



EMPLOYEE  
EXPERIENCE  
AWARDS

# Caso de Sucesso | GrupoTawa

Vencedora Melhor Programa de Recognition Experience



GOintegro



GrupoTawa

# A empresa

O Grupo Tawa é uma empresa que iniciou suas operações em 2006 no Peru, fornecendo soluções especializadas em Gestão de Talentos e Terceirização de Processos. Mais tarde, eles expandiram suas operações para o Chile. Em 2015, no Peru, nasceu a segunda empresa do grupo chamada ROM, depois em 2018, o grupo adquiriu a empresa Limtek, líder de mercado na área de limpeza e manutenção no Peru.



O Grupo Tawa se destaca por oferecer soluções com padrões globais, mas com a personalização e proximidade que os mercados locais da América Latina exigem. Desta forma, o Grupo Tawa é composto por 3 empresas: Tawa; ROM e Limtek.

## O desafio

O principal desafio que o Grupo Tawa enfrentou foi desenvolver uma cultura de reconhecimento dentro da organização. Inicialmente, os colaboradores só eram reconhecidos quando algo extraordinário acontecia e eles só tinham um programa voltado para reconhecer a trajetória de anos de serviço. Eles realizavam pequenas premiações presenciais e simbólicas, dessa forma, não havia maior visibilidade para toda a empresa das premiações que foram entregues.



Nas pesquisas de clima organizacional realizadas dentro da organização, a dimensão reconhecimento foi uma das que resultou ano após ano com as avaliações mais baixas, mesmo existindo um programa nesse sentido.

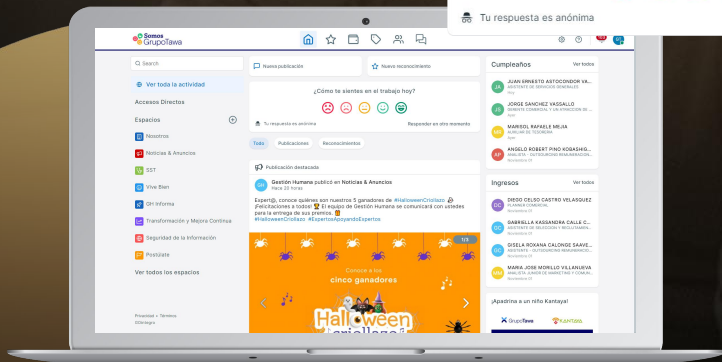
# O desafio

Por esta razão, a área de Gestão Humana do Grupo Tawa decidiu buscar uma solução que permitisse à empresa não só ter programas de reconhecimento, mas também incorporar essa prática à cultura organizacional, tornando visíveis para toda a empresa os reconhecimentos que os colaboradores recebessem e, assim, também melhorar o ambiente de trabalho.

¿Cómo te sientes en el trabajo hoy?

👎 🟡 😊 😄 😁

Tu respuesta es anónima Responder en otro momento



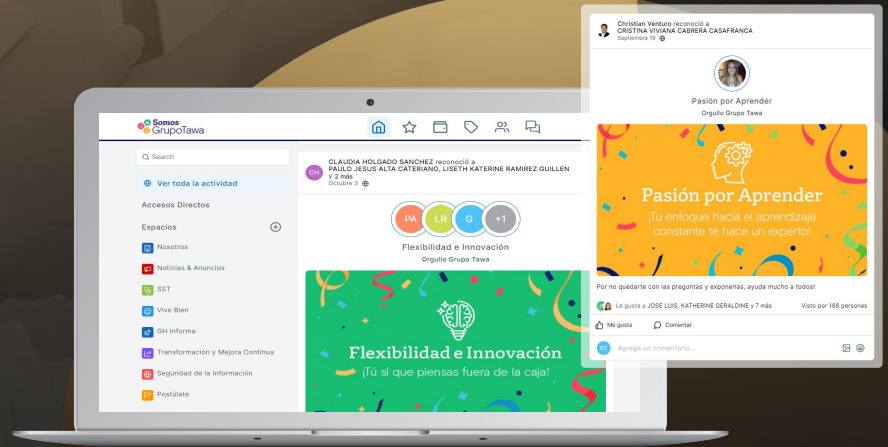
Por seu lado, o desafio da GOintegro era dotar o Grupo Tawa de uma plataforma digital que lhe permitisse incorporar a cultura do reconhecimento ao DNA da companhia.

# Os objetivos

O principal objetivo do Grupo Tawa era aumentar o número de reconhecimentos realizados na empresa, para que estes se tornassem parte da cultura organizacional e que fossem visíveis para toda a organização.

Outro objetivo era aumentar a satisfação dos colaboradores refletida na pesquisa de clima organizacional na dimensão Reconhecimento.

E um terceiro objetivo estabelecido foi aumentar a taxa de engajamento dos colaboradores. O Grupo Tawa queria melhorar o indicador de fidelização e envolvimento que seus colaboradores têm com a empresa, que pode ser medido com o “eNPS” (Employee Net Promoter Score).





## A estratégia

O Grupo Tawa desenhou um programa integral de reconhecimento, incluindo as diferentes frentes em que se baseia uma sólida cultura de reconhecimento: trabalho colaborativo, esforço individual e comprometimento. Todos esses reconhecimentos são sempre realizados na plataforma Somos Grupo Tawa para atingir um dos objetivos declarados, que foi dar visibilidade aos reconhecimentos obtidos pelos colaboradores.

Desta forma, foi desenvolvida uma série de Programas de Reconhecimento que visavam destacar diferentes ações, conquistas, valores corporativos, etc., e que foram lançados sequencialmente. Esses programas foram os seguintes:

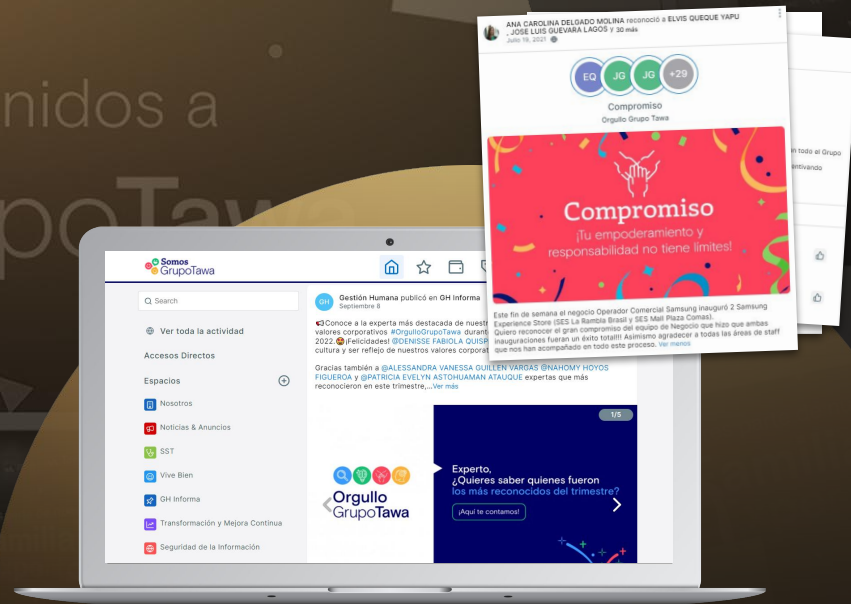
# A estratégia

**Orgulho Grupo Tawa:** este programa busca reforçar e fortalecer diariamente os valores corporativos, reconhecendo aquelas pessoas que são exemplo para os demais colaboradores por meio de suas ações.

Cada colaborador pode reconhecer outro colaborador quantas vezes quiser, que atue de acordo com os valores da empresa: rigor e detalhe; compromisso; paixão pela aprendizagem e flexibilidade e inovação. Esse reconhecimento é em todos os níveis, tanto entre os pares, do líder à sua equipe, quanto inter-áreas.

Além disso, foi planejado trimestralmente comunicar o ranking e premiar o colaborador mais reconhecido e parabenizar os que mais reconheceram.

Por sua vez, o Orgulho Grupo Tawa, sendo um reconhecimento público, reforça o sentido de propósito e permite conhecer quais os comportamentos que o Grupo Tawa procura nos seus colaboradores.

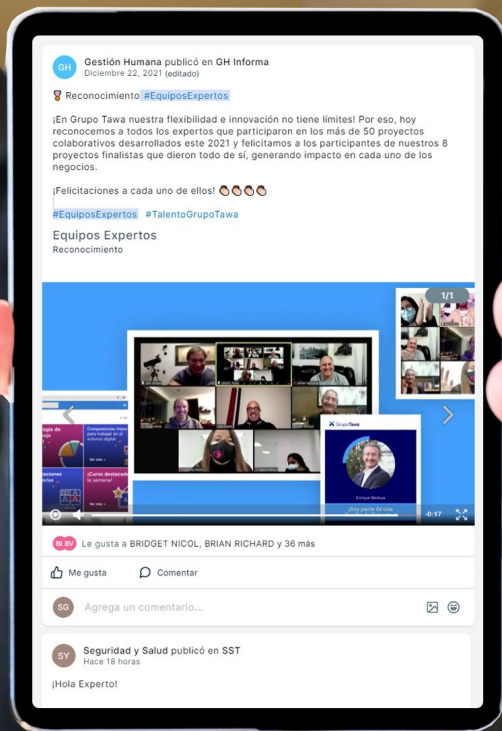


## A estratégia

**Equipes de Especialistas:** reconhece o compromisso com a implementação de projetos colaborativos de alto impacto para o Grupo.

Este programa de reconhecimento é desenvolvido em conjunto com a área de Projetos da empresa.

Os projetos postulados passam por uma avaliação de um painel de especialistas e são selecionados aqueles de maior impacto para o negócio. Em seguida, os selecionados são anunciados no final do ano e todos os participantes são reconhecidos.

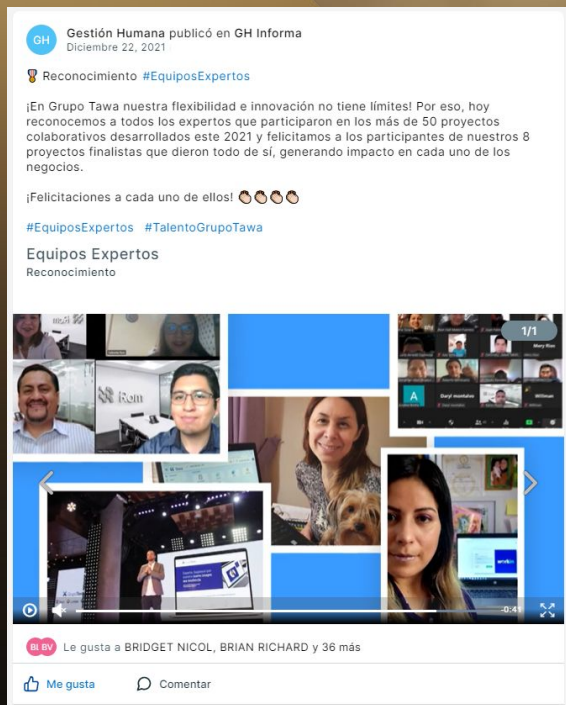




## A estratégia

O programa **Equipes de Especialistas** estimula o pensamento criativo, buscando soluções disruptivas não apenas para problemas existentes, mas muitos desses projetos são pensados e trabalhados em benefício dos clientes do Grupo, aumentando o nível de atenção e, com isso, sua satisfação.

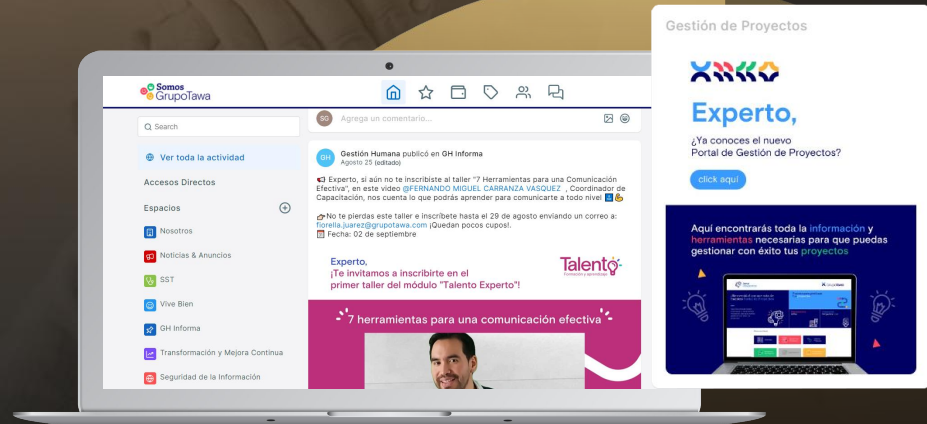
Por outro lado, permite que todos os colaboradores da empresa conheçam os diferentes projetos e esforços desenvolvidos em todas as áreas ao longo do ano.



# A estratégia

**Talento Especialista:** reconhece colaboradores destacados e comprometidos que promovem a cultura de aprendizagem do Grupo Tawa. Também busca estimular o desenvolvimento dos colaboradores, permitindo que eles aprendam novas habilidades. Este programa de reconhecimento está interligado com um programa de formação denominado “Talento: Formação e desenvolvimento”, onde alguns colaboradores do Grupo compartilham seus conhecimentos através de diferentes formatos de aprendizagem (atividades ao vivo, vídeos e material complementar).

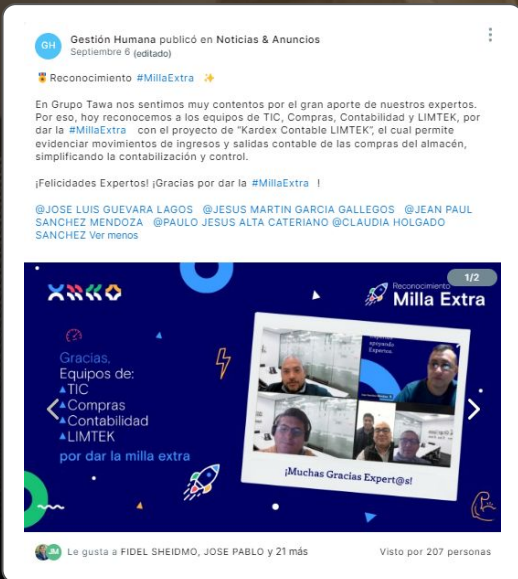
Dessa forma, graças ao Talento Especialista, informações, ideias e conhecimentos são compartilhados para que possam ser aplicados no dia a dia, tornando o trabalho dentro da organização mais eficiente.



# A estratégia

Milha Extra: Este programa visa reconhecer especialistas que participam do desenvolvimento de iniciativas e esforços adicionais no trabalho, dando a “milha extra” que gera valor para o negócio.

É feito ao longo do ano e os líderes dos projetos inserem um breve formulário descrevendo as ações realizadas, além disso, as equipes de Recursos Humanos e Projetos reúnem-se com as diferentes áreas para saber quais melhorias foram implementadas e divulgá-las.



# A estratégia

Especialistas que transcendem: este programa foi lançado com o objetivo de atender os colaboradores que cresceram no Grupo e assumiram novos desafios, seja dentro de sua área ou em uma nova área.

As promoções internas mensais são comunicadas através da rede social na plataforma de comunicação "Somos Grupo Tawa", onde se destaca a carreira da pessoa dentro do Grupo.

Assim, permite maior visibilidade das oportunidades de desenvolvimento e crescimento dentro da empresa.



**Talento**  
Crecimiento y desarrollo

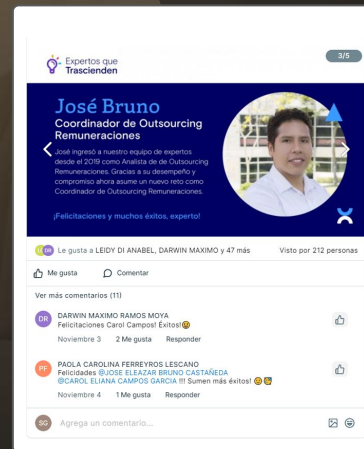
## Las buenas noticias merecen ser compartidas

En Grupo Tawa apostamos por el **desarrollo** de nuestros expertos, por eso nos sentimos muy contentos de compartir con todo el equipo, el **crecimiento** de los expertos que están asumiendo un nuevo reto desde el mes de enero.

Ingresar ahora a nuestra red social y conoce a nuestros...

**Expertos que Trascienden**

GrupoTawa



**Expertos que Trascienden** 3/5

### José Bruno

Coordinador de Outsourcing Remuneraciones

José ingresó a nuestro equipo de expertos desde el 2019 como Analista de de Outsourcing Remuneraciones. Gracias a su desarrollo y compromiso ahora asume un nuevo reto como Coordinador de Outsourcing Remuneraciones.

¡Felicitaciones y muchos éxitos, experto!

Le gusta a LEEDY DI ANABEL, DARWIN MAXIMO y 47 más Visto por 212 personas

Me gusta Comentar

Ver más comentarios (11)

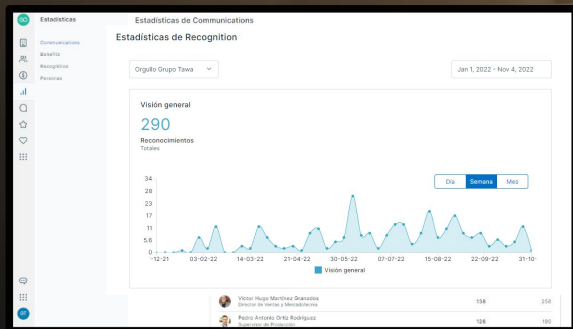
**DARWIN MAXIMO RAMOS MAYA**  
Felicitaciones Carol Campos! Exitos!  
Noviembre 3 2 Me gusta Responder

**PAOLA CAROLINA FERREYROS LECIANO**  
Felicitades BUJOSE ELEAZAR BRUNO CASTAÑEDA RICARDI, ELIANA CAMPOS GARCIA! Sumen más éxitos!  
Noviembre 4 1 Me gusta Responder

Agrega un comentario...

# Os resultados

A plataforma desenvolvida pela GOIntegro permitiu ao Grupo Tawa dispor de estatísticas importantes para monitorar e mensurar os resultados obtidos em seus programas de reconhecimento. Através destes e de outros KPIs, o Grupo Tawa viu refletido o sucesso da implementação dos diferentes programas de reconhecimento, como podemos ver nos seguintes números:



Nas pesquisas de clima organizacional, para a dimensão reconhecimento, em um ano e meio conseguiram aumentar 14 pontos percentuais na satisfação e ficar 9% acima do benchmark (comparando 34 empresas na categoria de serviços).

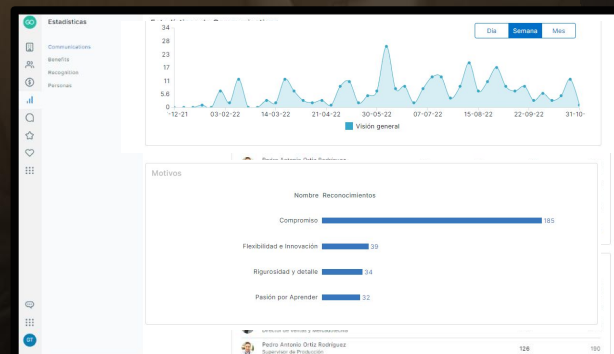
No primeiro ano do programa, 44% dos colaboradores receberam algum tipo de reconhecimento. Nos primeiros 6 meses do segundo ano de lançamento do programa, 41% dos colaboradores já foram reconhecidos, ou seja, o percentual de colaboradores reconhecidos certamente passará o ano anterior.

## Os resultados

Por outro lado, os programas de reconhecimento do Grupo Tawa implementados através da plataforma GOIntegro conseguiram ter um impacto positivo na lealdade e engajamento dos colaboradores, medido através do indicador “eNPS” (Employee Net Promoter Score). Na pergunta se indicariam a empresa para seus familiares ou amigos trabalharem, o top two box passou de 80% para 86% no segundo ano (soma das maiores pontuações na pesquisa de satisfação dos colaboradores).

Finalmente, a plataforma desenvolvida pela GOIntegro permitiu ao Grupo Tawa atingir com sucesso os objetivos propostos em relação à sua estratégia de reconhecimento.

Desta forma, hoje “Somos Grupo Tawa”, é uma ferramenta chave na gestão bem sucedida do reconhecimento do trabalho, engajamento e cultura organizacional dentro desta empresa.



## A chave do sucesso



“O comprometimento de seus líderes e uma poderosa estratégia de comunicação são os principais fatores de sucesso dos Programas de Reconhecimento desenvolvidos pelo Grupo Tawa. Desde o início, a liderança esteve envolvida com esta iniciativa, dando-lhe um lugar de destaque em suas reuniões.

Os líderes foram os primeiros a incentivar a participação das suas equipes. Além disso, ter um programa simples, valores claramente identificáveis e dar a possibilidade de que todos possam ser reconhecidos com um único clique, têm sido as razões do sucesso.

A equipe promotora desta iniciativa (Gestão Humana e Comunicações) procura sempre ir mais longe e já pensa nos desafios do próximo ano.”

Karina Sara, Customer Success Manager, GOintegro

## Por que a GOintegro?



“No Grupo Tawa, precisávamos de uma solução que nos permitisse centralizar os benefícios para nossos colaboradores e uma plataforma de comunicação que nos permitisse estar mais conectados, reforçando nossa cultura corporativa, principalmente devido ao distanciamento social causado pela pandemia.

Apostamos na plataforma GOintegro, por ser um parceiro com larga experiência na gestão da experiência do colaborador.

Atualmente, temos métricas em tempo real sobre o uso de benefícios e interações na plataforma, e graças a isso, podemos tomar melhores decisões que beneficiam nossos especialistas.”

Ursula Altet, Gerente de Gestão Humana e Seleção, Grupo Tawa



Na GOintegro fortalecemos as conexões humanas para impulsionar a cultura organizacional e o bem-estar de todos os colaboradores. Nosso app GOconnect integra em um só lugar as experiências de comunicação interna, reconhecimento e bem-estar, que se unem por meio de uma carteira para digitalizar a entrega de benefícios e prêmios.

Mais de 500 clientes, de startups a grandes multinacionais, escolhem nosso produto para melhorar a vida de seus colaboradores.

Solicite uma demonstração

Compartilhar no:



[gointegro.com](https://gointegro.com)

**GO**integro