

Nuevos Desafíos en la Gestión de Personas



Guillermo Gadola



Octubre 2021

HRINFLUENCERS2020#

¿Cuáles crees que serán los cambios más significativos en las áreas de Recursos Humanos y Comunicación Interna de cara a los próximos 2 años?

El uso de la tecnología y sus implicaciones, alto enfoque en learning en las organizaciones, open economy o futuro del trabajo, apuesta fuerte por la productividad pero en contrapeso por el bienestar de los empleados y la experiencia de los mismos.

Manuel Aldrete

Director de Recursos Humanos, Whirlpool Corporation, México

Definitivamente más automatización y eficiencia del área (paso gradual a Agile HR), mayor incursión a la RSC (refuerzo de conceptos en la organización como propósito, ética, ecosistemas), Employee Experience/Journey, mayor inversión en People Analytics.

Milagros Zegarra

Directora Regional de RRHH para Sudamérica, Herbalife, Perú

El trabajo remoto, la incorporación al mundo de la agilidad y sobre todo generar compañías con un propósito alineado a las expectativas de sociedad en la que vivimos. La comunicación interna deberá acompañar estos cambios.

Patricio Nobili

Director de Recursos Humanos para la División Sur de LATAM, McDonald's - Arcos Dorados, Argentina

HRINFLUENCERS2020#

Debemos reinventarnos, ser propiciadores de generar la transformación cultural de la organización para que florezca una cultura ágil, equipos auto gestionados, autónomos, sistemas de recompensas y beneficios diferentes, ser proveedores de metodologías a los líderes, más que expertos. Incorporar el agilismo al área de recursos humanos, para luego acompañar a la transformación cultural.

Carolina García

Fundadora Comunidad Inclusiva, Training CIO BHP, Chile

¿Cuáles crees que serán los cambios más significativos en las áreas de Recursos Humanos y Comunicación Interna de cara a los próximos 2 años?

Actuación estratégica como partner del negocio, pensando “fuera de la caja” y uniendo tecnología con ideas.

Fernanda Cancio

Organizational Development Manager, Supergasbras, Brasil

TECNOLOGIA

AVANZAR EN LA ERA
DIGITAL

GENERAR COMPAÑÍAS CON UN
PROPÓSITO ALINEADO A LAS
EXPECTATIVAS DE SOCIEDAD EN
LA QUE VIVIMOS

SISTEMAS DE RECOMPENSAS Y
BENEFICIOS DIFERENTES

TRABAJO REMOTO

FLOREZCA UNA CULTURA
ÁGIL

EQUIPOS AUTO GESTIONADOS,
AUTÓNOMOS

APUESTA FUERTE POR LA PRODUCTIVIDAD
PERO EN CONTRAPESO POR EL BIENESTAR
DE LOS EMPLEADOS Y LA EXPERIENCIA DE
LOS MISMOS

UNIENDO TECNOLOGÍA CON
IDEAS

INCORPORAR EL AGILISMO AL ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS, PARA LUEGO
ACOMPañAR A LA TRANSFORMACIÓN
CULTURAL.

Cambio completo de la mentalidad, la cultura y la filosofía de gestión organizacional.

Los sistemas de gestión, las estructuras y las estrategias de talento actuales tienden a estar desactualizados, diseñados para una era en la que el tamaño y la estabilidad definían una ventaja competitiva.

Nueva generación de organizaciones exitosas características de esta cuarta revolución industrial ...

...que se alejan de las culturas de mando y control ...

...hacia prácticas de gestión que aprovechan a las diversas multitudes de personas que están comprometidas, energizadas y enfocadas en sorprender y deleitar a los clientes, sin impedimentos por exceso de burocracia, persiguiendo objetivos personales y comerciales con propósito.

La start-up tecnológica ofrece un modelo para entender cómo convertirse en una Organización Adaptable, que pueda adecuarse a los desarrollos del mercado, mientras que estimula a los equipos a que ofrezcan productos y soluciones innovadoras.

¿Qué es una Organización Adaptable?

- Las organizaciones adaptables no gestionan desde la estructura y el control, sino que lo hacen con un ecosistema que aprende del pasado y se adapta en consecuencia para ayudar a garantizar la supervivencia del sistema en general.
- En este sentido, las Organizaciones Adaptables son empresas vivas organizadas en torno a redes basadas en cómo trabajan y se comportan las personas, distribuyendo y maximizando el potencial humano.
- Se centran en fomentar a los equipos de primera línea, a que trabajen en red, para que tomen decisiones más rápidas y mejores para los clientes, ciudadanos y partes interesadas, emprendiendo un cambio de mentalidad y reinventando diseños organizacionales, estrategias de talento y tácticas de desarrollo de liderazgo.

En un mundo en el que el futuro es incierto, las organizaciones deben considerar cambiar características estables y predecibles, por adaptables

Organización Estable	Organización Adaptable
Impulsadas por las ganancias	Impulsada por el propósito
Foco Interno	Foco en el cliente
Estructura jerárquica	Redes de equipos flexibles
Interacciones burocráticas y en silos	Colaboración y Gobernanza Ágil
Modelo único para la gestión del talento	Gestión del talento personalizada
Resistencia al cambio	Cambios y aprendizajes continuos

Fuente: Deloitte, La Organización Adaptable -¿Qué tan preparada está su organización para afrontar la aceleración de los cambios?, 2021

Las dimensiones de la Adaptabilidad

Las Organizaciones Adaptables existen en **ecosistemas impulsados por el Propósito** que detectan constantemente las necesidades externas a través de límites semipermeables



...y motivan **individuos resilientes** a través de **programas de talento adaptativo** para permitir que las personas quieran aprender, crecer y desarrollarse

...organizan capacidades por fuera de una marcada jerarquía y silos hacia una red de **organizaciones multidisciplinares**.

...los líderes son **orquestradores inclusivos vs. expertos en tareas técnicas**, de forma de habilitar el potencial de diversos conjuntos de actividades.

...generan equipos de alto rendimiento mediante la adopción de **formas de trabajo conectadas y una cultura agile**.

Un individuo adaptable piensa con:

Mentalidad global

Mentalidad de crecimiento

Mentalidad de Pensamiento de Diseño

Diversidad de pensamiento

Felicidad vs Propósito (Significado)

- La felicidad (como todas las emociones) es un estado fugaz, no permanente.
- Una solución alternativa es hacer del Propósito tu objetivo.
- Como ha señalado la autora Emily Esfahani Smith, las personas que se centran en el significado de sus vidas personales y profesionales tienen más probabilidades de sentir una sensación de bienestar duradera. Las investigaciones muestran que hacer que el trabajo sea más significativo es una de las formas más poderosas y subutilizadas de aumentar la productividad, el compromiso y el rendimiento.

Felicidad vs Propósito (Significado)

Según una investigación sobre la felicidad y el significado realizada por el psicólogo Roy Baumeister y sus colegas, cinco factores diferencian el significado y la felicidad:

- Conseguir lo que quieres o necesitas.
- Horizonte de tiempo.
- Vida social.
- Desafíos.
- Identidad personal.

La psicóloga Pninit Russo-Netzer, descubrió que si se proporcionan pautas para orientar la vida profesional hacia un significado, también se conduce a la felicidad.

Cuatro pasos prácticos que puede seguir para darle más significado a su trabajo:

- Mantenga un diario de actividades.
- Alinee sus valores y acciones al elegir qué priorizar.
- Concéntrese en las relaciones, no solo en los entregables.
- Comparta narrativas de "lo mejor de sí mismo" con sus compañeros de trabajo.

Organización
Adaptable

Trabajo en
red

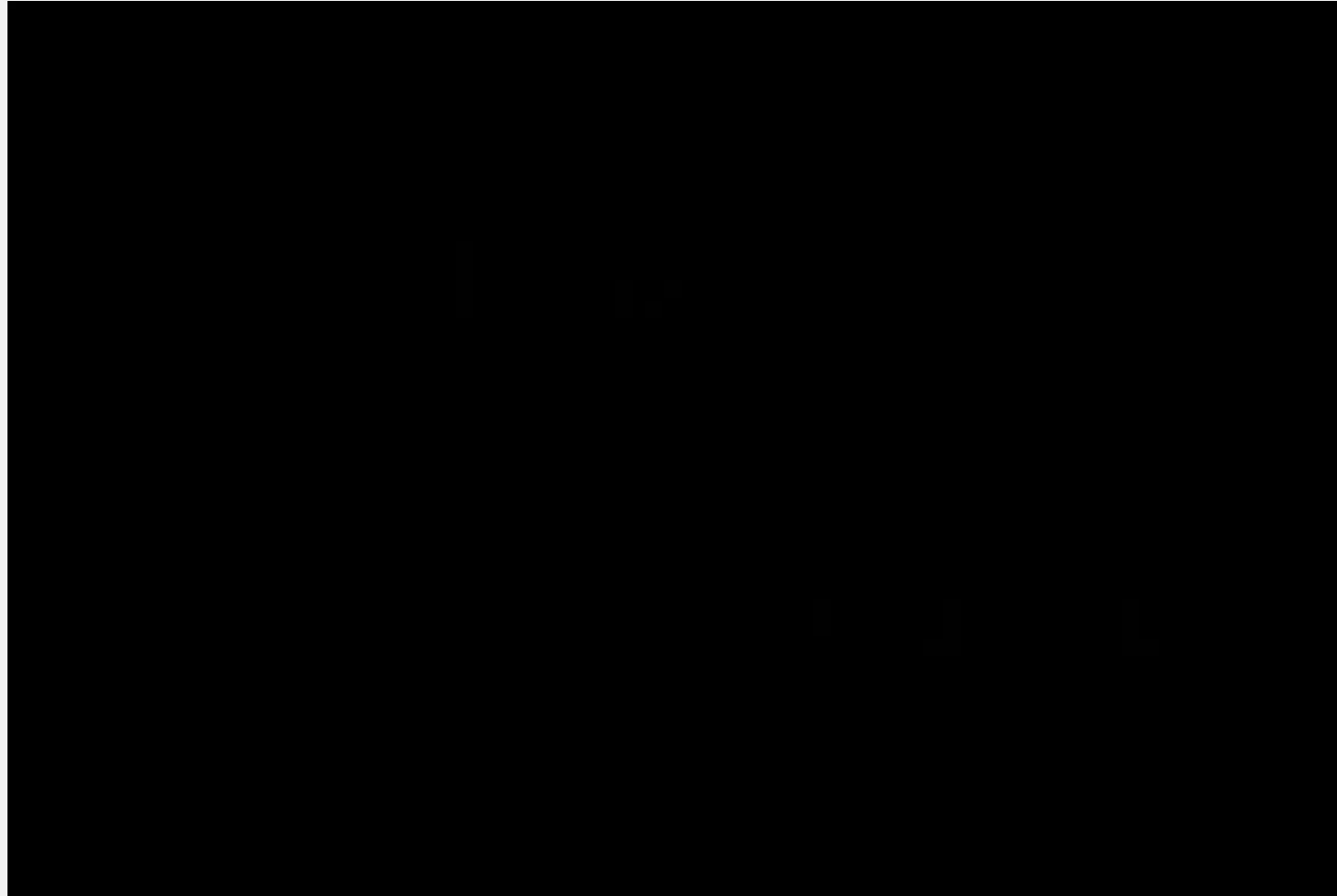
Personal con
Propósito

Valor de lo
Diverso

Aprendizaje
continuo

Steve Jobs

Una lección de Administración



Muchas gracias