- ESCUELITA DE GESTIÓN HUMANA · «LA ESCUELITA DE FLOR» -

Antes de retirar a alguien, ¿qué hemos hecho por él?

La Escuelita nació de una pregunta que nos hicimos juntos, Gestión Humana y los supervisores: ¿cómo podemos ayudarlos? Ellos lideran a la mayor parte de nuestra gente, en la calle y fuera de Yichang, y resolvían solos casos que se repetían. La respuesta la construimos en conjunto: un espacio propio para aprender de casos reales, con Flor Flores —39 años en Yichang— y con la voz de sus propios equipos.



La Escuelita de Flor con supervisores y jefes de mercaderismo



- QUIEN LE DA NOMBRE -

Flor Flores · Jefe de Gestión de Personas

Ha trabajado toda su vida en Yichang. Conoce el negocio desde adentro, tiene una enorme cercanía con los equipos, la quieren y la respetan. Por eso la Escuelita lleva su nombre: su trayectoria es el sello de credibilidad y confianza del espacio. Cuando un supervisor trae un caso, Flor puede contarle cómo se resolvió uno parecido hace años y por qué.

+50
supervisores
de ventas y mercaderismo pasan por la Escuelita de manera constante.

+3 años
sin interrupción
desde 2023, como Escuelita de Gestión Humana.

c/2 meses
una conversación
sobre los temas de GH que viven en sus equipos.

69
casos reales
resueltos solo en el primer ciclo, en 23 reuniones.

- POR QUÉ ELLOS -

Los líderes que tienen a más gente a cargo

VENTAS Y MERCADERISMO

Sus equipos trabajan fuera de Yichang: en rutas, mercados y tiendas. Cada supervisor lidera a grupos de veinte o más personas y resolvía solo permisos, inasistencias, cambios de zona o temas de desempeño, a veces con respuestas distintas para casos iguales.

OPERACIONES TAMBIÉN PARTICIPA

Sus supervisores se suman a la Escuelita, pero su gente trabaja en nuestras sedes y siempre ha tenido el refuerzo en el mismo lugar de trabajo. Por eso el foco está en quienes lideran a distancia.

- CON LA GENTE, NO SOLO PARA LOS LÍDERES -

Capacitar a los supervisores no bastaba

ESCUCHAMOS A SUS EQUIPOS

- Focus group con mercaderistas y vendedores, recién ingresados y con más de 3 años
- Entrevistas a gestores y líderes que trabajan con ellos
- «¿Qué tres cualidades debe tener un supervisor Yichang?» «¿Cuándo te sentiste respaldado?» «¿Qué consejo le darías?»

LO QUE APRENDIMOS

Nada funcionaba si no lo hacíamos con la gente. Los equipos también tenían que conocer sus responsabilidades, para que el supervisor pudiera hacer su trabajo. Así, lo que se conversaba en la Escuelita empezó a llegar a cada colaborador.

- EL CORAZÓN DE LA ESCUELITA -

Primero entender, acompañar y hacer seguimiento

01
Pasa algo
Una inasistencia, una tardanza, una falta.

02
¿Qué hay detrás?
¿Un tema personal, familiar o de salud? Primero se escucha.

03
Acompañar
Conversar, orientar y derivar a Bienestar si hace falta.

04
Compromiso y seguimiento
Acuerdos claros y seguimiento del supervisor.

05
Solo después, decidir
Con la misma regla que aplican sus pares.

> **Antes de retirar a alguien, en Yichang siempre preguntamos: ¿qué hemos hecho por él?**
> La Escuelita enseña a los supervisores a hacerse esa pregunta, y a poder responderla.

- RESPONSABILIDADES DE LOS DOS LADOS -

Reglas que nos cuidan a todos

El supervisor aprende a cuidar
Criterios compartidos, niveles de reporte claros y herramientas para acompañar a su equipo y explicar cada decisión con su porqué.

El equipo conoce sus reglas
De la Escuelita nació y evolucionó el ABC del Yichambero: derechos y responsabilidades explicados con su porqué, en lenguaje simple.

El reconocimiento refuerza
Orgullo Yichang reconoce de forma positiva a quien cumple y cuida, y así se adoptan nuevas conductas.

No todos vienen del mismo lugar, y hay costumbres difíciles de dejar. Pero en Yichang hay reglas que respetamos para cuidarnos entre todos: así cada uno se cuida, cuida a los demás y ayuda a su supervisor a hacer su trabajo.

- CÓMO ES -

Casos reales, en su propio lenguaje

01 Fundamentos de liderazgo
02 Liderar en tiempos de cambio
03 Trabajo en equipo y colaboración
04 Herramientas de gestión de personas
05 Equipos de alto rendimiento

Temas de Gestión Humana: BUK y boletas, vacaciones, descansos médicos y licencias, accidentes, beneficios, asistencia y desconexión digital, continuidad de contratos, hostigamiento y acoso, y el manejo de los casos más frecuentes.
Metodología: clases breves, casos reales y simulaciones vivenciales, dinámicas en grupo y encuesta de satisfacción en cada sesión. Cada supervisor recibe su mochila y cuaderno Escuela Yichang y una guía con todo el contenido.
Un complemento, no un reemplazo: la Escuelita es para todos los supervisores. Además, mercaderistas y supervisores de mercaderismo pueden postular a la Escuela de Mercaderismo con la UTP, un programa de profesionalización comercial con examen de ingreso y cupos por promoción.

- ASÍ SE VIVE -



Una sesión de la Escuelita con supervisores de ventas y mercaderismo.

Un supervisor que sabe acompañar cuida a todo su equipo.