

RESUMEN DEL ÍNDICE CULTURAL

R.T. Moore se esfuerza por crear oportunidades. Para 2025, nuestro objetivo común es crear más oportunidades de las que la gente creía posibles. Cuando ejecutemos esta estrategia con excelencia, avanzaremos en el compromiso, la contratación y la retención.

Cuando se trata de gestionar el desempeño, el “Qué” se logra es importante, y realizamos un seguimiento de estos logros a través de las metas de Desempeño y Desarrollo en nuestro sistema de Gestión del Desempeño.

Para nosotros también es importante “Cómo” se alcanzan estas metas. “La Manera R.T. Moore” ha sido fundamental para nuestro éxito y seguirá siéndolo a medida que crezcamos y crezcamos. El Índice de Cultura pone de relieve nuestras expectativas sobre los comportamientos y nos permite analizar hasta qué punto los empleados viven “La Manera R.T. Moore.”

“Qué”
se logra

Metas de Desempeño
(a largo y corto plazo)

Metas de Desarrollo

“Cómo”
se alcanzan -
Competencias
de la Manera
R.T. Moore

Índice Cultural

Fundamentos del Liderazgo
(Líderes de Personas)

ÍNDICE CULTURAL COMPORTAMIENTOS

Considere los siguientes comportamientos y hable de cómo su Empleado está viviendo “La Manera R.T. Moore.”

Actitud Positiva de "Sí se Puede"

Demuestra una actitud positiva de “Sí se Puede” incluso cuando está rodeado de problemas.

No Encaja en la Cultura/ Inaceptable

- Se queja de que no puede realizar el trabajo debido a “condiciones no perfectas.”
- Se hace la víctima durante las conversaciones
- Comprometido con tener razón y no ver “el otro lado.”

- Se desanima cuando surgen obstáculos, a veces se esfuerza pero a veces se queja active-mente.
- Propenso a señalar con el dedo, pero dispuesto a asumir cierta responsabilidad cuando se le confronta con los hechos.

- Viene al trabajo dispuesto a trabajar duro y a enfrentarse a los retos.
- Colabora con los miembros del equipo para resolver problemas y realizar el trabajo.
- Pregunta: “¿Qué puedo hacer para ayudar?”
- Dispuesto a aceptar la culpa y compartir el crédito cuando sea necesario.

Modela la Manera RTMC/Establece el Estándar

- Persevera contra todas las adversidades para realizar el trabajo, demostrando una ejecución disciplinada.
- Ve cada problema como una oportunidad para construir confianza.
- Se mira a sí mismo para tomar la responsabilidad de los malos resultados, nunca culpando a otros o a factores externos.
- Mira hacia los demás para dar crédito y compartir el éxito.

Comunicación

Una buena comunicación en equipo es un indicador principal de éxito: precisa, detallada y proactiva.

No Encaja en la Cultura/ Inaceptable

- Retiene información importante, creando una cultura de desconfianza.
- Se niega a compartir retroalimentación y/o da retroalimentación de una manera dura e indiferente.

- Se comunica de manera incoherente, a veces compartiendo información pertinente pero otras veces ocultán-dola.
- Dedicar muy poco tiempo a elaborar un mensaje claro y conciso.
- Casi nunca comparte sus comentarios con los miembros del equipo

- Comunica la información más importante de forma clara y concisa.
- Comparte elogios y comentarios constructivos para beneficiar al equipo.

Modela la Manera RTMC/Establece el Estándar

- Demuestra una mentalidad de “ver algo, decir algo.”
- Se esfuerza al máximo por ofrecer una comunicación clara, concisa, precisa y puntual.
- Da retroalimentación oportuna, tanto elogios auténticos como retroalimentación constructiva, de manera sincera pero afectuosa. **2**

Gana Confianza

Habilidad para trabajar bien con los demás. Desarrolla relaciones fuertes.

No Encaja en la Cultura/ Inaceptable

- Busca culpar a otros empleados, clientes y comerciantes antes de admitir los errores y asumir la responsabilidad.
- Utiliza el lenguaje de "yo/mi/mío" en lugar de demostrar una mentalidad de "equipo".
- Se presenta con una disposición inaccesible y utiliza un lenguaje duro.
- Participa activamente en rumores, conversaciones negativas, lenguaje abusivo y/o situaciones tóxicas.

- Demuestra una actitud inconsistente, que lleva a los miembros del equipo a desconfiar del mejor momento para acercarse.
- Muestra favoritismo hacia determinados miembros del equipo, lo que provoca cierta fricción y posible desconfianza.
- Demuestra una actitud inconsistente ante rumores, conversaciones negativas, lenguaje abusivo y/o situaciones tóxicas.

- Se lleva bien con otros empleados, clientes y comerciantes.
- Crea un ambiente de equipo agradable en el que puede establecerse la confianza.
- No participa en rumores, conversaciones negativas, lenguaje abusivo y/o situaciones tóxicas.

Modela la Manera RTMC/Establece el Estándar

- Crea un ambiente de equipo motivador en el que la gente pide estar en el equipo y trabajar con él/ella.
- Sienta las bases de honestidad, consideración y respeto.
- Mira hacia los demás para dar crédito y compartir el éxito.
- Demuestra una mentalidad de "equipo" sobre "yo."
- Poner fin activamente a rumores, conversaciones negativas, lenguaje abusivo y/o situaciones tóxicas.

Lidera con el Ejemplo

Altos estándares morales, establece el ritmo, aprendiz de por vida, y da un esfuerzo discrecional.

No Encaja en la Cultura/ Inaceptable

- Llega constantemente tarde al trabajo y falta días sin notificación previa.
- Depende del personal de apoyo para completar el trabajo no deseado (por ejemplo, depende del almacén para levantar el desorden).
- Usa frases como "Ese no es mi trabajo."
- Resistente a los nuevos procesos, procedimientos e información de RTMC.

- Demuestra una ética de trabajo inconsistente, llegando tarde ocasionalmente, faltando días o dependiendo de otros para hacer el trabajo no deseado.
- Necesita ser convencido para adoptar nuevos procesos, procedimientos e información de RTMC.

- Llega a tiempo listo para trabajar duro y realizar el trabajo.
- Hace lo que se le pide al máximo de sus habilidades.
- Dispuesto a adoptar nuevos procesos, procedimientos e información de RTMC según sea necesario.

Modela la Manera RTMC/Establece el Estándar

- Va más allá para realizar el trabajo (por ejemplo, llega temprano al trabajo y se queda hasta tarde si es necesario).
- Hace lo que es correcto.
- Se enorgullece del trabajo de la empresa.
- Usa el esfuerzo discrecional para limpiar y mantener la propiedad de la compañía.
- Usa frases como "¿Qué es lo siguiente?"
- Adopta abiertamente nuevos procesos, procedimientos e información de RTMC.

Tranquilidad Bajo Presión

Tranquilo bajo presión e influye a otros a que también lo sean.

No Encaja en la Cultura/ Inaceptable

- Responde a casi todos los problemas/obstáculos con una respuesta emocional “impulsiva.”
- Se ofende fácilmente.
- Confunde hablar sin pensar con decir la verdad.
- Se muestra a la defensiva en lugar de abierto a buscar entendimiento.

- Demuestra una respuesta inconsistente a la presión, a veces respondiendo emocionalmente en lugar de tomarse un momento.
- Ve los problemas desde su propio punto de vista y le cuesta ver las cosas de otra perspectiva.

- Demuestra un esfuerzo sincero para responder de manera tranquila y calmada.
- Frecuente-mente ignora una ofensa en un esfuerzo de resolver asuntos.

Modela la Manera RTMC/Establece el Estándar

- Demuestra una comprensión clara de la relación entre estímulo y respuesta—la sabiduría está en el vacío.
- Habla bien, con palabras bien pensadas y con autocontrol.
- Es abierto y curioso.
- Busca entendimiento en lugar de ponerse a la defensiva.
- Enfrenta los problemas con claridad, calma y determinación, e influye en otros para que hagan lo mismo.