



Gestión de Talento en los Grandes Lugares de Trabajo

Álvaro Martínez Ortega

Febrero 2023



El 2022 nos dejó estos aprendizajes



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



¿Sabías que..?

Solo alrededor del 50% de los/las empleados/as de todo el mundo tienen una gran experiencia en el trabajo. Eso significa que más de mil millones de personas crecen en sus empleos y las **organizaciones no están aprovechando todo su potencial.**

En 2022

49%

de la población mundial no tuvo buenas experiencias en sus lugares de trabajo

Great
Place
To
Work®

¿Que nos depara el 2023?



- OKR – El nuevo mantra de la gestión por objetivos
- IA – Preparación vs desvinculación
- Rotación = (↓ confianza + ↓ conexión propósito) ↑ inflación
- Engagement – Objetivo: Ser un Great Place to Work®

El teletrabajo llegó, ¿se quedará la modalidad 100%?

Un 23% de las empresas siguen manteniendo un modelo 100% presencial de trabajo, mientras que un 15% tienen un modelo de trabajo 100% remoto. Lo más común es optar por un modelo híbrido de teletrabajo y trabajo presencial, que es lo que disponen en torno al 60% de las empresas

Sin embargo, existen 3 grandes preocupaciones fuertes relacionadas con el teletrabajo que pueden frenar su consolidación.

- 1) La inquietud por generar cultura
- 2) La falta de skills de los managers para gestionar personas desde la confianza, es decir, sin verlas.
- 3) La reducción de la comunicación espontánea que existe en la modalidad presencial generaba grandes ambientes de trabajo (factor de motivación)



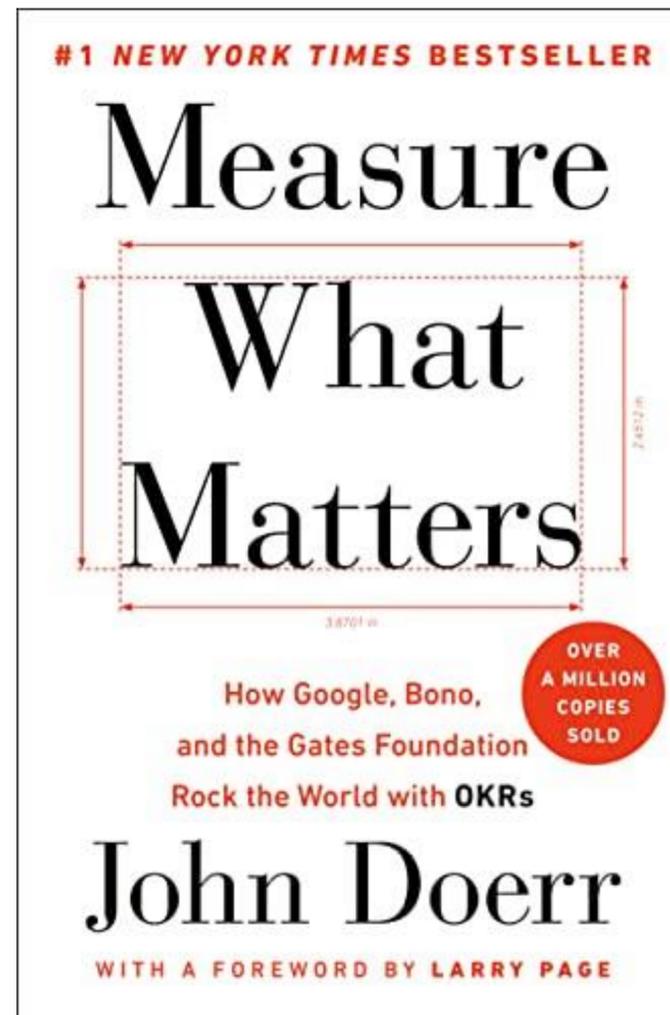
El modelo híbrido de teletrabajo y trabajo presencial es el más común. Es empleado por un 60% de las empresas aproximadamente

Formación de líderes

Definición estratégica

Formulación de objetivos

Seguimiento y celebración



La fijación de objetivos claros ha pasado por diferentes épocas (Balance Score Card, KPI's, SMART...) las compañías están incorporando la generación de OKR's para permitir a la compañía hacer foco en 2-4 objetivos principales y declinar por actividad/área como contribuyen a los objetivos a través de sus resultados clave.

La metodología OKR es ideal para aumentar el desempeño en equipos de trabajo, los OKR son propuestos por cada persona y no son impuestos por un jefe o líder. Esto es importante, pues el rendimiento siempre será más alto en la medida en que haya más compromiso con las metas propuestas.

- OKR – El nuevo mantra de la gestión por objetivos
- IA – Preparación vs desvinculación
- Rotación = (↓ confianza + ↓ conexión propósito) ↑ inflación
- Engagement – Objetivo: Ser un Great Place to Work®

Según Forbes, 150.000 emplead@s de las grandes tecnológicas han sido despedidos para poder invertir más recursos en Inteligencia Artificial.

Fuente: [Forbes](#)

La oportunidad de reconducir el talento de nuestro equipo

¿Crees que la inteligencia artificial quitará puestos de trabajo?



Sí, es probable que la inteligencia artificial y la automatización hayan quitado y sigan quitando algunos puestos de trabajo en ciertas industrias. Sin embargo, también es posible que cree nuevos puestos de trabajo en otras industrias relacionadas con la tecnología. En general, la historia ha demostrado que la tecnología tiene el potencial de cambiar la economía, pero también de crear nuevas oportunidades. Por lo tanto, es importante que los trabajadores se esfuercen por adquirir habilidades que les permitan aprovechar las oportunidades que surjan en un mundo cambiante.



Conversación mantenida con ChatGPT



NetDragon, la empresa china que ha nombrado como CEO al primer robot humanoide del mundo

WORLD ENERGY TRADE / 02 SEPTIEMBRE 2022



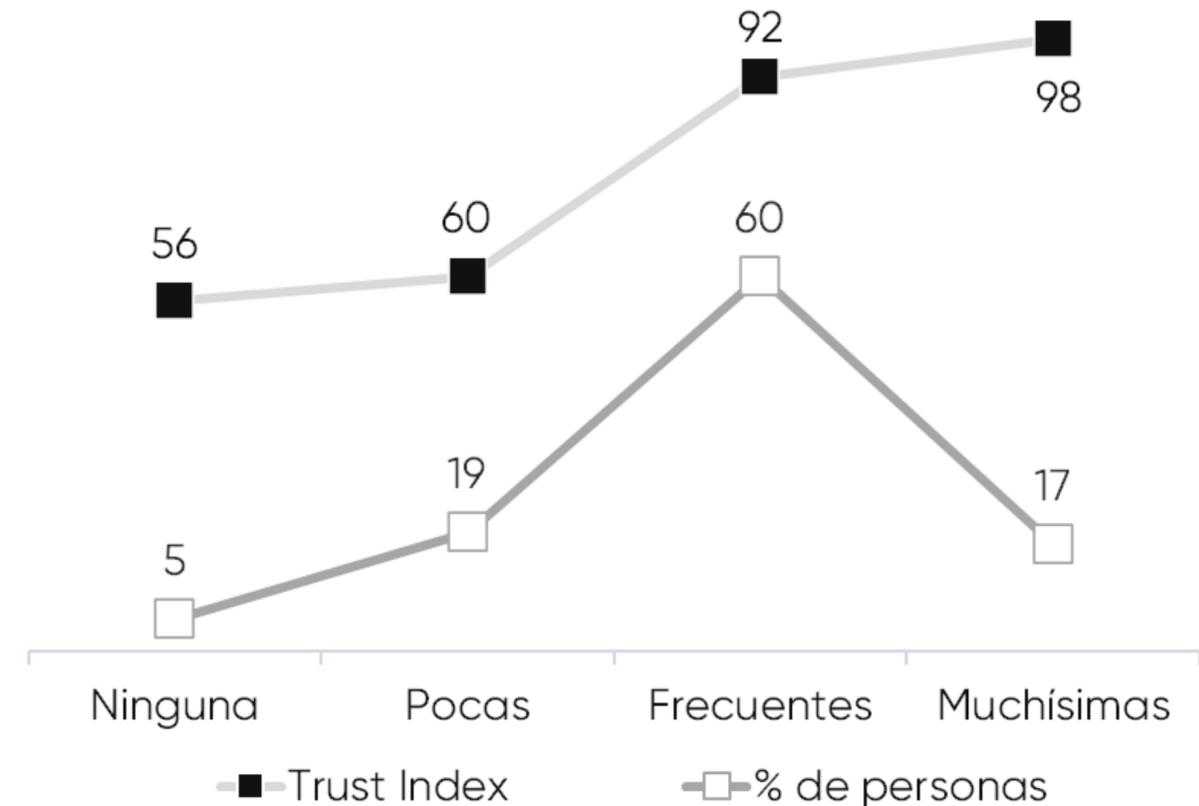
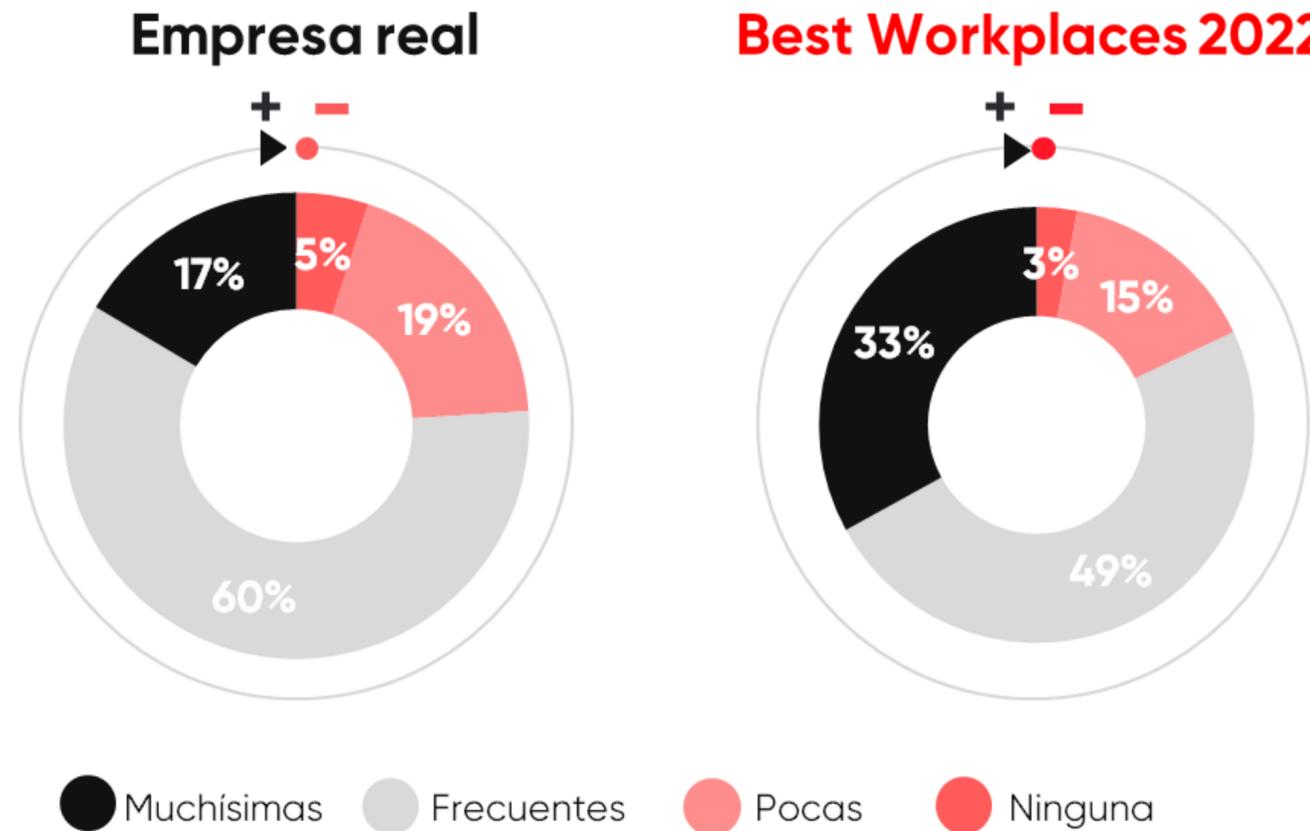
Tweets de @WorldEnergyTrad

World Energy Trade @WorldEner... · 12mi
El crecimiento de la energía solar comunitaria en EE.UU. se ralentizó un 16% en 2022

Pongamos ciclos cortos de aprendizaje constante

Adicionalmente al factor motivación que genera el hacer las cosas de forma distinta, la conexión entre píldoras formativas y cambio de hábitos está generando altos niveles de compromiso y aumentando la capacidad de adaptación.

¿Cuántas oportunidades has tenido para desarrollar nuevas y mejoras formas de hacer las cosas en tu trabajo?



Fuente: Great Place to Work

- OKR – El nuevo mantra de la gestión por objetivos
- IA – Preparación vs desvinculación
- Rotación = (↓ confianza + ↓ conexión propósito) ↑ inflación
- Engagement – Objetivo: Ser un Great Place to Work®

La Guerra por el talento no ha acabado

Récord de dimisiones en 2022

Afiliados indefinidos que dejan su empresa por dimisión o baja voluntaria entre enero y noviembre.

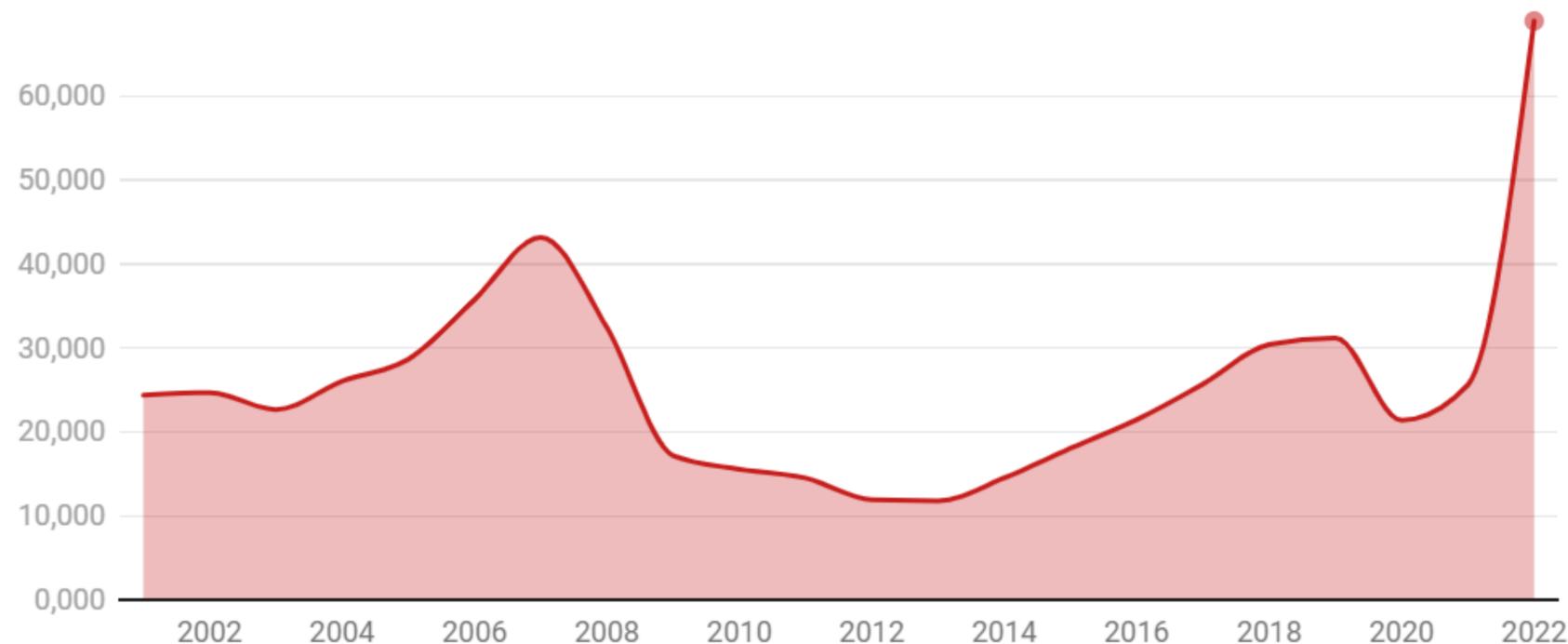


Gráfico: I.Benedito - Business Insider España • Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones • [Descargar los datos](#) • Creado con [Datawrapper](#)

2023 ha empezado con una oleada de despidos en las empresas tecnológicas. Durante el 2022 se produjo el mayor número de dimisiones voluntarias en España llegando casi a 70.000.

Pareciera que hay más talento disponible que nunca, pero no nos engañemos. Las tecnológicas siguen teniendo más personas contratadas que en 2021. La tendencia no ha cambiado.

El récord de dimisiones nos demuestra que **las personas no están dispuestas a trabajar en cualquier sitio**. Si quieres tener profesionales excelentes, debes ser una excelente empresa para trabajar.

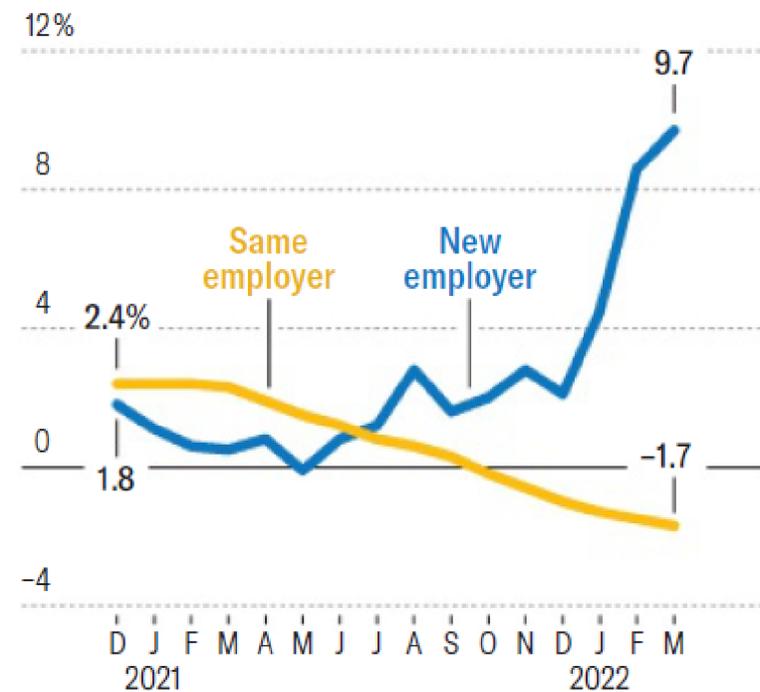
¿El mundo te anima a cambiar de compañía?

EARNINGS

One Way to Beat Inflation: Change Employers

The wages of most workers who switched companies in recent months have stayed ahead of rising prices—while the inflation-adjusted earnings of the rest of the workforce have steadily declined.

Median year-over-year change in U.S. workers' inflation-adjusted incomes



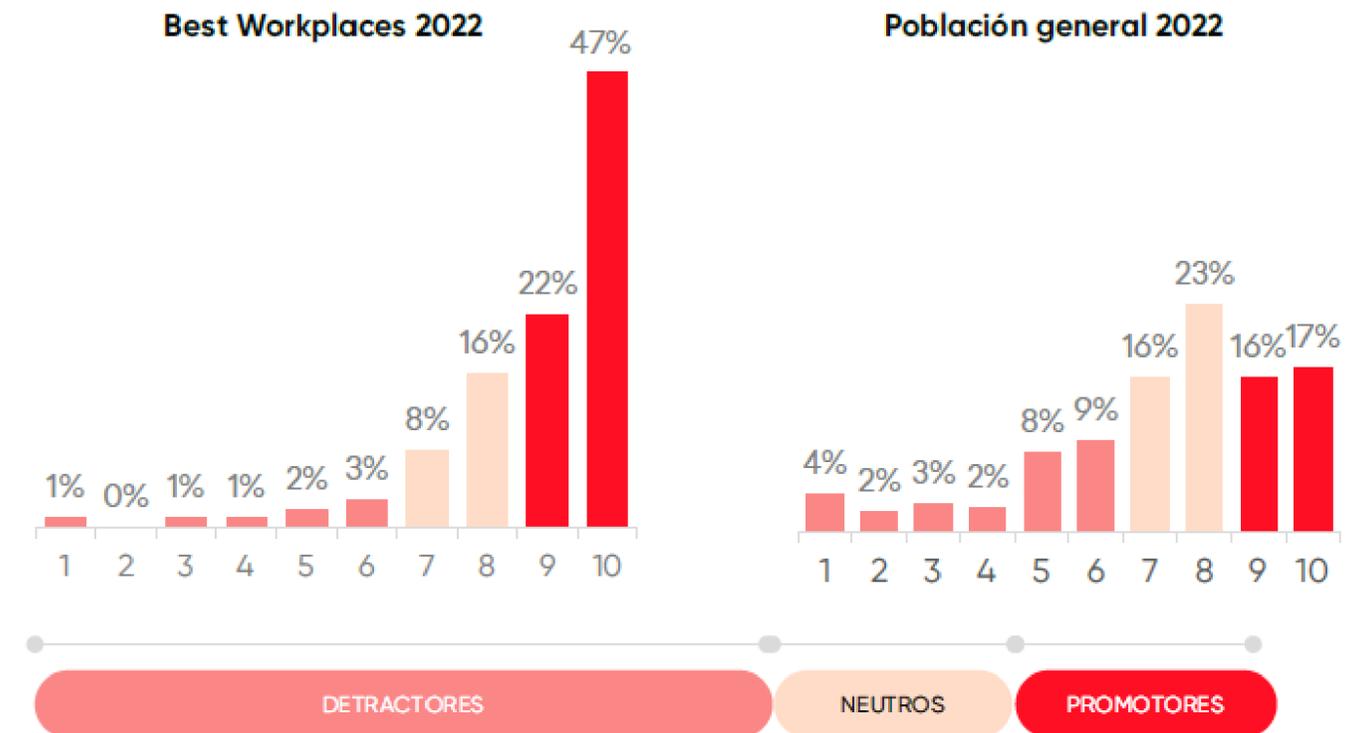
Source: "Majority of U.S. Workers Changing Jobs Are Seeing Real Wage Gains," Pew Research Center (2022)

Fuente: Harvard Business Review

VS

Employee net promoter score (eNPS)

¿Cuánto recomendarías esta empresa a un amigo/a como un buen lugar para trabajar?



Fuente: Informe Best Workplaces 2022



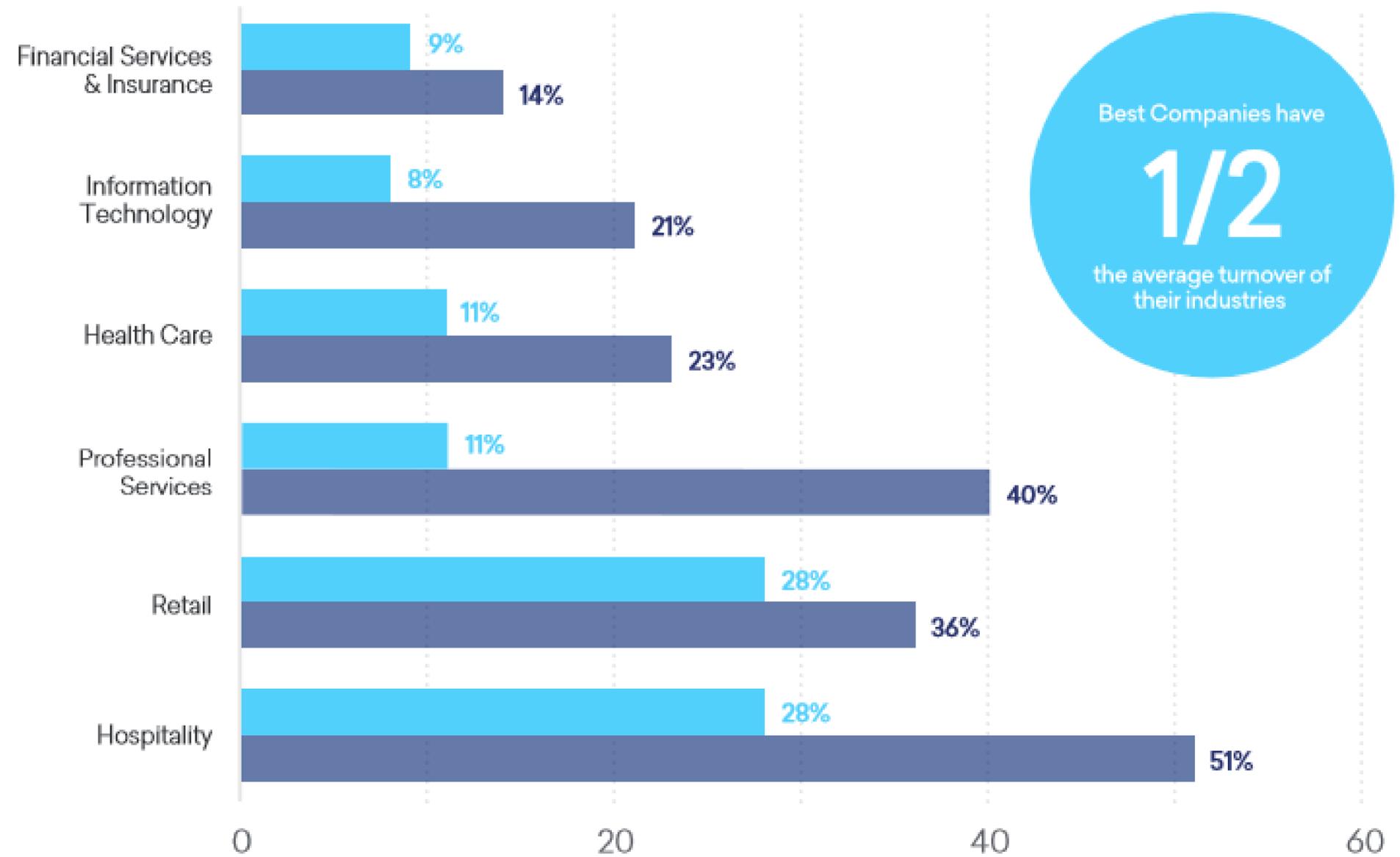
100 Best Companies to Work For Voluntary Turnover by Industry

■ 100 Best Companies to Work For
■ Industry Rate

Source: U.S. Bureau of Labor Statistics Job Openings and Labor Turnover Survey

greatplacetowork.com

©2019 Great Place to Work®. All Rights Reserved



- OKR – El nuevo mantra de la gestión por objetivos
- IA – Preparación vs desvinculación
- Rotación = (↓ confianza + ↓ conexión propósito) ↑ inflación

- Engagement – Objetivo: Ser un Great Place to Work®

Las necesidades de los empleados/as NO han cambiado, ha cambiado **las prioridades** de los empleados/as al tomar decisiones y ha mejorado **el atractivo** de trabajar en DETERMINADAS empresas

Nivel de compromiso

¿Qué aspecto es el que más te impacta en el nivel de compromiso de tus empleados/as con la empresa?

A continuación se muestra el % de respuestas para cada una de las opciones disponibles.



Las compañías que son Excelentes Lugares para trabajar consiguen diversificar las motivaciones por las que las personas trabajan en sus compañías.

Reducen el riesgo “ambiente de trabajo” y “compensación y salario” e impulsan la relación manager-empleado.

Fuente: Informe Best Workplaces 2022

Empresas españolas vs Best Workplaces



Liderazgo

Asumir la responsabilidad de maximizar el potencial de cada persona del equipo alcanzando los mejores resultados.



Gestión de la diversidad

Promover la diversidad de pensamiento y de representación. Generar una cultura que integre esa diversidad, creando una estrategia de negocio más completa.



Innovación

Fomentar conductas que promuevan la puesta en práctica de nuevas formas de trabajar. Impulsar conductas básicas en la innovación como la aceptación del error.

Los retos de las Best Workplaces



Favoritismos

Generar entornos de meritocracia donde el esfuerzo se dirija hacia la consecución de objetivos y donde sea reconocido.



Exigencia

Mantener un equilibrio adecuado entre la orientación a resultados y la orientación a personas. Maximizando ambas.



Agilidad

Consolidar nuevas formas de trabajo que permitan un cambio más rápido en las organizaciones ante circunstancias del mercado y/o estrategia.

Modelo Great Place to Work® For All™

GP
-

TW
+

GP
+

TW
-

GP
+

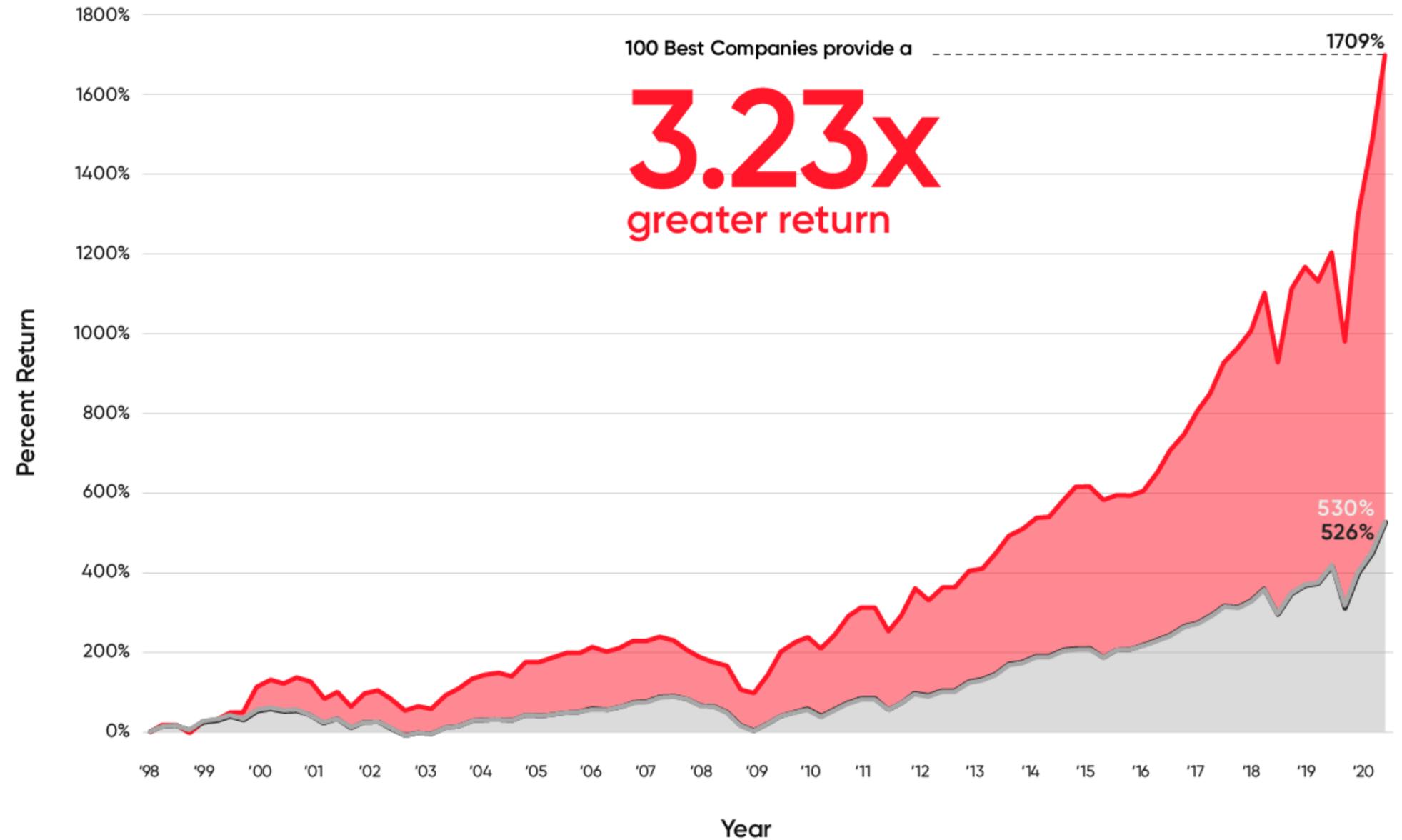
TW
+



Cumulative Return of 100 Best | 1998-2020

The 100 Best have outperformed the market by a factor of 3.23

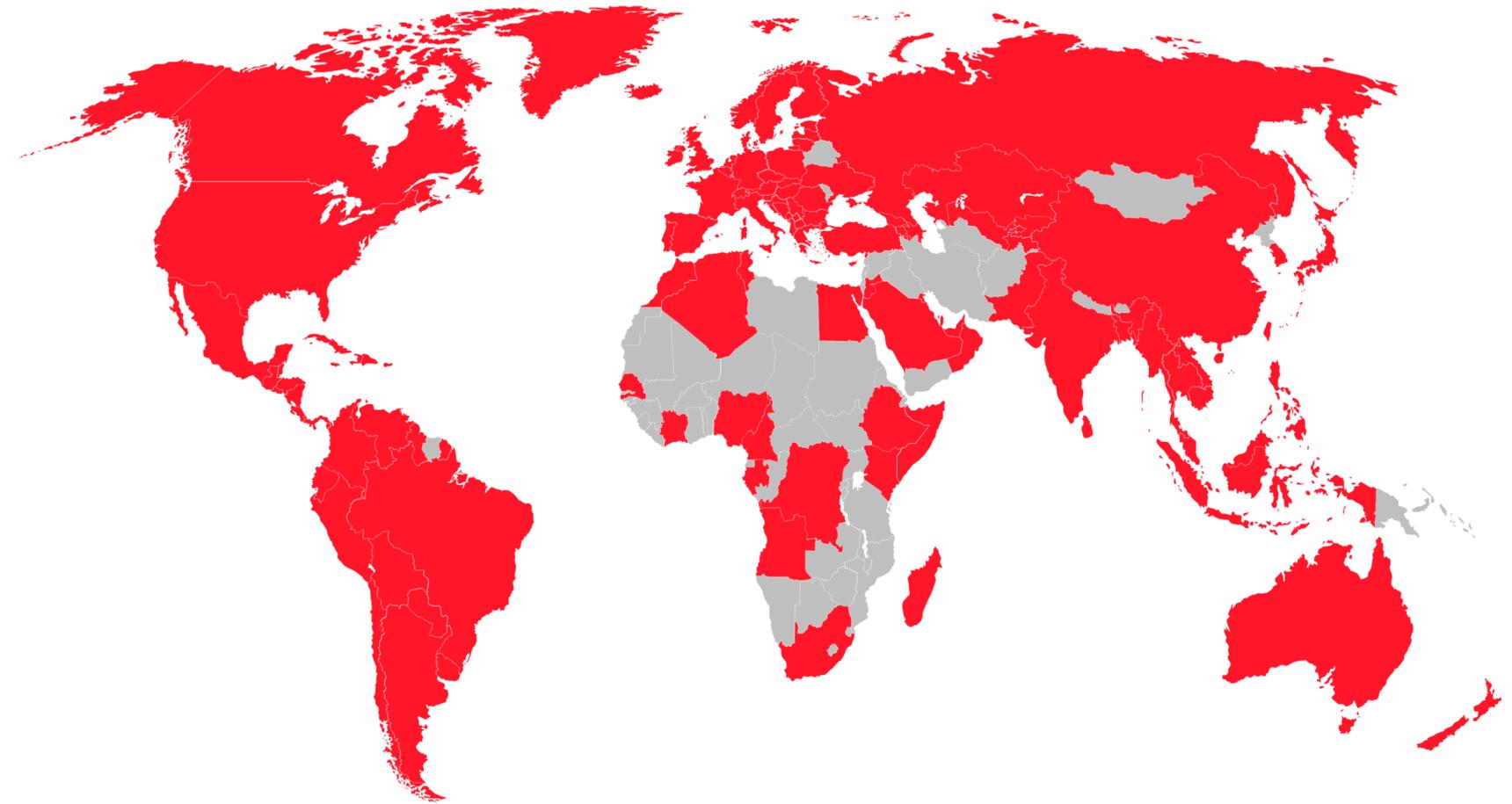
- 100 Best
- Russell 1000
- Russell 3000



¿QUÉ ES GREAT PLACE TO WORK?

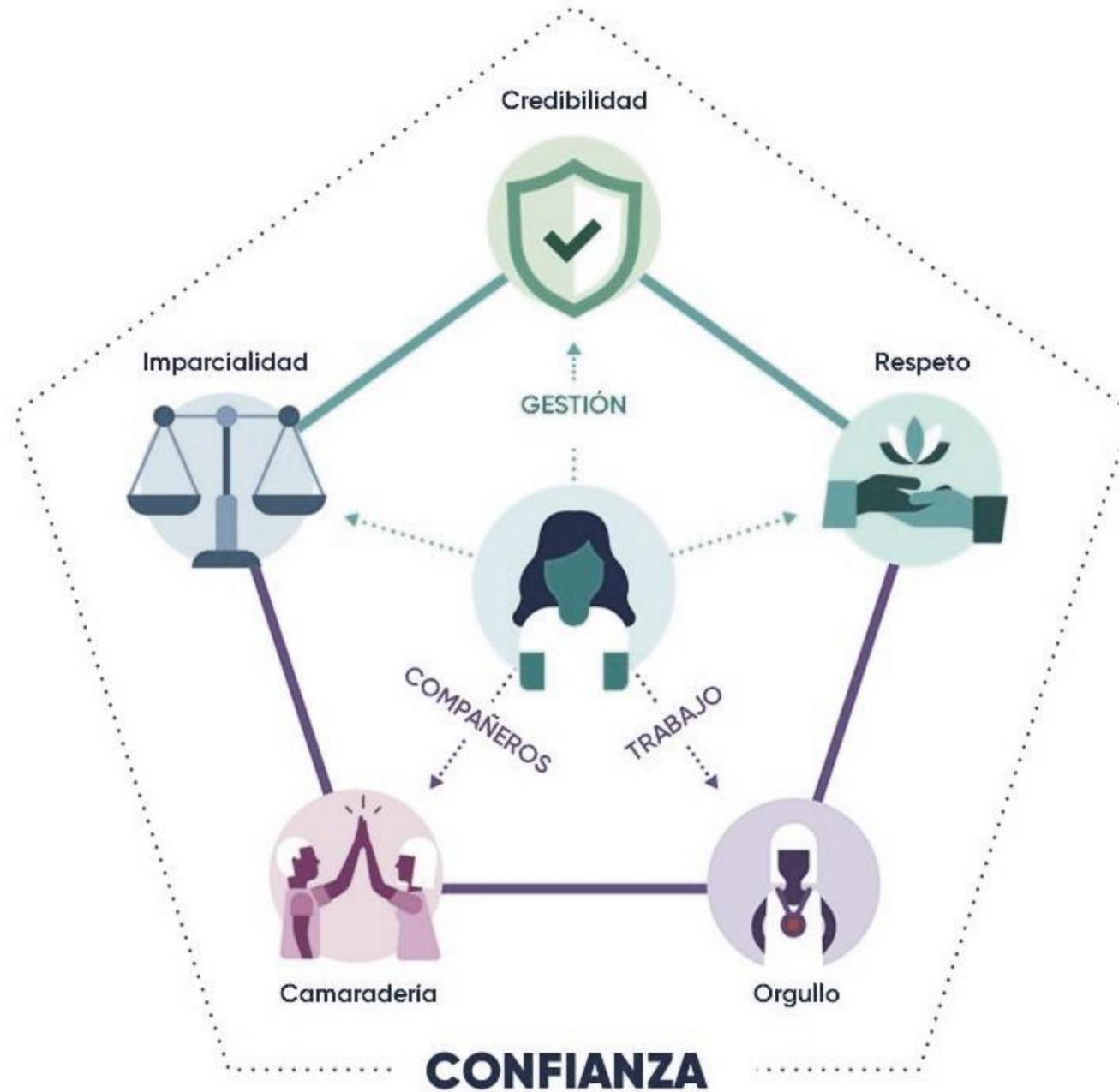
Nos dedicamos a **construir y reconocer** Excelentes Lugares de trabajo

- Comenzamos en **1988**
- En España desde hace más de **20 años**
- Presentes en más de **95 países**
- Trabajamos al año con más de **25.000 empresas**
- Anualmente, preguntamos a más de **11.500.000 personas**



Modelo Great Place to Work® For All™

Perspectiva del empleado



Modelo Great Place to Work® For All™

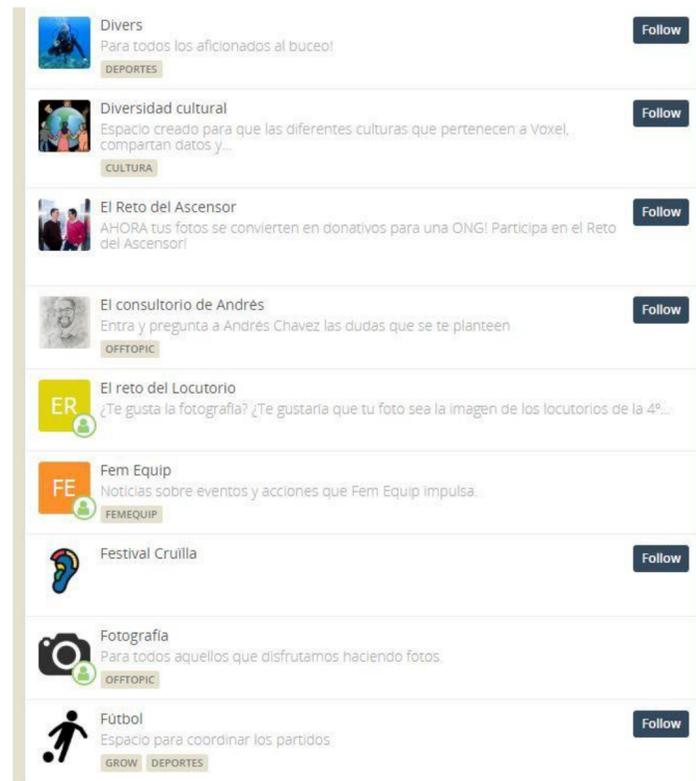
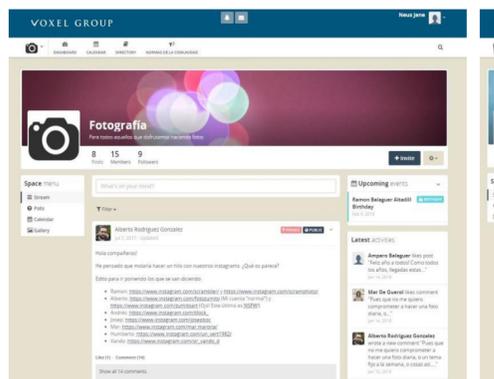
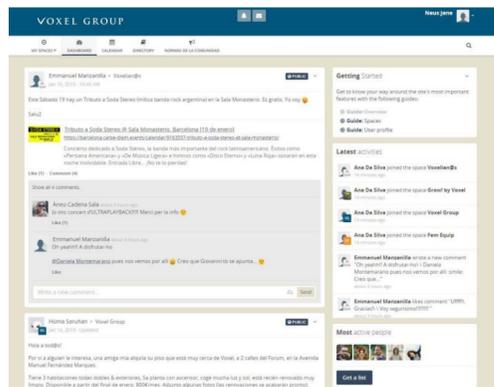
Perspectiva de la empresa



- trabajan unidos como equipo/familia
- entregan lo mejor de sí mismos
- logran los objetivos de la organización

Ejemplos de comunicación

Red Social
Embajadores
Salvapantallas
Televisión corporativa



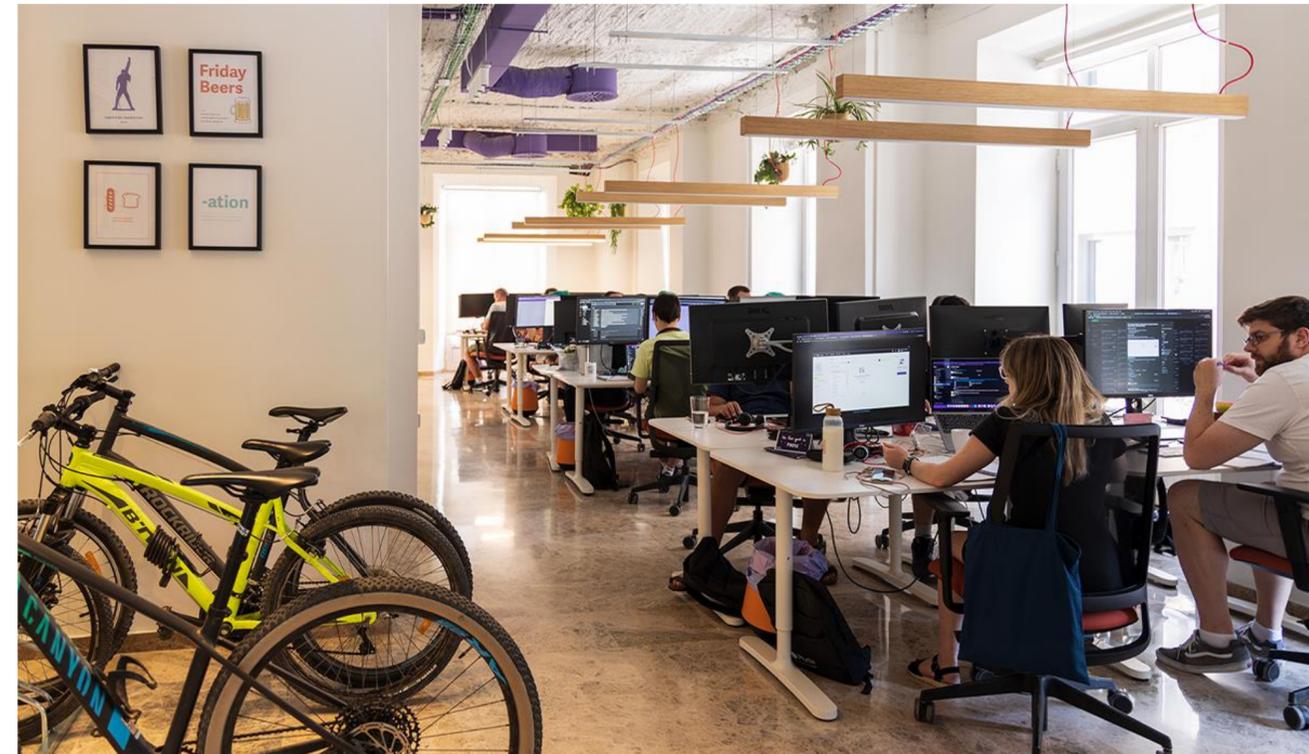
Ejemplos de Cuidar

Oferta de catering de almuerzos gratuitos, además de fruta, snacks y bebidas siempre disponibles en la oficina

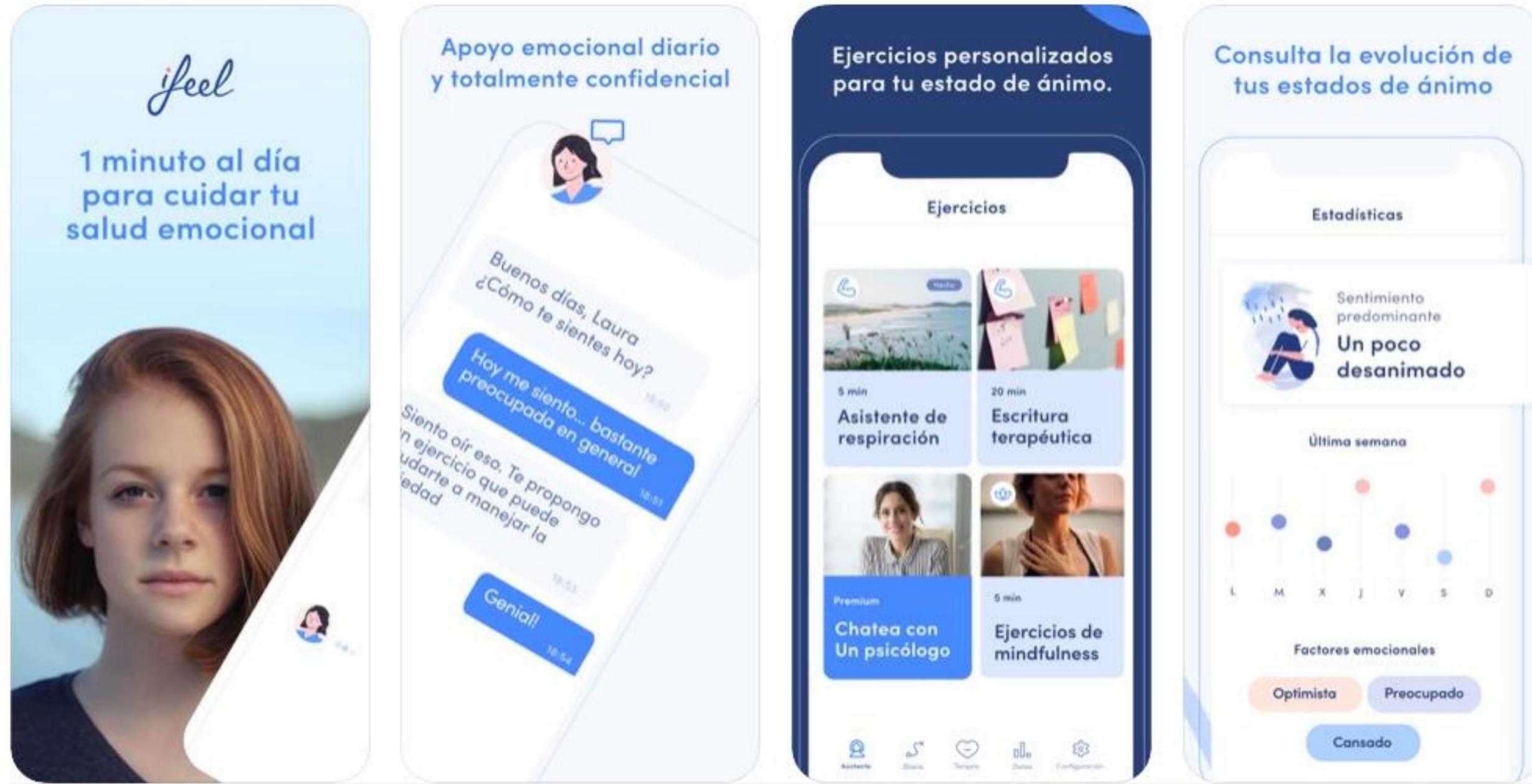
Seguro Médico privado

Opción de teletrabajo

Gimnasio



Ejemplos de Cuidar



Ejemplos de Celebrar

Family Day, como un día en el que disfrutamos con los compañeros y su familias, ¡mascotas incluidas!

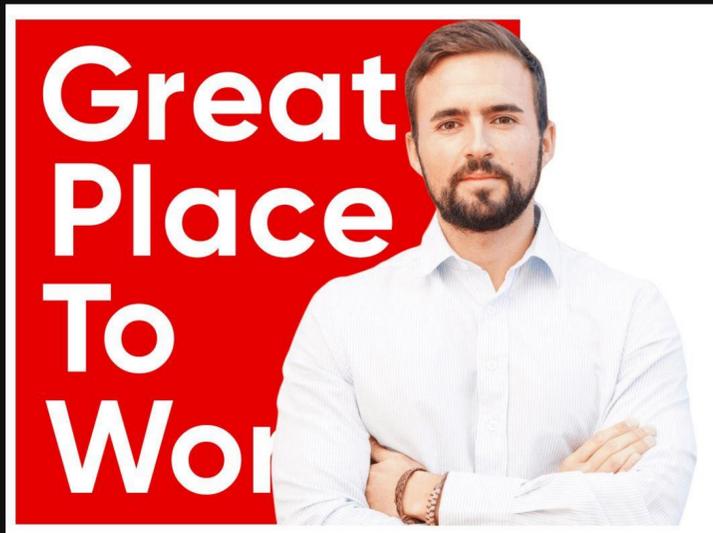
Afterworks

Celebración de la Feria de Málaga, Halloween, Canavales, etc.

Celebración de éxitos conseguidos



Contacto



Álvaro Martínez

Responsable Regional

Alvaro.martinez@greatplacetowork.com

Muchas gracias

www.greatplacetowork.es

