

NESPRESSO
PROFESSIONAL

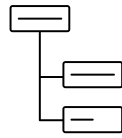


**OPEN
COFFEE
WORK**

OCTUBRE 2022

**PERSONAS SOSTENIBLES,
EMPRESAS SOSTENIBLES.**

La fórmula para impulsar empresas con propósito



ÍNDICE

- 03 | QUÉ ES OPEN COFFEE WORK**
- 04 | CARTA MARIANO GHIGLIONE**
- 05 | CO- CREADORES**
La cocreación es una forma de innovación colaborativa; las ideas se comparten y se enriquecen entre ellas.
- 07 | PERSONAS SOSTENIBLES, EMPRESAS SOSTENIBLES**
- 09 | “SOSTENIBILIDAD, BIENESTAR Y LIDERAZGO”**
- 10 | VISIÓN DE LÍDERES**
- 14 | “DESAFÍOS FUTUROS”**
- 16 | VISIÓN DE LÍDERES**
- 19 | INFOGRAFÍA**
- 20 | APRENDIZAJES Y CONCLUSIONES**

¿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 que hacer frente a estos cambios es responsabilidad de todos, creemos en ser protagonistas para que las cosas sucedan.

Hoy encontramos una pausa para acercarnos, colaborar y crecer como comunidad, porque confiamos en que el futuro del trabajo lo cocreamos 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. 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

LA COCREACIÓN ES UNA FORMA DE INNOVACIÓN COLABORATIVA; LAS IDEAS SE COMPARTEN Y SE ENRIQUECEN ENTRE ELLAS.



OPEN COFFEE WORK



Matías Frenkiel
TL Recursos Humanos
Zurich Seguros



Ariel Martínez
CFO & HR Director
Biogenesis BAGO



Juan Martín Cassullo
Director RRHH Argentina y Uruguay
GSK



María Constanza Quiñones
HR Director
SAP



Verónica Vatausky
Directora RRHH
L'oreal



Lorena Blanco
HR Director
HSBC



Micaela Flores
HR Manager
Nespresso



Etel Petrasso
Culture and Internal
Communications Manager | Nestlé



Belén González Massad
Reward Partner Compensation
Roche



Laura Massolo
HR Consultant Manager
Unilever



Verónica Climent
Directora de Gestión de Personas y Seguridad
Banco Santander



Lucía Aquino
Head HR
Marval O'Farrell



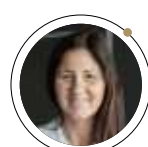
Ramiro Alemán
HR Manager de Negocio Aguas
Danone



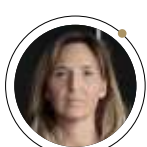
Pablo Granado
Managing Director Human Capital
PWC



Ariana Kahan
People Director
Globant



Vanesa Erica Bories
Talento y Cultura
Banco BBVA



Romina Cavanna
HR VP
Pan American Energy



**OPEN
COFFEE
WORK**

PERSONAS SOSTENIBLES, EMPRESAS SOSTENIBLES.

LA FÓRMULA PARA IMPULSAR EMPRESAS CON PROPÓSITO.

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



Introducción

Al referirnos a la sostenibilidad de las personas apuntamos a la posibilidad de crecimiento que les permita liberar al máximo su potencial y desplegar positivamente sus cualidades personales y profesionales en un contexto saludable y expansivo, en el que las realizaciones y oportunidades emerjan a partir de un círculo virtuoso.

Personas, equipos, sectores, empresas, familias y sociedades sostenibles.

Los espacios laborales deben brindar las condiciones óptimas para que quienes trabajan en ellos puedan hacerlo con libertad, de manera productiva, innovando, con satisfacción, orgullo, recuperando el sentido de pertenencia y trascendencia, y el deseo de brindarse al máximo.

En síntesis, personas sustentables para lograr resultados y empresas sostenibles en el tiempo recuperando el sentido más profundo. El objetivo es construir entre todos empresas más humanas y resultados extraordinarios. Organizaciones donde los beneficiados sean todos los grupos de interés: empezando por sus mismos empleados, siguiendo por sus familias, sus clientes, proveedores, la sociedad y, desde ya, las mismas empresas.



**OPEN
COFFEE
WORK**

“SOSTENIBILIDAD, BIENESTAR Y LIDERAZGO”



MICAELA FLORES

“Administrar el bienestar es también cuidar a la gente de excesos laborales, volver a las bases, actuar y acceder a comunicarse uno a uno”.

HR Manager
Nespresso



Muchas organizaciones, independientemente de su tamaño, origen o industria suelen manifestar que **las personas son su capital más importante**. Y al mismo tiempo, desde hace varios años, están trabajando en múltiples estrategias y programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Si bien hay quienes consideran a estos caminos paralelos y con objetivos diferentes, sin dudas están íntimamente conectados.



Podríamos señalar que la primera (y, desde ya, no la única) responsabilidad social que tienen las empresas es hacia adentro con sus propios colaboradores. Hoy más que nunca, afirma **Ariana Kahan, People Director de GLOBANT**:

“Los líderes son los protagonistas para que los equipos funcionen en tiempos inciertos”.

El concepto de RSE evolucionó desde la tradicional filantropía, a la sostenibilidad, con paradas intermedias en sustentabilidad y la más actual ESG, por las siglas en inglés: Environmental (factor ambiental), Social (factor social) y Governance (factor de gobierno).

Aunque muchos consideran los conceptos de sustentabilidad y sostenibilidad como equivalentes, hay una distinción importante entre ambos. Sustentable se refiere a algo que se mantiene por sí solo, que se puede soportar o defender con razones. Mientras que sostenible es un proceso de acciones que se pueden mantener por sí mismas durante largo tiempo sin agotar los recursos o causar grave daño al medio ambiente.

Claramente, la mirada de la sostenibilidad nos ofrece una visión mucho más amplia, abarcativa, holística y de proyección en el tiempo.



En torno a esto, **Pablo Granado, Managing Director Human Capital de PWC**, sostiene:

“La clave de todo esto es generar contextos internos o externos en que la persona pueda desarrollarse y ser feliz, ayudarla a que sea su mejor versión”.

En este contexto, **¿qué lugar ocupa el cuidado de las personas que trabajan dentro de la organización?** También ha habido una evolución interesante en esta dirección.

Lo que hace algunos años se definía como Work & Life Balance (equilibrio entre la vida laboral y personal), fue mutando, pasando por Life Balanced (vida balanceada), Full Life Integrated (todos los aspectos de la vida integrados) y One Life (una sola vida). Hasta llegar a los conceptos más modernos de Work-life fusion o Work-life harmonization (fusión o armonización de trabajo y vida personal) que se asocia directamente al concepto de Wellbeing (bienestar).



En esa lógica, el rol del líder cobra un papel fundamental, tal como comparte **María Constanza Quiñones, HR Director de SAP**: *“Identificar qué necesita cada uno es parte del liderazgo. No todos necesitan lo mismo, es todo uno a uno. Entender cada individualidad es clave en el nuevo liderazgo y en todo proceso de bienestar”.*



Ramiro Alemán, HR Manager del negocio Aguas de DANONE, indica:

“Nuestro programa de beneficios está focalizado en flexibilidad y liderazgo, por ahí pasa para nosotros una parte muy importante del bienestar.”

El desafío que tienen las empresas, en cabeza de sus líderes, es descubrir las pasiones de las personas y ver cómo sus propósitos personales son congruentes y se alinean con los propósitos organizacionales, de forma que ambas partes caminen hacia un mismo objetivo.



Para esto, **Romina Cavanna, HR VP de Pan American Energy**, aporta diciendo que *“la responsabilidad del líder es clave para permear las políticas y bajar la información de manera correcta a los equipos”.*



OPEN COFFEE WORK



Según el reporte global de lugares de trabajo 2022 de la consultora internacional Gallup, recientemente publicado y basado en el metaanálisis de más de 112,000 organizaciones de todo el mundo, solo el 21% de los empleados están comprometidos con su trabajo, trayendo como consecuencia un costo de 7,8 billones de dólares en pérdida de productividad, equivalente al 11% del PBI mundial.



Laura Massolo, HR Consultant Manager de UNILEVER, explica:

“Las nuevas generaciones hoy eligen donde quieren trabajar. Por lo tanto, las empresas tenemos que estar atentas y ser permeables a las necesidades de las personas”.



Vanesa Erica Bories, Talento y Cultura de BBVA, completa esto diciendo:

“Entender cómo equilibrar los equipos, cómo se hace para que la gente se comprometa al propósito, establecer compensación emocional y otros beneficios que evolucionen la propuesta de valor al empleado, es clave para lograr estos desafíos”.



OPEN COFFEE WORK

VISIÓN DE LÍDERES

Entrevistas



OPEN COFFEE WORK



MATÍAS FRENKIEL

TL Recursos Humanos | Zurich Seguros

¿Qué importancia tiene la sostenibilidad de las personas para Zurich?

Es importante pensar en la sostenibilidad de las personas para el éxito de la organización porque creemos que ellos son el centro en lo que desarrollamos y hacemos. Justamente la sostenibilidad del cliente interno, de nuestros colaboradores, es primordial para la organización en sí.



MICAELA FLORES

HR Manager | Nestlé Nespresso

¿Qué importancia tiene la práctica de la cultura del cuidado?

Creo que uno de los grandes desafíos que tenemos hoy en el área de recursos humanos, e incluso todos los líderes, es cómo instaurar una cultura de cuidado más allá de un programa de wellness. Es decir, que ese mindset de wellness se vuelva algo cultural y algo que cada cual pueda ejecutar en pequeñas acciones dentro de sus equipos.

Tener el registro, cuidado por el otro, saber cómo está el otro e ir cuidándolo en el día a día empieza a marcar un diferencial de tener conciencia de cosas que tal vez pasamos por alto y que van más allá de un programa de bienestar. Es vivir una cultura y un mindset de empatía de pensar y cuidar al otro.



BELÉN GONZÁLEZ MASSAD

Reward Partner Compensation | Roche

¿Por qué es importante la sostenibilidad de los colaboradores?

Es importante pensar en la sostenibilidad de los empleados para el éxito de la empresa, ya que son nuestro capital humano y nuestro principal asset para lograr conseguir los resultados de negocio. Empleados felices, negocios que prosperan.



VERÓNICA CLIMENT

Directora de Gestión de Personas y Seguridad | Banco Santander

¿Qué importancia tiene la sostenibilidad de las personas en los negocios?

Es importante pensar en las personas y en la sostenibilidad porque son el principal asset que tenemos como compañía para impactar realmente en los resultados en nuestra sociedad.



OPEN COFFEE WORK



RAMIRO ALEMÁN

HR Manager de negocio Aguas | Danone

¿El bienestar en las organizaciones nace de soluciones genéricas o personalizadas?

Hoy el desafío de las organizaciones es entender que no existen, en materia de bienestar y sustentabilidad, soluciones genéricas y modas. Hay que buscar soluciones que se adapten a cada una de las poblaciones según su edad y momento en la vida.



ARIANA KAHAN

People Director | Globant

¿Qué importancia tiene la práctica de la cultura del cuidado?

En Globant tenemos cuatro pilares para cuidar de las personas y el medio ambiente.

Los cuatro pilares de **Be kind** son:

Be kind to yourself, en el cual contemplamos el cuidado de las personas con programas de yoga, wellness, nutrición para acompañar a las personas, y que los “Globers” puedan estar mucho mejor.

Be kind to your peers, donde estamos acompañando la diversidad y la inclusión entre la organización y la comunidad; uno de los programas en que estamos trabajando fuertemente ahora es Women That Build para que más mujeres puedan tener visibilidad en la comunidad.

Be kind to the planet, en el cual cuidamos el impacto que tenemos en el sistema global y la huella de carbono. Tenemos años usando tecnologías sostenibles para minimizar el impacto negativo de la tecnología.

Be kind to humanity, fomentando la tecnología para mejores usos y cuidados de las personas.



ROMINA CAVANNA

HR VP | Pan American Energy

¿Cuáles son los objetivos del área de wellness de la compañía?

Nuestra área de wellness contempla el bienestar físico, emocional y psicológico de cada uno de nuestros empleados. Lo que sucedió con la pandemia es que tuvimos que ir a formato virtual y ofrecer una contención mucho mayor, o una contención que tenía que ver con el contexto que vivíamos. Hoy de nuevo estamos con la presencialidad, con programas nuevos y tenemos una aceptación increíble de nuestros empleados.



OPEN COFFEE WORK



ARIEL MARTÍNEZ

CFO HR Director | Biogenesis BAGO

¿Por qué la sostenibilidad de los colaboradores es importante?

Es muy importante pensar en la sostenibilidad de las personas porque las empresas están compuestas por estas. Son el capital más valioso que tienen las organizaciones para ser sustentables, así que básicamente ahí radica la importancia.



MARÍA CONSTANZA QUIÑONES

HR Director | SAP

¿Qué características tiene un líder de una organización sostenible?

Las características que los líderes deben tener para una organización sostenible son: capacidad de toma de decisiones, agilidad y valoración del otro en cuanto a la diversidad. Todo esto en un marco de ética.



LAURA MASSOLO

HR Consultant Manager | Unilever

¿Qué características deben tener los líderes de las organizaciones sostenibles?

Creo que hay dos características que para mí son la más importantes: la primera tiene que ver con la empatía, con la capacidad de poder ponerse en el lugar del otro y entender a la otra persona que trabaja y sus necesidades. La segunda tiene que ver con ser inclusivo para entender esas diferencias, incluirlas y poder generar un espacio de trabajo donde todos se puedan sentir cómodos.



PABLO GRANADO

Managing Director Human Capital | PWC

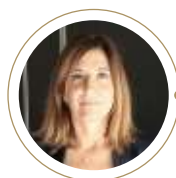
¿Qué se necesita para generar la mejor versión de las personas?

En PWC es importante generar el contexto para que las personas puedan sacar su mejor versión y forma; sumando desarrollo, bienestar, comunidad y reconocimiento.



**OPEN
COFFEE
WORK**

“DESAFÍOS FUTUROS”



ETEL PETRASSO

“El desafío es que la sostenibilidad debe formar parte de la cultura de la organización”.

Culture and Internal Communications Manager
Nestlé



OPEN COFFEE WORK



En estos tiempos que vivimos, el modelo de liderazgo ha evolucionado del control que se ejercía tradicionalmente (representado por la presencialidad) a la confianza que debemos generar y tener en los otros. Cuando estamos a distancia no podemos controlar, y si no confiamos, difícilmente logremos los objetivos establecidos.



Para **Lorena Blanco, HR Director de HSBC**: *“Lo fundamental es transitar el futuro cercano con mentalidad de curiosidad, liderazgo y empatía, hasta evolucionar a un mundo en que la estructura sea distinta. En lo inmediato es con qué mentalidad abordamos estos desafíos que nos exigen estar preparados y atentos”.*



Así mismo, **Juan Martín Cassullo, Director RRHH Argentina y Uruguay en GSK**, complementa hablando sobre el desafío de mantener la mirada en el líder: *“Apostamos al líder, creemos que el líder es la punta de lanza para comunicar y llevar a cabo las iniciativas de las organizaciones”.*

Lograr que los otros confíen en uno es un enorme desafío, difícil de generar y que se puede perder rápidamente. David Maister, Charles Green y Robert Galford, los autores del libro “El asesor confiable”, definen la confianza como “un valor intangible, muy valioso y binario. O confiamos en la otra persona o no, no hay términos medios”.

En ese marco surge la importancia de la seguridad psicológica, que genera una serie de consecuencias positivas, beneficios que alcanzan tanto a las organizaciones como a cada uno de los colaboradores.

Por un lado, contribuye a la generación de ideas para la innovación: todos quieren aportar porque saben que lo que digan no les generará un problema, sino que, por el contrario, será valorado.

Por otro lado, facilita la auténtica diversidad e inclusión, centrales en una organización sana y vital.



En este punto, para **Lucía Aquino, Head HR en Marval O'Farrell**: *“Aprender a manejar la incertidumbre en todos los sentidos, sacar presión a los líderes y replantear estrategias en pos de hacer que toda la organización fluya contribuye a generar un clima propicio de bienestar. Para ello el desafío es estar atentos y ampliar la capacidad de escucha”.*

La seguridad psicológica ha demostrado ser la base de los equipos de alto desempeño porque hace que todos se sientan comprometidos con el trabajo y aumenta la probabilidad de que permanezcan con compromiso dentro de la organización.

El gran desafío que hoy se visualiza es que las barreras entre el trabajo y la vida personal son más borrosas. En este marco, hay que buscar y ofrecer más herramientas para que los líderes puedan generar seguridad psicológica en este nuevo entorno en el que la rueda sigue girando: hay que tomar decisiones, construir nuevos canales de comunicación, adaptarse a otros horarios y un sinnúmero de dinámicas con las que tal vez no estamos familiarizados.

Prestar atención al factor humano repercute en altas tasas de atracción de personal y bajo abandono de los talentos. También en la productividad y los resultados económicos.



Por lo tanto, como comenta **Matías Frenkiel, TL Recursos Humanos en Zurich Seguros**: *“El éxito de la organización depende de la sostenibilidad de las personas”.*

Muchas veces el gran temor es que el tipo de iniciativas relativas a la sostenibilidad de los colaboradores impliquen un gran gasto. Sin embargo, la mejor noticia es que el costo económico puede ser muy bajo, pero el valor altísimo. La inversión requerida no es económica, sino emocional.



Y como una forma de desmitificar lo anterior, **Belén González Massad, Reward Partner Compensation en Roche**, afirma por experiencia que: *“Empleados felices, negocios que prosperan”.*



OPEN COFFEE WORK



Para **Verónica Vatausky**, Directora RRHH L'Oréal:

“El desafío como líderes es cambiar el paradigma y anclarnos en el compromiso a través del propósito”.

Conectar con el auténtico propósito de las organizaciones implica interesarse auténticamente por la sostenibilidad de cada uno de sus colaboradores en los diferentes planos. Y si el capital más importante son las personas, sin ninguna duda, solo a partir de personas sostenibles se desarrollarán empresas sostenibles. Mucho más humanas e impulsando su propósito.



Así define y completa todo lo anterior **Ariel Martínez**, CFO & HR Director en Biogénesis BAGÓ:

“El capital más importante de las organizaciones son las personas”.



OPEN COFFEE WORK

VISIÓN DE LÍDERES

Entrevistas



OPEN COFFEE WORK



JUAN MARTÍN CASSULLO

Director RRHH Argentina y Uruguay | GSK

¿Cómo aplican la flexibilidad para construir confianza?

La flexibilidad es un aspecto muy importante en lo que es retención de talento: libertad con responsabilidad es uno de los componentes más claros y potentes al momento de dar flexibilidad y construir confianza en la relación líder / liderado.



VERÓNICA VATAUSKY

Directora RRHH | L'oreal

¿Cuál es el desafío de los líderes hoy?

Hoy tenemos un desafío como líderes y es generar un propósito en los equipos. Más allá del propósito que cada organización pueda tener, cada líder es responsable de generar un micro propósito, un microclima en los equipos, que haga que sus equipos estén comprometidos. En un mundo digital, donde no tenemos tantas oportunidades de interactuar de manera física, vamos a gestionar equipos remotos, así que como líderes el desafío es cambiar este paradigma y anclarnos en el compromiso a través del objetivo.



LORENA BLANCO

HR Director | HSBC

¿Qué características deben tener los líderes del futuro?

Los líderes del futuro tienen que poder construir una organización en la que las personas se sientan respetadas, orgullosas de trabajar en ese ambiente laboral y que puedan visualizar que la curiosidad es una habilidad fundamental para poder trabajar en un ambiente en el que todavía no sabemos qué tipo de organizaciones van a haber en el futuro.



ETEL PETRASSO

Culture and Internal Communications Manager | Nestlé

¿Cuáles son algunos de los signos de burnout en las personas?

¿Cómo detectamos los signos de burnout en los colaboradores? A veces lo podemos observar cuando las personas no participan activamente en las reuniones, cuando no se suman a alguna de las actividades que proponemos, cuando los vemos irritables. Esos son algunos, pero por supuesto hay muchos más.



LUCÍA AQUINO

Head HR | Marval O'Farrell

¿Cuál es una de las iniciativas para acompañar el liderazgo femenino?

En Marval estamos trabajando para apoyar el liderazgo femenino y en esa línea implementamos el programa "maternity coaching", un programa que acompaña a las madres durante la vuelta al trabajo.

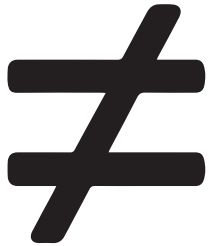


VANESA ERICA BORRIES

Talento y Cultura | Banco BBVA

¿Cómo logramos el compromiso con el propósito de la compañía?

Creo que para lograr que los colaboradores se comprometan con el propósito de la organización tenemos que básicamente apostar a dos cosas: ser transparentes y ser empáticos.



DIFERENCIAS ENTRE SUSTENTABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD



SUSTENTABLE:

se refiere a algo que se mantiene por sí solo y que se puede soportar o defender con razones.



SOSTENIBLE:

se refiere a un proceso de acciones que se mantienen por sí mismas durante largo tiempo sin agotar los recursos o causar grave daño al medio ambiente.

DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD EN LAS PERSONAS



FÍSICA:

compuesta por el triángulo de la saludabilidad: alimentación y nutrición, actividad física y sueño.



MENTAL/INTELLECTUAL:

lucidez para responder ante los desafíos que se plantean cotidianamente e ir adquiriendo nuevas capacidades y habilidades.



EMOCIONAL:

enfrentar las diferentes situaciones que nos presenta la vida en equilibrio, conectándonos positivamente con las propias emociones y con las de los demás.



SOCIAL:

generar relaciones de valor, conexiones positivas y de pertenencia.



ESPIRITUAL:

sentido de propósito en la vida y trascendencia, impacto positivo en los otros, la sociedad y en el planeta.



FINANCIERO:

satisfacción con la situación económico-financiera tanto actual como la proyectada.



OCUPACIONAL:

disfrutar de la actividad laboral y sensación de estar brindando la mejor versión posible.



**OPEN
COFFEE
WORK**

APRENDIZAJES Y CONCLUSIONES

No prestarle atención al factor humano repercute no solo en el agotamiento de los talentos, bajas tasas de atracción y altas de abandono, sino que también en la productividad y los resultados económicos.

Está claro que la sostenibilidad personal es clave para garantizar la sostenibilidad organizacional y si la primera se ve impactada negativamente, también la segunda se verá afectada posteriormente.

¿De qué hablamos cuando nos referimos a sostenibilidad de las personas? Ni más ni menos que de mantener y sostener en el tiempo la propia salud y el bienestar integral, mejorarlo activamente y contribuir para que otros también lo logren.

El liderazgo no somos nosotros, sino la capacidad de empoderar a los integrantes de nuestros equipos para que puedan gestionarse de la manera más efectiva. Como líderes somos responsables de generar contextos saludables y condiciones ideales para que cada integrante pueda liberar su potencial y brindar su mejor versión.

Si creamos condiciones de confianza que permitan a los diversos miembros del equipo expresarse, entonces estaremos impulsando la diversidad, la inclusión, la colaboración, la creatividad y la innovación, y esto repercutirá en mejores resultados.

En los tiempos que estamos transitando, los grandes ganadores son los líderes que establecen empatía con su equipo, que pueden edificar relaciones de confianza recíproca, que brindan apoyo a sus equipos y escuchan sus necesidades.

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.

