



Great Talk

TENDENCIAS GLOBALES EN GESTIÓN DE CULTURA:

Qué Están Haciendo las Empresas Líderes
(y cómo podés aplicarlo en tu organización)

Expone:



FEDRA FEOLA

Country Manager

Great Place To Work®

Great Place To Work® For All Summit™ Las Vegas 2025

TENDENCIA GLOBALES

- ¿De qué están hablando los lideres de importantes empresas globales?
- ¿Cuál es la visión de estos lideres respecto al futuro de las organizaciones y el talento?.
- ¿Cuáles son las principales desafíos hoy?
- ¿Qué están aplicando / haciendo las empresas la momento de gestionar el talento?

**+ 2800
Asistentes**

**+ 60
Líderes Expositores**

**+ 40
Organizaciones
Exponiendo**

**35
Países**

Great Place To Work® For All Summit™ Las Vegas 2025

Michael C. Bush, CEO Global de Great Place to Work

Si hay algo que los líderes empresariales debemos hacer en este momento es : “ ... ***Es tiempo de alejar la mirada***” (***zoom out***)”.

“ El propósito de los negocios es mejorar la vida de todas las personas”

*Los accionistas siguen beneficiándose enormemente de los negocios, **pero también los hacen los empleados, los clientes y la sociedad.***

★ “ La Confianza es la moneda universal”

★ “ La Confianza es lo que permite que personas que piensan muy distinto puedan trabajar juntos “

Great Place To Work®

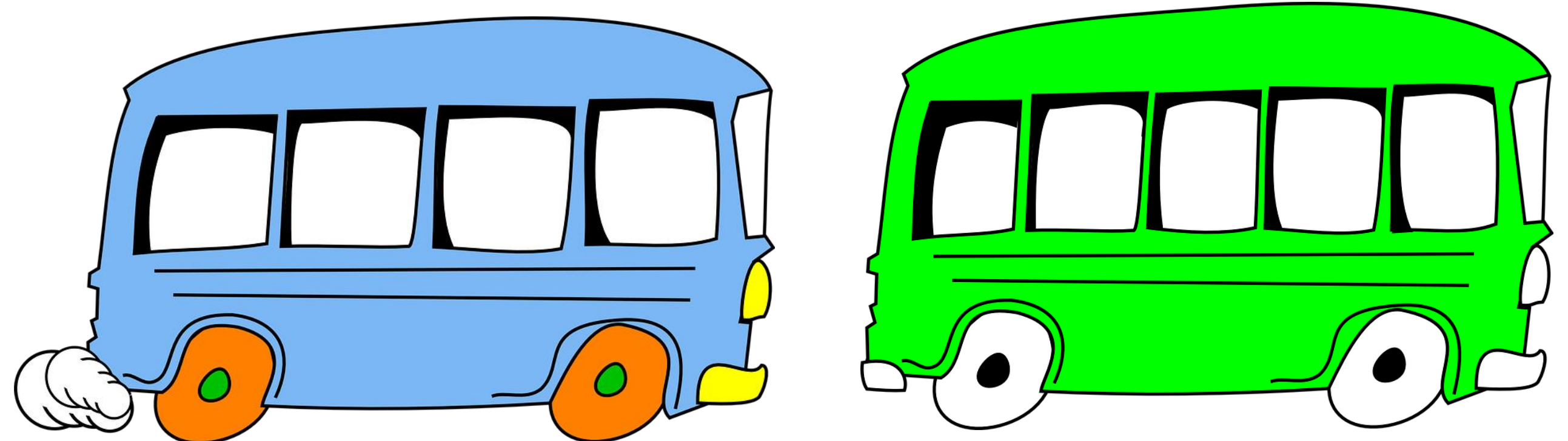
¿Que se esta haciendo ?

CASO TREK

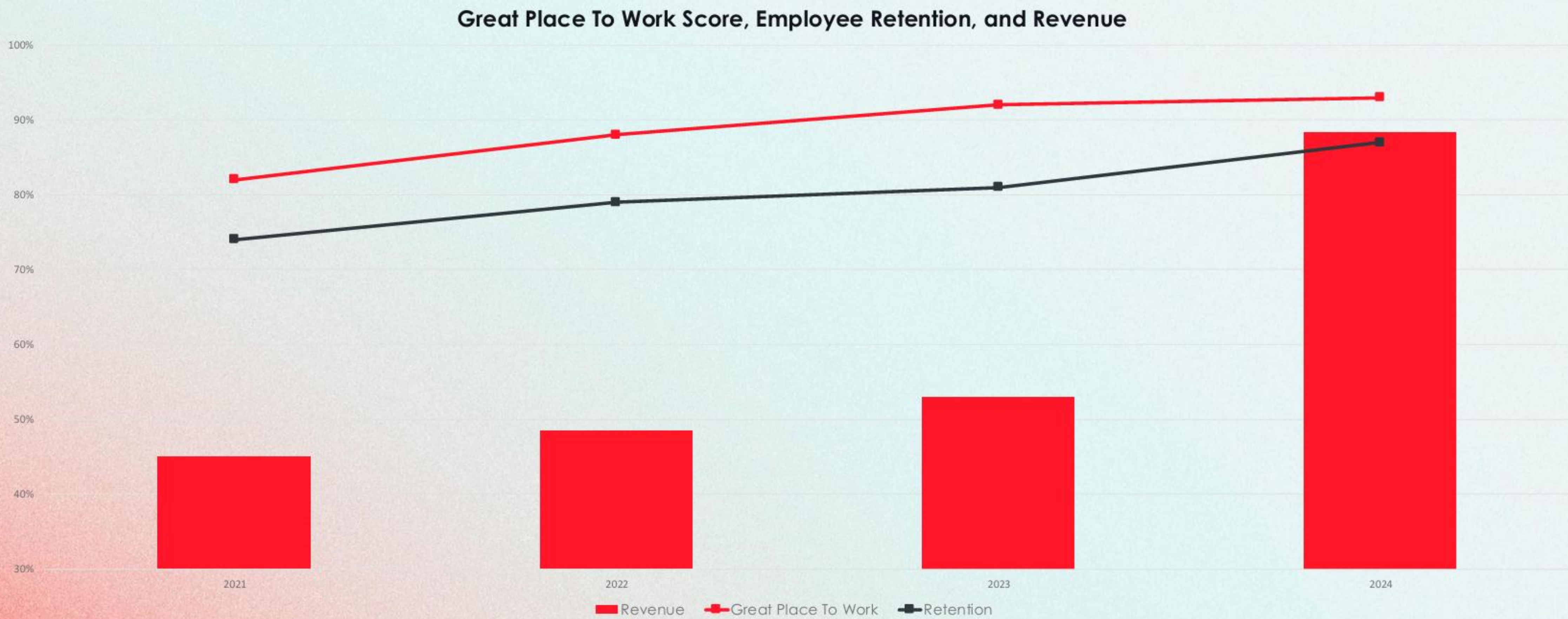
- Foco en una Cultura de retroalimentación saludable
- Mucha importancia en el entrenamiento de lideres para poder recibir la retroalimentación con apertura y sin actitudes a la defensiva.
 - i) Feedback como herramienta de mejora.
 - ii) Se valora y entrena no solo la escucha de sugerencias sino la valentía y forma de decir “no” cuando no se puede actuar o cambiar algo
- Trabajan mucho el uso de encuestas rápidas “pulse surveys “
- Si bien se estudian los resultados por unidad o sector , es muy relevante el estudio de indicadores y tendencias a nivel macro.
- Estudiaron en profundidad su forma de comunicación y migraron a una forma de comunicación concreta con palabras y términos habituales en su cultura.

- El concepto del “Minibús Brillante”

- Cada equipo dentro de Trek es un “minibús” (una unidad pequeña con autonomía).
- Clasificados del nivel 1 al 5, según desempeño.
- Cada minibús tiene:
 - Buenas noticias y hechos duros (“brutal facts”).
 - Objetivos claros.
 - Peticiones de ayuda (“What I Need Help With”).
 - Un scorecard (indicadores de rendimiento).



Connecting KPIs



Great Place To Work®

Connecting KPIs



¿Que se esta haciendo ?

CASO CISCO Adopción de IA

- La clave es entender que no es la IA la que reemplazara trabajos, sino las personas que no sepan usarla .
- La solución no fue despedir a los que no supieran usar la IA
- Se implemento un programa de capacitación llamado Teaming with AI donde se certificaron mas de 600 empleados y enfatizo el uso RESPONSABLE , y LIMITES CLAROS sobre su uso .
- Aprendizaje continuo la capacitación en el tema no debe darse como evento aislado sino integrarse en le flujo de trabajo .
- Culturalmente la IA de “verse” como un miembro mas del equipo NO como un sustituto .

Ejemplo de como lo aplicaron :

- El equipo de comunicaciones paso de hacer trabajo de editores a creadores de contenido.
- Evaluaciones de desempeño : Los lideres usan la IA para redactar evaluaciones con base ne logros del equipo , ahorrándoles tiempo y permitiéndoles enfocarse mas en la conversación personal

- El concepto del “Super Lider”

Los líderes del futuro deben ser tecnológicos y profundamente humanos.

Les llamamos “súper líderes” porque deben llevar múltiples “capas”:

1. Empatía:

Las máquinas pueden procesar datos, pero no emociones. Los líderes deben proporcionar contexto, transparencia y confianza.

2. Agentes de cambio:

El cambio es constante. El líder debe tener mentalidad de aprendizaje continuo. El que sepa usar la IA, no la IA en sí, es quien reemplazará a otros.

3. Filósofos:

Los líderes deben marcar los límites éticos.

4. Tecnólogos:

Todos los líderes deben considerarse parte del mundo tecnológico



Great Place To Work®

“En Cisco, vimos que con herramientas básicas de IA (como ChatGPT), se pudo aumentar la productividad hasta en un 10%. Esto libera tiempo y permite subir de nivel a roles más estratégicos.”

Great PlaceToWork For All Summit Las Vegas 2025

¿Que se esta haciendo ?

CASO MARRIOT

Cultura y Conexión global-

“Somos un negocio de personas sirviendo personas”

Se basa en una cultura que busca mediante diferentes practicas y acciones lograr una mentalidad empresarial compartida desde los recepcionistas hasta los gerentes Generales .

Se promueve que liderar NO depende del cargo sino de tres actitudes :

- Curiosidad intelectual mas allá del rol
- Coraje – animarse a tomar riegos
- Conexión – vínculos fuertes con colegas

Cuentan con un programa interno llamado **Elevate** para desarrollar dichas competencias y a partir de allí poder desarrollar un plan de carrera, desde cualquier nivel .

Bienestar integral de los empleados , cuentan con un programa “Take care” donde se inicio con un enfoque de cuidado físico y hoy cuentan con 3 pilares

- Bienestar Físico
- Salud Mental
- Educación Financiera

Se trabaja fuertemente el legado Marriot que se centra en “crear oportunidades para las personas y sus familias “ por lo cuales las practicas con foco en bienestar tienen alcance extensivo a la familia de sus empleados en varios casos

Great Place To Work®

CASO DHL

Estrategia : **P+Q = G (Personas + Calidad = Crecimiento)**

Propósito : ***Conectar Personas y mejorar vidas***

Principales Programas :

Bienestar no es un beneficio, es esencial

- Programa global de chequeos médicos (según OMS)
- Enfoque integral: salud física, mental y financiera
- Meta: que las personas vuelvan a casa más felices de lo que llegaron

Liderazgo colectivo

- Triángulo CEO – CFO – CHRO como núcleo estratégico
- Equipos de liderazgo desarrollan programas juntos
- Programa “Making a Great Team Better” para trabajo en equipo efectivo

Feedback y seguridad psicológica

- Cultura de retroalimentación segura y constructiva
- Formación a líderes y empleados para fomentar la mejora continua
- Supervisores como piezas clave del bienestar diario

Conclusiones Generales

1. Liderazgo consciente y humano

- Se espera que los líderes sean **aprendices**, con **autoconciencia**, **resiliencia** y **vulnerabilidad**.
- No deben tener todas las respuestas, sino **promover la innovación**, **equivocarse** y **tomar riesgos**.
- Necesitan ser **modelos de comportamiento**, escuchar activamente y abrir espacios para el feedback real.

2. Cultura centrada en las personas

- “**Primero las personas, luego los números**”.
- Importancia del **well-being**, la **educación financiera**, y de **celebrar logros**.
- Escuchar como humanos, **crear comunidad** y cuidar lo que funciona.

3. Innovación impulsada desde dentro

- La innovación nace desde los equipos, **no impuesta desde arriba**.
- Se da espacio a que los equipos propongan los temas a trabajar.

4. Feedback como motor de cambio

- Las encuestas no son solo diagnósticos: se **actúa sobre el feedback**.
- Es clave **comunicar los cambios hechos gracias al input del equipo** (“**This was thanks to you**”).
- El **board participa activamente** de estos procesos, escucha y da seguimiento.

5. Inteligencia Artificial como aliado humano

- La IA **automatiza lo ordinario** para **humanizar lo extraordinario**.
- Permite eficiencia, pero también **libera tiempo para el contacto humano**.
- Impulsa la equidad



Resorts World

Hilton

ZOUK
nightclub

Great Place To Work.

For All Summit Las Vegas 2025

THE GOLD
SHOPS