



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS

QUÉ ESTÁS HACIENDO DIFERENTE



Objetivo

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



ODS Conexos:

ODS 4 "Educación de calidad" Meta 4.4
ODS 12 "Producción y consumo responsable" Meta 12.2



Tipo de Iniciativa

Política empresarial
Business Continuity



Localización:

- Provincias: Buenos Aires, Entre Ríos, Mendoza, San Luis, San Juan, Misiones, Salta, Tucumán, Neuquén, Río Negro, Chubut, Corrientes, Córdoba, Santa Fe, CABA.

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

Meta 8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, mujeres y personas con empleos precarios.



Palabras Clave:

"Trabajo seguro", "Empleo pleno", "Innovación", "Infraestructura resiliente", "Producción y consumo responsable".

RESUMEN EJECUTIVO

En ManpowerGroup contamos con un plan de contingencia y hace varios años implementamos el teletrabajo como parte de la transformación de nuestro modelo de gestión hacia una cultura más innovadora y flexible. A raíz de la crisis sanitaria del COVID-19, extendimos el trabajo a distancia a todos los colaboradores los cinco días de la semana.

Gracias a la iniciativa de "papel cero" contamos con el equipamiento, sistemas y metodologías de trabajo para realizar las tareas diarias de forma remota. Así afrontamos esta coyuntura tan particular manteniendo nuestra relación con empleados, candidatos, asociados, clientes y proveedores.

Sin embargo, esta modalidad nos desafió a crear propuestas para seguir cerca de nuestros stakeholders y generar espacios de conversación y contención en medio de la pandemia.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



Digitalizar los procesos de selección, reclutamiento y evaluación de candidatos a través de diversas plataformas garantizó la continuidad del negocio. Sin embargo, frente al panorama que presentó la pandemia creamos propuestas para seguir cerca de nuestros stakeholders y generar espacios de conversación y contención.

Conformamos un Comité de Crisis con canales accesibles las 24 horas del día para nuestros colaboradores y asociados. Retomamos en formato virtual los encuentros del área de People&Culture con los colaboradores para escuchar y acompañar a cada uno en torno a las experiencias que estuvieran atravesando, ya sea aspectos positivos, obstáculos o aprendizajes. A su vez, capacitamos a los líderes sobre cómo gestionar sus equipos a distancia, la importancia de los momentos de descanso y cómo focalizar las tareas, eje central en este proceso.

También reforzamos las propuestas de formación para los colaboradores y asociados, con un fuerte foco en

autodesarrollo. **#QuéEstásHaciendoDiferente** fue nuestra propuesta de actividades lúdicas para contrarrestar el impacto de quedarnos en casa. También acercamos actividades culturales (shows, visitas virtuales a museos y a biblioteca de la UNESCO), consejos saludables y ejercicios para hacer en nuestros hogares.

Para celebrar el Día del Niño durante la semana del 10 al 14 de agosto ofrecimos charlas y juegos virtuales para disfrutar en familia (clase de animación artística, clase de cartomagia o el juego "La búsqueda del superpoder"). A su vez, organizamos el **#ManpoChallenge**, una competencia en la plataforma TikTok con premios para los chicos que participen creando videos.

Para mantener nuestra relación con los clientes, trabajamos a través de todas las herramientas digitales disponibles, atentos a sus necesidades y brindándoles capacitaciones virtuales o webinars para ayudarlos a atravesar este proceso. También, establecimos un protocolo con clientes para

la atención, contención y seguimiento de los **casos de COVID-19 de asociados** bajo las normas del Ministerio de Salud. Para mantener el contacto con nuestros asociados, contamos con la plataforma "Comunidad ManpowerGroup" y una línea telefónica exclusiva para atender sus inquietudes y enviarles novedades.

Además, los candidatos pueden presentar su CV online en nuestro sitio web y realizar entrevistas de trabajo virtuales. Por último, en nuestras redes sociales compartimos información relevante y canalizamos consultas específicas.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

OTRAS

El teletrabajo ya era una práctica frecuente entre nuestros colaboradores. Si bien no presentó mayores inconvenientes hacia el interior de la compañía, aceleró esta transformación digital que venimos transitando. Los mayores desafíos los encontramos en cómo mantener la cercanía con nuestros públicos.

Por eso, reforzamos el acompañamiento a los líderes resaltando la necesidad de priorizar su rol, reaccionar rápida y competentemente y trabajar en conjunto con sus equipos otorgándoles confianza y estableciendo los procesos y responsabilidades de cada uno. Fue fundamental abrazar las nuevas formas de trabajo para continuar produciendo, superar las barreras físicas y desarrollar una cultura corporativa digital en la que los colaboradores puedan compartir su lado más humano.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

MEDIANO PLAZO

Todavía no hemos abierto ninguna oficina del país. Llegado el momento lo haremos de forma paulatina y con todas las medidas de seguridad exigidas por el Ministerio de Salud.

Nuestra más reciente investigación de la serie “Lo que los trabajadores quieren” demuestra que la mayoría de los trabajadores cree que la crisis por el virus COVID-19 marca el final del trabajo a tiempo completo en la oficina y manifiestan no querer volver a las antiguas formas de trabajo. Es decir, no quieren perder la flexibilización que se ha

conseguido al adoptar esta nueva modalidad. Por el contrario, buscan el bienestar tanto físico como emocional y un equilibrio entre la vida familiar y la personal (8 de cada 10 colaboradores así lo desea).

Además, ha quedado demostrado que el teletrabajo bien aplicado funciona y que esta modalidad nos permite pensar en nuevas formas de superar las barreras físicas y equilibrar aún más la vida laboral y la sostenibilidad ambiental.

“ En **ManpowerGroup** contamos con un plan de contingencia y hace varios años implementamos el teletrabajo como parte de la transformación de nuestro modelo de gestión hacia una cultura más innovadora y flexible.

Alianzas Estratégicas

Privadas

Establecimos un protocolo para la atención, contención y seguimiento de los casos de COVID-19 de empleados y asociados bajo las normas del Ministerio de Salud, no solo para casos confirmados sino también para aquellos de contacto estrecho o que impliquen aislamiento preventivo. En el caso de los asociados, lo hacemos de forma articulada con los clientes y con la ART para dar un acompañamiento completo a la persona hasta que se diagnostique su alta. Para ello capacitamos a nuestros ejecutivos de atención que se contactan con los clientes o que atienden a los asociados a través de nuestra línea telefónica exclusiva a la que se pueden comunicar por cualquier consulta.

“ **#QuéEstásHaciendoDiferente** fue nuestra propuesta de actividades lúdicas para contrarrestar el impacto de quedarnos en casa.

Cadena de Valor

A través de nuestra Marca Talent Solutions ayudamos a las organizaciones a abordar sus complejas necesidades de capital humano, respondemos a consultas y realizamos capacitaciones con herramientas virtuales que resultan muy efectivas. Nuestros clientes y proveedores han comprobado que nuestra gestión basada en innovaciones tecnológicas es efectiva y que podemos mantener nuestra operatividad y responder rápidamente de forma virtual. Estas cuestiones han sido clave en el fortalecimiento de nuestros vínculos.



Esta iniciativa se presentó en el marco del programa
"Conectando Empresas con ODS" desarrollado por
CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2020