

**ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN (HE60-HE63)**

**ESTUDIOS PROFESIONALES PARA EJECUTIVOS (EPE)**

**2021-2 (M2)**

**FUENTES PARA EL TRABAJO 1 (TB1)**

**Revisa, atentamente, la información que se presenta a continuación.**

**Fuente 1**

**Backus abre nueva convocatoria para reclutar jóvenes talento del país**

Backus AB InBev reafirma su compromiso con los jóvenes del Perú y abre por segunda vez el programa *Global Management Trainee* 2019, un proceso de reclutamiento que incluye 10 meses de entrenamiento en las diversas áreas de la empresa para que los jóvenes universitarios elegidos, próximos a graduarse hasta diciembre del 2018 o recién egresados, tengan nuevas oportunidades de crecimiento y puedan cumplir sus sueños.

Carla Silva, directora de Recursos Humanos de Backus, indicó: “En Backus sabemos que la mejor gente hace a la mejor compañía; y que la gente excelente atrae a su vez a personas excelentes. Por ello. con programas como GMT buscamos apostar por el talento joven del país y ayudarlos a alcanzar sus sueños. Buscamos perfiles curiosos, emprendedores, motivados, que asuman los resultados como propios y que quieran dejar huella”.

*Global Management Trainee* cuenta con un proceso de selección de siete pasos, en el cual el postulante debe realizar el registro en la web de Backus AB InBev (http://bit.ly/GMTPeru2019), llenar unos cuestionarios *online*, asistir a una dinámica, resolver un caso de negocio por un juego de negocio y, finalmente, por entrevistas estilo panel. Todos los directores de la empresa están involucrados en todas las etapas presenciales del proceso de selección.

Luego de haber culminado de manera exitosa los puntos anteriormente señalados, sigue el proceso de entrenamiento de clase mundial, el cual consta de las siguientes etapas:

1. Introducción de zona en Bogotá, Colombia

2. Entrenamiento en las áreas de ventas, producción, soporte y procesos Inducción global en St. Louis, EEUU

3. Asignación de proyecto individual

4. Graduación

Al finalizar los 10 meses de entrenamiento, los *Trainees* serán asignados a su primer reto dentro de la estructura de Backus AB InBev, contando ya con el conocimiento global del negocio. A su vez, con el programa, Backus AB InBev reafirma su compromiso por el desarrollo de los jóvenes talento. De este modo, la compañía continúa trabajando para hacer realidad su sueño de unir a la gente por un mundo mejor.

**EL APUNTE**

*Global Management Trainee (GMT)* está dirigido a jóvenes universitarios, próximos a graduarse este 2018 o recién egresados que cuenten con disponibilidad para viajar y residir en otras ciudades o países. El programa ofrece una posición con contrato a tiempo indeterminado desde el primer día de entrenamiento, que incluye 10 meses rotando por diferentes áreas de la compañía. Además del *Global Management Train*ee (GMT), Backus AB InBev cuenta con más programas caza-talento como *Trainee Supply*, Talento Comercial y Talento Logística, que buscan generar oportunidades para jóvenes en diferentes áreas de la empresa.

Martinez, Cesar (2018) “Backus abre nueva convocatoria para reclutar jóvenes talento del país”. En: Microinanzas. Tomado de: <https://www.microfinanzas.pe/2017/index.php/2018/mayo/956-backus-abre-nueva-convocatoria-para-reclutar-jovenes-talento-del-pais> (Consulta, 01 de junio de 2021).

**Fuente 2**

Universidad del Pacífico (2018). “Daniela Benzaquen, participante del Programa Global Management Trainee (GMT)”.<https://www.youtube.com/watch?v=GQ6ErdPintE>

**Fuente 3**

**Entrevista de Willy Wong (WW) a Sylvia Bendezú (SB), subdirectora de desarrollo de recursos Humanos de Backus**

**WW: ¿Cómo se construye una cultura organizacional que promueva un buen clima laboral?**

SB: Nos encuentras justo en un momento de transición. Como sabes, estamos en este proceso de pertenecer a familias y de estar en este proceso de compra por Ab Inbev. Una de las cosas que han saltado mucho más claro es el tema de la cultura. ¿Cómo se logra? Yo creo que definitivamente no es que haya una receta, pero claramente un tema de cultura se basa muchísimo en lo que las cabezas tienen como parte de su creencia o como parte de sus repertorios, así que en la medida en la que una gerencia general o el equipo directivo cree realmente en cuánto impacto puede tener el tema cultural en la entrega de resultados, en el logro de objetivos de un negocio, eso se hace mucho más sólido. Por eso, se comienza por la gerencia. Y esto va bajando en cascada en la medida en la que se cree y haya una consistencia entre lo que se plantea con un tema cultural y lo que se hace a diario en la organización.

Lo cierto es que si uno entra a esta compañía se da cuenta de que la gente tiene un involucramiento, un enganche con la empresa, que genera comportamientos a veces un poco extraños.

**WW: ¿Como cuáles, por ejemplo**?

SB: Por ejemplo, si ves a alguien en el supermercado volteando una botella en un vice cooler, nuestros equipos de frío, probablemente esa persona sea de Backus. Si de repente, en un restaurante, alguien está pidiendo que le cambien el vaso porque le están sirviendo una Cristal o una Pilsen en un vaso de otra empresa o de otra marca, probablemente también esa persona sea de Backus Nos sentimos muy identificados con las marcas en nuestra empresa, pero además con los logros y sobre todo con el trabajo que hacemos hacia la comunidad, restauración de un monumento histórico o de repente del apoyo con los productores de maíz amarillo o de repente la campaña de Súmate+18, que nos llenan de orgullo. Esta satisfacción se ve claramente reflejada también en las redes sociales. Finalmente, nuestros colaboradores son los mejores voceros para nosotros. Yo que trabajo en temas de atracción de talento me digo mejor que sea mi propia gente la que está hablando de cómo es la empresa por dentro, la que genera ese nivel de atracción de inteligente o de candidatos externos.

**WW: Silvia, y en este sentido, ya que tú nos das a conocer una cultura sólida que además da buenos resultados, ¿cuáles crees tú que son los principales retos para que este clima laboral se mantenga, para que sea continuo?**

SB: Yo creo que una de las cosas que más hemos trabajado en este sentido es en tener claro que el tema del clima laboral no es una responsabilidad exclusiva de recursos humanos. En Backus, una de las primeras palabras que uno aprende cuando entra a esta empresa es la autogestión. La autogestión te invita a buscar oportunidades de desarrollo, te invita a recursearte para poder solucionar los problemas, te invita a que tú mismo busques la alternativa más viable para solucionar una situación problemática.

En temas de clima es similar. No es que el trabajador deba esperar que la empresa se preocupe por él y le brinde las condiciones que espera, sino cómo el colaborador puede generar un buen ambiente de trabajo, cómo podría generar las mejores condiciones que desearía tener en la empresa para generar ese ambiente. En ese sentido, creo que la autogestión es lo fundamental; es decir, el colaborador debe saber que la cultura y el clima dependen mucho de cada uno. Además de trabajar de la mano con los jefes, cada líder es responsable de un grupo de personas. Como tal, tiene que ser consciente de cómo está ese ambiente y cómo podría aportar desde su rol de líder para generar ese ambiente grato de trabajo, para generar ese enganche que nosotros creemos que impacta de manera clara y directa en resultados.

**WW: En el caso de una empresa muy grande como muchas que tenemos en Latinoamérica, ¿tú consideras que existen microclimas?**

SB: Yo creo que sí. En Backus se trabaja mucho con el modelo de *business partners*. Este modelo plantea lo siguiente: “Voy a tener a alguien mucho más cercano al cliente y que entiende mejor su realidad para darle un mejor servicio desde recursos humanos”. Funciona como una bisagra entre los clientes internos y los recursos humanos a nivel de procesos. Un *business partner* está mucho más cerca del cliente para primero identificar este contexto y acompañar a ese gerente de línea e identificar dónde están las causas que han generado una diferencia, o cuáles son las oportunidades con relación al tema del clima y del ambiente para trabajar un plan de acción de la mano con ese equipo que mejore esa situación.

**WW: ¿Consideras, entonces, que este modelo de *business partners* alinea los microclimas con el clima deseado?**

SB: En general, sí es una de las cosas que puede hacer. Creo que, en general, es un modelo que en particular en la empresa nos ha venido funcionando por esta cercanía.

**WW: Silvia, qué tendencias están surgiendo respecto al clima laboral en el mundo.**

SB: Mira, lo que yo he podido percibir y lo que vivo desde la experiencia de ambiente al pertenecer a una compañía como Backus es que el tema del clima está migrando. Pensaría pues que estamos orientados más hacia medir un tema de compromiso y de enganche. Por eso, trabajamos diferentes iniciativas como soporte para las gerencias de línea desde los espacios de integración como celebrar los logros, por ejemplo, compartiendo la comunicación de manera interna.

**¿Con qué actividades o infraestructura de enganche cuentan ustedes?**

Lo que tenemos en esta sede como en las otras plantas es un pack dentro de la oficina que genera un espacio donde todos los trabajadores podemos ir el viernes por la tarde, por ejemplo, y compartir un par de horas con compañeros de trabajo tomando cervezas a disposición o aguas no gaseosas que son parte del portafolio. Es un espacio para interactuar en un ambiente de mayor relax y que, a veces, incluso sirve para integrarse en grupos con un mejor vínculo entre compañeros. Ello no quiere decir que estamos esperando que todos sean mejores amigos, pero sí que ese vínculo genere una mayor fluidez en el trabajo.

También contamos con un gimnasio, donde los trabajadores pueden recrearse. Se ha puesto también a disposición del colaborador una lavandería, una peluquería, un lugar para refaccionar zapatos. Yo creo que son cosas que nos impactan en el tema del enganche con la empresa, porque es decirle a nuestro colaborador “me intereso por ti y si esto te aporta valor, genial”. Además, hemos estado trayendo camioncitos de comida en algunos momentos lo que genera un ambiente distinto al que pasamos usualmente en el comedor. Después, digamos contratamos con un cine para que nos ofrezca un descuento corporativo en las entradas al cine.

Este trato que se le ofrece a los colaboradores genera la sensación de que la compañía también se preocupa de que cuenten con ese balance, de que tengan ciertos beneficios. Son pequeñas acciones que van haciendo sentir a nuestra gente que este realmente es un ambiente en el que se disfruta trabajar, lo que finalmente nos sirve como la mejor publicidad de que estamos realmente enganchados.

Yo creo que es así como lo hemos venido trabajando pensando en un tema de generar un clima distinto a través de la propia publicidad que la gente hace cuando retuitea o cuando republica alguna novedad ocurrida en la empresa. Estoy segura de que sus seguidores querrán trabajar en Backus.

Adaptado con fines pedagógicos de: Green Octopus (2016). Recursos humanos con Willy Wong, Capítulo 3 - Clima Laboral – BACKUS. <https://www.youtube.com/watch?v=T64UXeMUSmw> (Consulta: 01 de junio de 2021).

**Fuente 4:**

**Backus es reconocida como la empresa más atractiva para trabajar en el Perú**

Por quinto año consecutivo, el ranking Merco Talento 2019 ha reconocido a Backus como líder en atracción de talento en el país. En la sexta edición del “Merco Talento”, organizada por Merco- Monitor Empresarial de Reputación Corporativa- y la Universidad ESAN, Backus AB InBev fue reconocida como la compañía más atractiva para trabajar en el Perú por quinto año consecutivo a partir de los criterios de evaluación de calidad laboral, marca empleadora y reputación interna. El liderazgo de la empresa se ha mantenido gracias a la cultura de dueños que fomenta entre sus colaboradores, así como sus destacados programas de talento y desarrollo.

Entre estos, resalta el *Global Management Trainee*; un programa de entrenamiento que le permite a Backus atraer y formar a jóvenes talentos del país para que sean los futuros líderes de la organización. Además, destacan otros programas como *Trainee Supply* y Talento Logística; que se enfocan en potenciar las habilidades de profesionales jóvenes en materia de gestión de operaciones para crear una cadena de suministro integrada y; por su parte, Talento Comercial, que forma a profesionales con alto potencial y perfil comercial para desarrollarse en el área de ventas.

Todo esto es parte del esfuerzo de Backus por generar oportunidades de formación y desarrollo que potencien el talento de sus colaboradores, impulsándolos a asumir los retos como oportunidades de crecimiento, valorar el trabajo en equipo y, sobre todo, soñar en grande. Carla Silva, People, director de Backus, detalló: “Nuestra gente es nuestra mayor fortaleza, por ello, como compañía líder en talento en las últimas ediciones del Ranking Merco, ratificamos nuestro compromiso con promover su desarrollo. En Backus, no nos conformamos con tener a las personas correctas en la posición correcta.

Queremos potenciar su crecimiento desde el día uno, acompañar su desempeño y ambiciones en distintos momentos y ofrecerles las mejores oportunidades para hacer realidad sus sueños”.

Mundo Empresarial (23/07/2019). “Backus es reconocida como la empresa más atractiva para trabajar en el Perú”. <https://www.mundoempresarial.pe/empresas-mundo-empresarial/1541-backus-es-reconocida-como-la-empresa-mas-atractiva-para-trabajar-en-el-peru.html> (Consulta: 01 de junio de 2021).

**Fuente 5:**

Talento Backus (27 de agosto de 2021). En Backus, nuestra gente es nuestra mayor fortaleza. <https://m.facebook.com/TalentoBackus/videos/en-backus-nuestra-gente-es-nuestra-mayor-fortaleza-por-ello-hemos-dise%C3%B1ado-nuest/426763108777058/?refsrc=deprecated&_rdr>

**A partir de las fuentes del caso y las fuentes del tema, en un párrafo de desarrollo que contenga 250 palabras como máximo, de qué manera la gestión del talento humano que se aplican en Backus AB InBev beneficia a la empresa.**