

FREE!

Stay INTERVIEW Guide

Versión en español en la guía



Culture and Coaching Strategies

Elevating Teams, Nurturing Growth: Uniting Cultures Through Coaching and Mentoring Strategies

USA | Latin America | Europe



917-231-7630



www.oneccsworld.com



oneccsworld.team@oneccsworld.com



[@oneccs.world](https://www.instagram.com/oneccs.world)



Culture and Coaching Strategies

Contents in English

Who We Are	3
Mission and Vision	4
Meet our Presidente & CEO	5
Stay Interview	6 – 11

Contenido en Español

Quienes Somos	13
Misión y Visión	14
Conoce a Nuestra Presidenta y CEO	15
Entrevista de Retención	16–21



Culture and Coaching Strategies

Who We Are

ONE Executive Culture and Coaching Strategies is an international firm based in New York City, United States, specializing in executive management services, offering tailored coaching and mentoring solutions to senior-level professionals. We focus on working the institutional and departmental ecosystem of each entity in order to understand or define their institutional culture.

We partner with executives and senior management teams to empower them to reach new heights in their leadership journey. We firmly believe that holistic development is key to unlocking their full potential for success. Our approach encompasses not only professional skills but also prioritizes the emotional and mental well-being of executives. By offering a comprehensive suite of leadership development services, we equip executives with the resources they need to thrive in all aspects of their lives.

We specialize in assisting startups in building robust operational and human resource management frameworks through the design and assessment of internal policies, protocols, and procedures. Additionally, we provide logistical support to businesses and non-profit organizations for events such as staff retirements, conferences, workshops, and seminars.



Our Mission:

At ONE Culture and Coaching Strategies, our mission is to empower companies and organizations and their leaders to cultivate thriving cultures, unlock potential, and achieve sustainable success through tailored coaching, mentoring, and cultural transformation strategies.

Guided by our core values of excellence, integrity, collaboration, and innovation, we are committed to partnering with organizations to create environments where every individual can grow, develop, and contribute their best work.

Our Vision:

Our vision at ONE Culture and Coaching Strategies is to be the premier global partner for organizational and executive culture, coaching, and mentoring strategies, known for our innovative solutions, transformative impact, and unwavering commitment to excellence.

We envision a future where every organization is empowered to cultivate a culture of excellence, where leaders inspire and empower their teams to achieve their full potential, and where individuals are supported in their growth and development journey.



Meet Our President & CEO

Fátima P. Torres, a dynamic leader of Dominican descent born in the United States, is the President & CEO of One Culture and Coaching Strategies. With an illustrious career spanning over 30 years, Fátima specializes in business administration with a deep focus on executive leadership, operations, and human resources management. Her credentials are further enhanced by her certification as a business and executive coach.

Throughout her illustrious career, Fátima P. Torres has occupied crucial executive positions at top-tier organizations, including Guardian Life Insurance, Northwestern Mutual Financial Network, Mutual of New York, and Gallers Financial Group. After enduring the harrowing 9/11 attacks, Fátima made a transformative decision to dedicate her expertise to the community and support vulnerable populations. This profound commitment led her to the non-profit sector, where she has significantly contributed to organizations such as the Alzheimer Foundation of America, YWCA Brooklyn, Girls Educational and Mentoring Services (GEMS), and Make the Road New York. At Make the Road, Fátima played a pivotal role in elevating the organization's impact to a national level, now rebranded as Make the Road States. In her capacity as National Director of Human Resources there, she led transformative strategic initiatives that fundamentally reshaped the organization's HR framework, demonstrating her unparalleled leadership and commitment to social advancement.

Fátima's expertise also extends to her role as an advisor for several international corporations and non-profit entities. She excels in devising management strategies and operational infrastructure, tailoring her approach to meet the unique challenges of both corporate and non-profit sectors.

Her commitment to community service is evident through her active involvement in community organizing, particularly focusing on enhancing women's well-being. Fátima is a respected figure in the realm of public speaking, having delivered conferences, seminars, workshops, and coaching sessions across various countries including Mexico, Venezuela, Costa Rica, Ecuador, Switzerland, Puerto Rico, Spain, Germany, Italy, and the Dominican Republic.

Residing in New York, Fátima continues to influence and inspire through her visionary leadership and unwavering dedication to excellence in management and community engagement.



Culture and Coaching Strategies

Stay Interview Guide

A Stay Interview is a proactive conversation between an employer and an employee aimed at understanding the factors that contribute to the employee's decision to stay with the company or the organization (the employer). Stay interviews could take place any time during the year, usually semi-annual or annually, they should not be part of the performance appraisal process because both of those processes serve different purposes. The company should be consistent in interviewing all the employees during the timeframe they decide for the purpose; they don't have to interview all the employees at once, they could schedule the stay interviews by department or seasons. If you need support in establishing this protocol at your company or organization, we are here to provide you with all necessary services.

Stay Interviews are conducted to:

1. Identify and address issues or concerns that may lead to turnover.
2. Gain insights into what motivates and retains employees.
3. Strengthen the employer-employee relationship by demonstrating care and interest in the employee's well-being.
4. Proactively address potential retention challenges before they escalate.

Benefits for the employer:

- Retention: By addressing concerns and improving job satisfaction, Stay Interviews can help reduce employee turnover.
- Engagement: Employees feel valued when their opinions are sought, leading to increased engagement and loyalty.
- Insights: Employers gain valuable insights into the factors that influence employee retention and engagement.
- Proactive Action: Stay Interviews enable employers to take proactive measures to retain top talent and address issues before they escalate.

Benefits for the employee:

- Improve the work environment and culture
- Opportunity to safety communication and classification
- Increases overall job satisfaction
- Identifies career and professional development opportunities



Culture and Coaching Strategies

Difference between Stay Interview and Performance Review: Stay Interviews and Performance Reviews serve different purposes and focus on different aspects of the employment relationship:

Purpose:

- Stay Interview: Focuses on understanding factors that contribute to an employee's decision to stay with the company, such as job satisfaction, career aspirations, and work environment.
- Performance Review: Evaluates an employee's job performance based on predefined goals, objectives, and competencies.

Timing:

- Stay Interview: Typically conducted proactively and can occur at any time during the employee's tenure.
- Performance Review: Often conducted annually or semi-annually, at predetermined intervals, to assess past performance and set goals for the future.

Focus Areas:

- Stay Interview: Focuses on retention factors, engagement levels, career development, and overall job satisfaction.
- Performance Review: Focuses on evaluating past performance, providing feedback, setting performance goals, and discussing career progression.

Outcome:

- Stay Interview: Aims to identify retention strategies, address concerns, and improve employee satisfaction to enhance retention.
- Performance Review: Results in performance feedback, recognition of achievements, identification of areas for improvement, and setting performance goals for the future.



Culture and Coaching Strategies

it's essential that the employer create a safe space for the employees, equally responsible to establish trust and assure employees that their feedback will be valued and acted upon.

Tips for putting employees at ease and ensuring transparency and honesty:

1. **Set the Tone:** Start the interview by emphasizing the importance of honesty and transparency and assuring employees that their feedback will be kept confidential.
2. **Create a Safe Space:** Encourage open dialogue by actively listening to employees without judgment and creating a non-threatening environment where they feel comfortable expressing their thoughts and concerns.
3. **Assure No Retaliation:** Clearly communicate that there will be no retaliation for providing honest feedback and reassure employees that their responses will not impact their employment status or opportunities for advancement.
4. **Lead by Example:** Demonstrate transparency and honesty by openly discussing the purpose of the Stay Interview, acknowledging areas for improvement within the organization, and committing to taking action based on employee feedback.



Culture and Coaching Strategies

Example of Questions to Ask:

These questions are equally applicable to corporations and organizations; you don't have to ask all these questions. Feel free to be creative and come up with your own.

- How do you feel about the company's culture and values? Do you believe they align with your own values?
- What aspects of your job do you find most fulfilling?
- Can you share an example of a time when you felt particularly motivated or engaged in your work?
- Are there any resources or support systems you feel are lacking in your current role?
- How do you prefer to receive feedback on your performance and professional development?
- Do you find your 1:1 meeting helpful to your success in the company?
- What opportunities for growth and advancement do you see within the company?
- How do you balance your work responsibilities with your personal life?
- Can you identify any areas where you feel your skills or expertise could be better utilized within the organization?
- How do you feel about the level of communication and transparency within the company?
- In what ways do you feel the company could better recognize and appreciate employees' contributions?
- Who makes working here better?
- How do we show people they matter?
- If you could change one thing. What would it be?
- What challenges or barriers to your work have you come across lately?
- What would you like to see changed in your role?
- What would you like to see more from or less from me as your manager?



Culture and Coaching Strategies

Example of Questions to Ask:

These questions are equally applicable to corporations and organizations.

- What would you need from us in order to support you better?
- What would your dream job look like here?
- What excites you to come into work?
- Do you feel good about the impact of your work?
- What do you want to do more of at work? And, what do you want to do less?
- Do you see a future for yourself at the company? If not, what can we do to change your narrative?
- How are things the same or different
- If you were a manager for a day, what would you do differently?
- What makes you stay with us?
- What keeps you working here? (similar question as above; leave this question for the end of your interview)



Culture and Coaching Strategies

After completing a Stay Interview, it's crucial for a company to take actionable steps with the information gathered to improve employee retention and satisfaction. Here's what a company can do with the information:

1. **Analyze and Identify Trends:** Review the responses from Stay Interviews to identify common themes, concerns, and areas for improvement across the organization.
2. **Develop Action Plans:** Based on the insights gained, develop action plans to address issues, implement changes, and enhance employee satisfaction and engagement.
3. **Communicate Findings:** Share the findings of the Stay Interviews with relevant stakeholders, including managers and HR, to ensure transparency and foster accountability for implementing changes.
4. **Implement Changes:** Take concrete steps to address the identified concerns and improve the employee experience. This may involve revising policies, providing additional resources or support, or offering training and development opportunities.
5. **Follow-Up:** Regularly follow up with employees to track progress, gather feedback on implemented changes, and ensure that their concerns are being addressed effectively.
6. **Continuous Improvement:** Use Stay Interviews as an ongoing process for gathering feedback and making continuous improvements to the employee experience.





Entrevista de Retención

Guía



Culture and Coaching Strategies

Elevating Teams, Nurturing Growth: Uniting Cultures Through Coaching and Mentoring Strategies

USA | Latin America | Europe



917-231-7630



www.oneccsworld.com



oneccsworld.team@oneccsworld.com



[@oneccs.world](https://www.instagram.com/oneccs.world)



Culture and Coaching Strategies

Quienes Somos

ONE Executive Culture and Coaching Strategies es una firma internacional especializada en servicios de gestión ejecutiva, que ofrece soluciones personalizadas de coaching y mentoring a profesionales de alto nivel. Nos enfocamos en trabajar el ecosistema institucional y departamental de cada entidad con el fin de entender o definir su cultura institucional.

Nos asociamos con ejecutivos y equipos de alta gerencia para empoderarlos para que alcancen nuevas alturas en su viaje de liderazgo. Creemos firmemente que el desarrollo holístico es clave para liberar todo su potencial de éxito. Nuestro enfoque abarca no solo las habilidades profesionales, sino que también prioriza el bienestar emocional y mental de los ejecutivos. Al ofrecer un conjunto integral de servicios de desarrollo de liderazgo, equipamos a los ejecutivos con los recursos que necesitan para prosperar en todos los aspectos de sus vidas.

Nos especializamos en ayudar a las startups a construir marcos sólidos de gestión operativa y de recursos humanos a través del diseño y la evaluación de políticas, protocolos y procedimientos internos. Además, brindamos apoyo logístico a empresas y organizaciones sin fines de lucro para eventos como jubilaciones de personal, conferencias, talleres y seminarios.



Culture and Coaching Strategies

Declaración Misión:

En ONE Culture and Coaching Strategies, nuestra misión es empoderar a las empresas y organizaciones y a sus líderes para que cultiven culturas prósperas, desbloqueen el potencial y logren un éxito sostenible a través de estrategias personalizadas de coaching, mentoring y transformación cultural.

Guiados por nuestros valores fundamentales de excelencia, integridad, colaboración e innovación, nos comprometemos a asociarnos con organizaciones para crear entornos en los que cada individuo pueda crecer, desarrollarse y contribuir con su mejor trabajo.

Declaración de visión:

Nuestra visión en ONE Culture and Coaching Strategies es ser el principal socio global para la cultura organizacional y ejecutiva, el coaching y las estrategias de mentoría, conocido por nuestras soluciones innovadoras, impacto transformador y compromiso inquebrantable con la excelencia.

Imaginamos un futuro en el que todas las organizaciones estén capacitadas para cultivar una cultura de excelencia, en el que los líderes inspiren y empoderen a sus equipos para que alcancen su máximo potencial, y en el que se apoye a las personas en su viaje de crecimiento y desarrollo.



Conoce a Nuestra Presidenta y CEO

Fátima P. Torres, una líder dinámica de ascendencia dominicana nacida en los Estados Unidos, es la presidenta y directora ejecutiva de One Culture and Coaching Strategies. Con una ilustre carrera que abarca más de 30 años, Fátima se especializa en administración de empresas con un profundo enfoque en liderazgo ejecutivo, operaciones y gestión de recursos humanos. Sus credenciales se ven reforzadas por su certificación como coach ejecutiva y de negocios.

A lo largo de su ilustre carrera, Fátima P. Torres ha ocupado puestos ejecutivos cruciales en organizaciones de primer nivel, como Guardian Life Insurance, Northwestern Mutual Financial Network, Mutual of New York y Gallers Financial Group. Después de soportar los desgarradores ataques del 11 de septiembre, Fátima tomó la decisión transformadora de dedicar su experiencia a la comunidad y apoyar a las poblaciones vulnerables. Este profundo compromiso la llevó al sector sin fines de lucro, donde ha contribuido significativamente a organizaciones como la Alzheimer Foundation of America, YWCA Brooklyn, Girls Educational and Mentoring Services (GEMS), y Make the Road New York. En Make the Road, Fátima desempeñó un papel fundamental en elevar el impacto de la organización a nivel nacional, ahora rebautizada como Make the Road States. En su calidad de Directora Nacional de Recursos Humanos allí, lideró iniciativas estratégicas transformadoras que remodelaron fundamentalmente el marco de recursos humanos de la organización, demostrando su liderazgo y compromiso sin precedentes con el avance social.

La experiencia de Fátima también se extiende a su papel como asesora de varias corporaciones internacionales y entidades sin fines de lucro. Se destaca en el diseño de estrategias de gestión e infraestructura operativa, adaptando su enfoque para enfrentar los desafíos únicos de los sectores corporativo y sin fines de lucro.

Su compromiso con el servicio comunitario es evidente a través de su participación activa en la organización comunitaria, centrándose particularmente en mejorar el bienestar de las mujeres. Fátima es una figura respetada en el ámbito de la oratoria, habiendo impartido conferencias, seminarios, talleres y sesiones de coaching en varios países, incluidos México, Venezuela, Costa Rica, Ecuador, Suiza, Puerto Rico, España, Alemania, Italia y República Dominicana.

Residiendo en Nueva York, Fátima continúa influyendo e inspirando a través de su liderazgo visionario y su dedicación inquebrantable a la excelencia en la gestión y el compromiso con la comunidad.



Culture and Coaching Strategies

Guía para Entrevistas de Retención

Una Entrevista de Retención es una conversación proactiva entre un empleador y un(a) empleado(a) con el objetivo de comprender los factores que contribuyen a la decisión del/la empleado(a) de permanecer en la empresa u organización (el empleador). Las entrevistas de retención pueden tener lugar en cualquier momento del año, generalmente semestral o anualmente, y no deben ser parte del proceso de evaluación del desempeño porque ambos procesos tienen propósitos diferentes. La empresa debería ser consistente en entrevistar a todos(as) los(as) empleados(as) durante el período de tiempo que decidan para este propósito; no necesitan entrevistar a todos(as) los(as) empleados(as) a la vez, pueden programar las entrevistas de retención por departamento o por temporadas. ***Si necesita ayuda para establecer este protocolo en su empresa u organización, estamos aquí para brindarle todos los servicios necesarios.***

Las entrevistas de retención se llevan a cabo para:

- Identificar y abordar problemas o preocupaciones que puedan llevar a la rotación de personal.
- Obtener información sobre lo que motiva y retiene a los empleados.
- Fortalecer la relación entre empleador y empleado al demostrar interés y cuidado por el bienestar del empleado.
- Abordar de manera proactiva desafíos potenciales de retención antes de que se agraven.

Beneficios para el empleador:

- Retención: Al abordar preocupaciones y mejorar la satisfacción laboral, las entrevistas de retención pueden ayudar a reducir la rotación de empleados.
- Compromiso: Los empleados se sienten valorados cuando se solicita su opinión, lo que lleva a un mayor compromiso y lealtad.
- Información: Los empleadores obtienen valiosos conocimientos sobre los factores que influyen en la retención y el compromiso de los empleados.
- Acción Proactiva: Las entrevistas de retención permiten a los empleadores tomar medidas proactivas para retener el talento y abordar problemas antes de que se agraven.

Beneficios para el empleado:

- Mejora del ambiente y cultura laboral
- Oportunidad de comunicación y clasificación seguras
- Aumenta la satisfacción laboral general
- Identifica oportunidades de desarrollo profesional y laboral



Culture and Coaching Strategies

Diferencia entre Entrevista de Retención y Evaluación de Desempeño: Las Entrevistas de Retención y las Evaluaciones de Desempeño sirven para diferentes propósitos y se centran en diferentes aspectos de la relación laboral:

Propósito:

- Entrevista de Retención: Se centra en comprender los factores que contribuyen a la decisión de un empleado de permanecer en la empresa, como la satisfacción laboral, las aspiraciones profesionales y el ambiente de trabajo.
- Evaluación de Desempeño: Evalúa el desempeño laboral de un empleado en función de metas, objetivos y competencias predefinidas.

Momento:

- Entrevista de Retención: Se realiza típicamente de manera proactiva y puede ocurrir en cualquier momento durante la permanencia del empleado.
- Evaluación de Desempeño: A menudo se realiza anual o semestralmente, en intervalos predeterminados, para evaluar el desempeño pasado y establecer metas para el futuro.

Áreas de Enfoque:

- Entrevista de Retención: Se enfoca en factores de retención, niveles de compromiso, desarrollo profesional y satisfacción laboral en general.
- Evaluación de Desempeño: Se centra en evaluar el desempeño pasado, brindar retroalimentación, establecer metas de desempeño y discutir la progresión profesional.

Resultado:

- Entrevista de Retención: Busca identificar estrategias de retención, abordar preocupaciones y mejorar la satisfacción del empleado para aumentar la retención.
- Evaluación de Desempeño: Resulta en retroalimentación sobre el desempeño, reconocimiento de logros, identificación de áreas de mejora y establecimiento de metas de desempeño para el futuro.



Culture and Coaching Strategies

Es esencial que el empleador cree un espacio seguro para los empleados, siendo igualmente responsable de establecer confianza y asegurar a los empleados que sus comentarios serán valorados y atendidos.

Consejos para poner a los empleados a gusto y garantizar transparencia y honestidad:

Establecer el Tono: Comience la entrevista enfatizando la importancia de la honestidad y la transparencia y asegurando a los empleados que sus comentarios se mantendrán en confidencialidad.

Crear un Espacio Seguro: Fomente el diálogo abierto escuchando activamente a los empleados sin juzgar y creando un ambiente no amenazante donde se sientan cómodos expresando sus pensamientos y preocupaciones.

Asegurar que no habrá represalias: Comuníquelo claramente que no habrá represalias por proporcionar comentarios honestos y asegúreles a los empleados que sus respuestas no afectarán su situación laboral ni sus oportunidades de avance.

Dar Ejemplo: Demuestre transparencia y honestidad al discutir abiertamente el propósito de la entrevista de retención, reconocer áreas de mejora dentro de la organización y comprometerse a tomar medidas basadas en los comentarios de los empleados.



Culture and Coaching Strategies

Ejemplo de Preguntas para Hacer:

Estas preguntas son igualmente aplicables a corporaciones y organizaciones; no es necesario hacer todas estas preguntas. Siéntete libre de ser creativo y proponer tus propias preguntas.

- ¿Cómo te sientes acerca de la cultura y los valores de la empresa?
- ¿Crees que se alinean con tus propios valores?
- ¿Qué aspectos de tu trabajo encuentras más satisfactorios?
- ¿Puedes compartir un ejemplo de un momento en el que te sentiste particularmente motivado(a) o comprometido(a) con tu trabajo?
- ¿Hay recursos o sistemas de apoyo que sientas que faltan en tu puesto actual?
- ¿Cómo prefieres recibir retroalimentación sobre tu desempeño y desarrollo profesional?
- ¿Consideras que las reuniones individuales son útiles para tu éxito en la empresa?
- ¿Qué oportunidades de crecimiento y avance ves dentro de la empresa?
- ¿Cómo equilibras tus responsabilidades laborales con tu vida personal?
- ¿Puedes identificar áreas donde crees que tus habilidades o experiencia podrían ser mejor utilizadas dentro de la organización?
- ¿Cómo te sientes acerca del nivel de comunicación y transparencia dentro de la empresa?
- ¿De qué manera crees que la empresa podría reconocer y apreciar mejor las contribuciones de los(as) empleados(as)?
- ¿Quién hace que trabajar aquí sea mejor?
- ¿Cómo demostramos a las personas que son importantes?
- Si pudieras cambiar una cosa. ¿Qué sería?
- ¿Qué desafíos o barreras en tu trabajo has enfrentado últimamente?
- ¿Qué te gustaría ver cambiado en tu rol?
- ¿Qué te gustaría ver más o menos de mí como tu gerente?



Culture and Coaching Strategies

Ejemplo de Preguntas a Realizar:

Estas preguntas son igualmente aplicables a corporaciones y organizaciones.

- ¿Qué necesitarías de nosotros(as) para apoyarte mejor?
- ¿Cómo sería tu trabajo ideal aquí?
- ¿Qué te emociona de venir a trabajar?
- ¿Te sientes satisfecho(a) con el impacto de tu trabajo?
- ¿Qué te gustaría hacer más en el trabajo?
- ¿Y qué te gustaría hacer menos?
- ¿Visualizas un futuro para ti en la empresa? Si no es así, ¿qué podemos hacer para cambiar tu perspectiva?
- ¿Cómo son las cosas iguales o diferentes?
- Si fueras gerente por un día, ¿qué harías de manera diferente?
- ¿Qué te hace quedarte con nosotros(as)?
- ¿Qué te mantiene trabajando aquí? (pregunta similar a la anterior; deja estas preguntas para el final de tu entrevista)



Culture and Coaching Strategies

Después de completar una Entrevista de Retención, es crucial que una empresa tome medidas concretas con la información recopilada para mejorar la retención y satisfacción de los empleados. Aquí tienes lo que una empresa puede hacer con la información:

1. **Analizar e Identificar Tendencias:** Revisar las respuestas de las Entrevistas de Retención para identificar temas comunes, preocupaciones y áreas de mejora en toda la organización.
2. **Desarrollar Planes de Acción:** Basándose en los conocimientos adquiridos, desarrollar planes de acción para abordar problemas, implementar cambios y mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados.
3. **Comunicar los Hallazgos:** Compartir los hallazgos de las Entrevistas de Retención con las partes interesadas relevantes, incluidos gerentes y recursos humanos, para garantizar la transparencia y fomentar la responsabilidad en la implementación de cambios.
4. **Implementar Cambios:** Tomar medidas concretas para abordar las preocupaciones identificadas y mejorar la experiencia del empleado. Esto puede implicar revisar políticas, proporcionar recursos o apoyo adicional, o ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo.
5. **Seguimiento:** Realizar un seguimiento periódico con los empleados para rastrear el progreso, recopilar comentarios sobre los cambios implementados y asegurarse de que sus preocupaciones estén siendo abordadas de manera efectiva.
6. **Mejora Continua:** Utilizar las Entrevistas de Retención como un proceso continuo para recopilar comentarios y realizar mejoras continuas en la experiencia del empleado.

