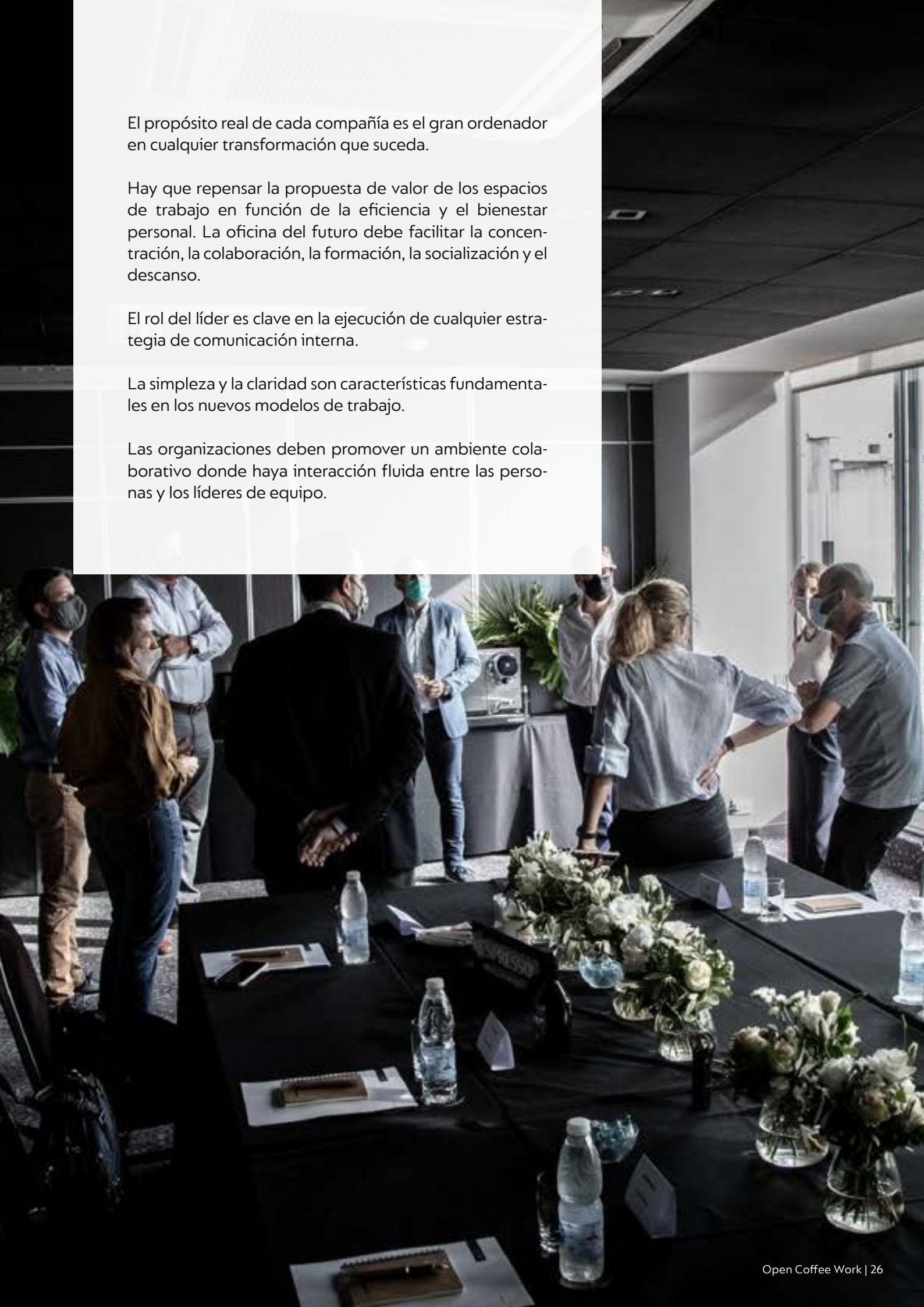
El propósito real de cada compañía es el gran ordenador en cualquier transformación que suceda.

Hay que repensar la propuesta de valor de los espacios de trabajo en función de la eficiencia y el bienestar personal. La oficina del futuro debe facilitar la concentración, la colaboración, la formación, la socialización y el descanso.

El rol del líder es clave en la ejecución de cualquier estrategia de comunicación interna.

La simpleza y la claridad son características fundamentales en los nuevos modelos de trabajo.

Las organizaciones deben promover un ambiente colaborativo donde haya interacción fluida entre las personas y los líderes de equipo.



NESPRESSO PROFESSIONAL NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

Un gran equipo de trabajo, un espacio colaborativo y una excelente taza de café pueden contribuir a la productividad, atracción y compromiso de los colaboradores.

En **Nespresso Professional** trabajamos como *partner* de las empresas sabiendo que el café cumple un rol transversal en la rutina de trabajo de las personas.

