

¡GRACIAS POR CONFIARNOS *sus* OPINIONES!

Gracias a todos los que participaron en la evaluación cultural de Every Voice Matters. Les agradecemos profundamente haber compartido con nosotros lo bueno de trabajar en BW, así como sus comentarios reflexivos y constructivos sobre los problemas que están enfrentando. Por primera vez en nuestra historia, disponemos de una referencia cultural objetiva que nos servirá de guía para que nuestra cultura —y su experiencia en BW— sean lo mejor posible. A continuación, una visión general de los resultados y los pasos que vienen.

UNA GRAN VARIEDAD DE VOCES

✓ **6.761 INTEGRANTES DEL EQUIPO RESPONDIERON** (TASA DE RESPUESTA DE 75%; 15% SUPERIOR A LA TASA DE RESPUESTA TÍPICA DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA)

💬 **11 IDIOMAS SELECCIONADOS**

📄 **MÁS DE 9.000 COMENTARIOS ABIERTOS**

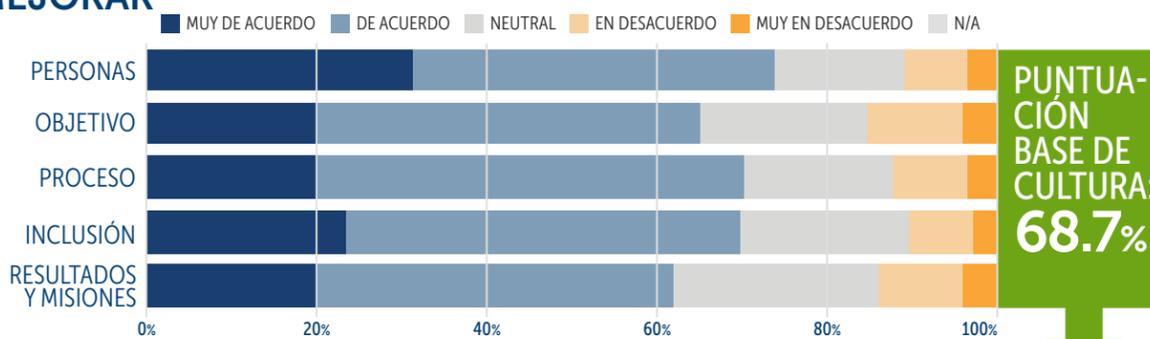
🌍 **32 PAÍSES REPRESENTADOS**

UNA BASE A PARTIR DE LA CUAL MEJORAR

82% EL

DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO DE BW ENCUESTADOS SIENTEN QUE SU LÍDER DIRECTO SE PREOCUPA POR ELLOS COMO PERSONAS.

MÁS DE LA MITAD DE LOS ENCUESTADOS ESTÁN MUY DE ACUERDO CON ESTA AFIRMACIÓN. (A MODO DE COMPARACIÓN, MENOS DE 1 DE CADA 4 TRABAJADORES ESTABA DE ACUERDO EN UNA ENCUESTA GALLUP DE 2022).



¿NUESTRA PUNTUACIÓN DE REFERENCIA DE CULTURA ES BUENA O MALA? Ni buena ni mala. Es simplemente una referencia de dónde estamos hoy y un punto de partida para mejorar. Prometemos mucho sobre lo que es trabajar en Barry-Wehmiller y siempre podemos mejorar en el cumplimiento de esas promesas. La categoría Nuestras Personas obtuvo la puntuación más alta, lo que refleja la solidez de las relaciones con las personas con las que trabajan más de cerca: su equipo y su líder directo.

LO QUE HACEMOS BIEN

8 DE CADA 10 INTEGRANTES DEL EQUIPO SIENTEN QUE SON BIEN CUIDADOS, RESPETADOS Y ESCUCHADOS POR SUS LÍDERES DIRECTOS.

9 DE CADA 10 INTEGRANTES DEL EQUIPO SE SIENTEN CÓMODOS PIDIENDO AYUDA A LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAN.

8 DE CADA 10 INTEGRANTES DEL EQUIPO SE SIENTEN SEGUROS SER ELLOS MISMOS Y CONFÍAN EN LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAN.

8 DE CADA 10 INTEGRANTES DEL EQUIPO ESTÁN ORGULLOSOS DE LOS SERVICIOS QUE PRESTAMOS, LOS EQUIPOS QUE ENTREGAMOS Y SUS CONTRIBUCIONES PERSONALES PARA MARCAR LA DIFERENCIA EN NUESTRA ORGANIZACIÓN Y CON NUESTROS CLIENTES.

COMENTARIOS ABIERTOS: Muchos expresaron su aprecio por nuestra cultura centrada en las personas, una organización estable y segura que les permite realizar un trabajo estimulante que ofrece oportunidades de crecimiento.

LO QUE PODEMOS MEJORAR

5 DE CADA 10 INTEGRANTES DEL EQUIPO CONSIDERAN QUE LOS FLUJOS DE TRABAJO NO ESTÁN BIEN DISEÑADOS EN SU ÁREA Y NO TIENEN FORMA DE ELIMINAR LAS FRUSTRACIONES DE SU TRABAJO.

6 DE CADA 10 INTEGRANTES DEL EQUIPO CONSIDERAN QUE NUESTRAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS CONTRIBUYEN A QUE TENGAMOS UNA CULTURA MÁS INCLUSIVA.

5 DE CADA 10 INTEGRANTES DEL EQUIPO NO ENTIENDEN CÓMO TENEMOS UN IMPACTO EN SU COMUNIDAD NI CÓMO INFLUIMOS POSITIVAMENTE EN LA VIDA DE LAS PERSONAS.

COMENTARIOS ABIERTOS: Muchos se refirieron a las dificultades para encontrar armonía entre nuestra cultura y los resultados del negocio, el deseo de una comunicación más eficaz de hacia dónde vamos y cómo llegar allí, y la desconexión percibida entre algunos de los valores de bw y sus políticas.

LOS RESULTADOS DE LAS DIVISIONES VIENEN DE LOS LÍDERES LOCALES

Este resumen de alto nivel puede no reflejar su experiencia personal, ya que la cultura es local y se experimenta a través de su óptica. Los líderes de su empresa también compartirán (o tal vez ya lo hicieron) información sobre los resultados de su división. Estén atentos a información sobre las sesiones locales para escuchar si desean aclarar aún más las conclusiones de la evaluación.

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON EL *cambio*

Convertirnos en una organización en la que todos sintamos que de verdad importamos es responsabilidad de todos. Esta evaluación fue un primer paso muy importante. A continuación viene el análisis y la planificación de acciones.

SESIONES DE ESCUCHAR: Fclarar las conclusiones de la evaluación mediante sesiones para escuchar es fundamental para informar sobre cómo actuaremos a partir de los resultados de la evaluación. las sesiones para escuchar sobre inclusión ya se están realizando y continuarán hasta el 28 de abril. Luego se celebrarán sesiones locales para escuchar.

PLANIFICACIÓN DE ACCIONES: En mayo hay programada una sesión de dos días con líderes corporativos de bw y líderes de la plataforma para empezar a elaborar planes de acción a nivel de empresa y a nivel local. Poco después, el equipo directivo sénior de BW se reunirá para definir en concreto los planes de acción. BW y su división local comunicarán los planes de acción poco después.