

Otro de sus pilares es la inclusión y equidad, al que ellos llaman “damos la bienvenida”, ya que sus pilares “son un mosaico de culturas, etnias, géneros, edades, capacidades e identidades”. Y el tercero es “Cuidamos personas”; la compañía comparte que da prioridad al bienestar de los colegas.

“Anualmente celebramos la semana del bienestar de Hyatt donde nuestros hoteles organizan actividades de cuidado físico, mental y espiritual en las que participan todos nuestros colegas. Apoyamos iniciativas a favor de la prevención de enfermedades y el cuidado de la salud mental. Desarrollamos torneos deportivos entre hoteles para fomentar la actividad física”, entre otros.

Manpower Group es otra de las empresas que se encuentra en el TOP 10 del ranking, ubicado en la casilla #7, y se evaluaron las operaciones de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Puerto Rico y República Dominicana.

Uno de los programas que destacan para ser bien evaluados de parte de sus colaboradores es que establecen los lineamientos para fomentar la igualdad entre la vida laboral y la vida familiar. Esto lo hacen por medio de acciones como: permisos para seguimiento médico, horarios especiales para embarazadas, 45 días pre parto para maternidad y 45 días post parto; 45 días para paternidad.

También cuentan con un manual que reúne todas las directrices del enfoque de Equidad de Género de ManpowerGroup México, Caribe y

Centroamérica (MeCCA).

“A través de este documento ManpowerGroup MeCCA define y establece todas las áreas de competencia sobre las cuales se fundamenta este

enfoque de género y sobre quiénes recae la responsabilidad de su promoción, aplicación y seguimiento dentro de la empresa”, explica la compañía.

También cuentan con un protocolo para reportar el acoso, apoyo para el ejercicio físico, la salud mental, esquemas de trabajo flexible, entre otras medidas que son bien evaluadas por sus colaboradores. ●

El liderazgo empresarial sigue madurando: TOP+América 2023



ES CLARA LA EVOLUCIÓN EN DIVERSOS TEMAS DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN LATINOAMÉRICA, SOBRE TODO EN TEMAS PUNTALES COMO LIDERAZGO, PERO VEMOS QUE TODAVÍA HAY UN CAMINO POR RECORRER. ESTÁ EN PROCESO DE MADUREZ.

Los datos que hemos obtenido de miles de encuestas que realizamos en TOP Companies este año en la región muestran que los líderes están conscientes de la importancia de su posición y del rol model. Tienen claro que la ejemplaridad detona Cultura, guía la conducta del colaborador y permite amalgamar misión y propósitos de toda la organización.

Encontramos que el liderazgo se ha enfocado en diferentes temas por género. En relación con las mujeres apuntando su desarrollo profesional, mejorando sus posibilidades de crecer con la empresa y obtener mejores puestos. En el caso de los hombres con un nivel de adaptación alto, lo que les da mayor

claridad respecto a qué les puede esperar en lo profesional.

Si tomamos el promedio de hace 5 años es evidente que se ha dado una madurez que elevó el puntaje de 75 a 79, en un rango de 0 a 100 en nuestras evaluaciones. Deja ver también que durante la pandemia el líder tuvo tiempo para encontrar respuestas sobre temas organizacionales y conocer mejores prácticas de gestión de talento.

Pese a ello, a nivel regional estamos viendo dificultades de adaptación de los colaboradores en los primeros meses. Aunque tiene que ver más con el proceso de reclutamiento, que no está orientado a identificar e incorporar a las personas que coinciden con los valores, ideas y sistema emocional de la empresa.

Además, se suma otro factor, y es que muchas de las personas que reciben a los nuevos colaboradores tampoco tienen la preparación para modelarlos y adaptarlos correctamente. Todo esto, en conjunto, propicia que no conecten con la organización y se dé una alta rotación.

De igual forma vemos que quienes se quedan no necesariamente tienen el tiempo y proceso de madurez suficiente dentro de las empresas como para asegurar su adaptación. Identificamos que al cabo de dos o tres años de antigüedad se presenta otra curva fuerte de abandono, porque no terminaron de amalgamar y adaptarse con la cultura de la organización.

Esa es una tarea pendiente en la región: trabajar más en el proceso de adaptación de la gente. Otra que identificamos es desarrollar un sistema de interacción adecuado, porque lo que vemos en nuestros números es que se está dando en cotos.

Pareciera que los colaboradores están preocupados y defendiendo a su propia área, pero no a toda la organización. No comulgan con nadie más porque están focalizados en sus actividades, y en todo caso en el de su equipo inmediato, lo que origina formas de trabajo muy individualistas, en grupos, que dificultan la interacción y da pie a cotos de poder.

¿Las empresas se han dado cuenta de esto? Sí. ¿Lo están combatiendo desde un rol model adecuado y con el debido relanzamiento cultural a nivel general? Lo que advertimos es que sí, aunque va a tomar tiempo el poder amalgamar. Estas son facturas que nos ha dejado la pandemia y que están contribuyendo al proceso de maduración de los líderes.

Antes encontrábamos en Latam un liderazgo con ausencia de muchos atributos importantes, y hoy veo un liderazgo con una conexión emocional más colocada, que impulsa resultados, resiliente, que se reconstruye y se toma en serio el tema de la comunicación.

Claro, hay temas en los que tenemos que seguir trabajando, como una retroalimentación mucho más efectiva y un mejor proceso del rol model. Todavía hay aspectos que se tienen que desarrollar con los líderes a nivel individual, pero es un camino que ya se comenzó a recorrer en las Empresas TOP y sin duda está funcionando. ●