

TÍTULO DEL CASO DE ESTUDIO: Luna \TBWA

Nombre de la organización.

LUNA/TBWA

País y sector de la organización.

Eslovenia, marketing & advertising Marketing y publicidad.

Tipo de organización

- Empresa

Tamaño de la organización.

- Medio

Breve descripción de la organización

LUNA/TBWA es una agencia de publicidad eslovena. Crean ideas disruptivas que localizan e involucran a las marcas en la cultura, dándoles una mayor participación en el futuro.

Breve descripción del estudio de caso. (500 caracteres)

LUNA/TBWA organiza talleres para la gestión del estrés y la meditación para sus empleados. También permiten a muchos empleados "coaching" y "e-coaching" desarrollar habilidades y competencias. Todo esto requiere una acción activa y específica, que ya se ha dado por sentado en Luna TBWA. Respetan a sus empleados, su integridad y privacidad y hacen todo lo posible para permitirles desarrollar su potencial. La empresa presta gran atención a la cultura de la agencia, ya que creen que es extremadamente importante para el éxito a largo plazo. Son conscientes de que toda cultura organizativa de co-creación, por lo tanto cada oportunidad, como cumpleaños, aniversarios y puntos de inflexión y éxitos empresariales, se ha convertido en un desencadenante para la socialización espontánea.

Palabras clave

Gestión del estrés, trabajo en equipo, formación, competencias

PERFIL DE MEJORES PRÁCTICAS

DESCRIPCIÓN DETALLADA

Luna TBWA es la agencia de comunicación eslovena más eficaz, recibiendo cinco premios **Effie** en el último festival de la actuación de la comunicación, así como la prestigiosa **Euroeffie** otorgada por la Asociación Europea para la Eficiencia de la Comunicación a aquellas campañas que han demostrado sus efectos en al menos tres mercados diferentes. Luna fue fundada en 1990, en 2003 se unió a la cadena de agencias internacionales TBWA y añadió sus abreviaturas a su nombre. La integración en la empresa mundial de comunicaciones ha traído nuevas oportunidades de desarrollo y progreso para la agencia.

Dali Bungič, el CEO, sobre la cultura corporativa dice: "La cultura es lo que guía nuestro comportamiento cuando los ejecutivos no están en la oficina." En su opinión, la cultura es una especie de estándar para el buen trabajo, la forma en que el equipo trata a los colegas y socios de negocios es su definición común de juego limpio - es algo que define los valores de la comunidad a la que pertenecen.

La agencia Luna TBWA presta mucha atención a la cultura de la agencia porque cree que es extremadamente importante para el éxito a largo plazo. Son conscientes de que la cultura interna es co-creada por todos, por lo que constantemente la están promoviendo activamente. Cada ocasión, como cumpleaños, aniversarios y puntos de inflexión, y éxitos de negocios, se ha convertido en un desencadenante para la socialización espontánea en el bar. La agencia tiene un verdadero bar profesional con todas las prensas necesarias. Saben que sólo los equipos satisfechos pueden lograr resultados sobresalientes.

Además, organizan talleres de gestión del estrés y meditación utilizando el método de Master Change Training, y junto con Competo también proporcionan "coaching" y "e-coaching" para el desarrollo de habilidades y competencias. Todo esto requiere una acción activa y específica, que ya se ha dado por sentado en Luna TBWA.

Su enfoque se basa en la escucha y la empatía: quieren escuchar y entender cuáles son los problemas de los empleados, identificar las causas reales de ellos, y co-crear soluciones que conduzcan a una organización más eficiente y una cultura más amigable para los empleados. Los talleres empoderan a los equipos y las personas para abordar eficazmente los desafíos basados en su propio potencial.

JUSTIFICACIÓN

Además de la socialización y la interconexión, el descanso adecuado también es extremadamente importante para la satisfacción laboral. El agotamiento en el lugar de trabajo se ha convertido en un fenómeno preocupante en Eslovenia, por lo que, a pesar del rápido ritmo de las agencias, están tratando de dar a sus colegas tiempo suficiente "sin trabajo". Correos electrónicos después de las horas de trabajo son realmente sólo los más urgentes; lo mismo con la comunicación de negocios durante el período de vacaciones. En ese momento, los colegas que no están en el trabajo son deliberadamente excluidos de la comunicación para que no sean recibidos por una montaña de mensajes no leídos a su regreso.

LOGROS

El clima organizativo de la empresa refleja en gran medida la satisfacción de los empleados con diferentes aspectos del entorno laboral. Los empleados satisfechos son aquellos que trabajan más eficientemente, son innovadores y hacen una contribución importante al éxito de la empresa.

En el 2015 la empresa perdió un cliente muy grande por lo que se han embarcado en cambios con miras a:

- reducir el estrés en el lugar de trabajo.
- Aumentar la preparación para el cambio y mejorar la eficacia de la gestión del cambio.
- Flexibilidad efectiva en situaciones comerciales críticas.

IMPACTO

Los empleados han comenzado a pensar en situaciones más complejas en el trabajo y cambios importantes y cómo se adaptan a ellos. Ellos entienden lo que es difícil para ellos en situaciones complejas y cómo establecer las condiciones para un trabajo eficaz en tales situaciones. Han tomado conciencia de la importancia de las relaciones de calidad y la comunicación, especialmente en situaciones donde las personas se sienten inseguras, asustadas o enojadas.

Los empleados han aprendido por qué el cambio plantea un reto mayor - por qué a la gente le gusta aferrarse a formas de trabajo conocidas y conocidas. Se dieron cuenta de lo que necesitaban en períodos de cambio para desarrollar un sentido de certeza y nuevas formas de comportamiento. La dirección encontró maneras de animar a los empleados a coordinar eficazmente con el cambio.

Era importante que la administración comprendiera lo que los empleados necesitaban de un director en esas situaciones para poder continuar eficazmente el proceso de trabajo.

LECCIONES APRENDIDAS

Los empleados entienden qué es el estrés y cuál es su función. Ellos entienden por qué el estrés es una ocurrencia muy común en el mundo de hoy y por qué el estrés a largo plazo es perjudicial para la salud.

Los empleados se dieron cuenta de cuál es la función de la emoción y cómo pueden manejarlos. Se dieron cuenta del concepto de necesidades básicas y su conexión con el estrés percibido. En este contexto, entienden cómo pueden manejar el estrés y qué maneras de lidiar mejor con situaciones que perciben como estresantes. Ellos saben cómo cuidar de sí mismos mediante la restauración de sus reservas de energía personal en las áreas física, emocional, mental y de valores.

En crisis de negocios es crucial que los empleados trabajen juntos cuando las situaciones estresantes aparecen y cuando un horario está lleno de trabajo. Mejoran constantemente la calidad de las relaciones y la interconexión.

Además, la dirección es consciente de la importancia de identificar las competencias y comportamientos a través de los cuales los empleados viven los valores de la organización.

MATERIAL



Luna \ TBWA The Disruption[®] Company

Fuente: Perfil de Facebook Luna / TBWA

Fuente: <https://www.lunatbwa.si/>

REFERENCIAS

<https://www.marketingmagazin.si/aktualno/od-sluzbenih-odklopov-do-piknikov>

<https://www.competo.si/blog/gostujoci-blog-dali-bungic-direktorica-skupine-luna-tbwa/>

<https://www.marketingmagazin.si/intervju/iz-novega-mm-agencija-ki-ze-30-let-deluje-kot-svicarska-ura>

<https://www.delo.si/nedelo/luna-tbwa-ze-30-let-ustvarja-uspehe/>