



## Compartiendo experiencias sobre personas y tecnología



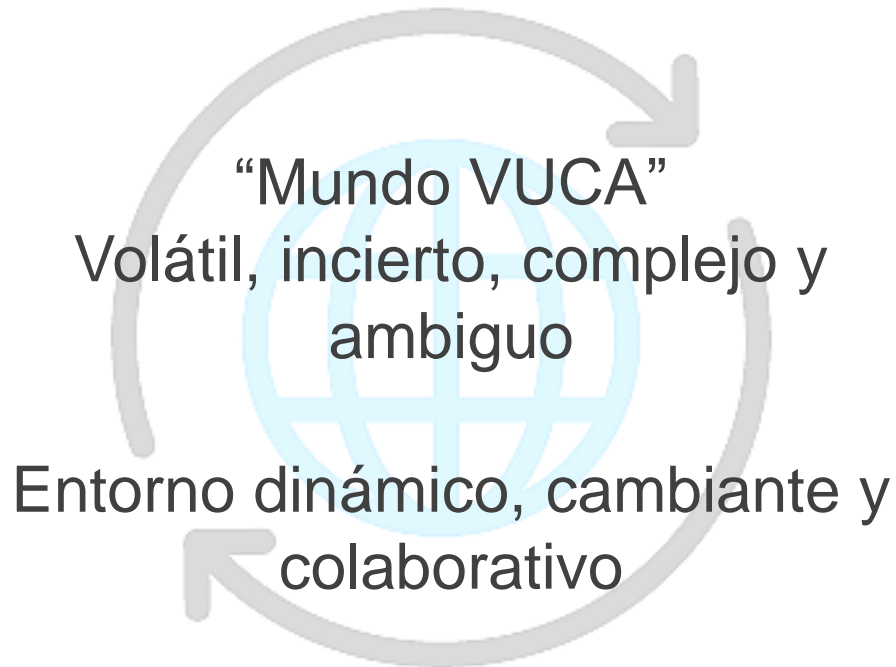
**“Nuevos modelos de trabajo en la era digital”**

Encuentro privado - 7 de febrero 2017





## Entorno



## Organizaciones

Más simples  
Más flexibles  
Más abiertas  
Menos convencionales



## Organización: más simple

## Presente & Futuro

### Pasado



- Información almacenada en ordenadores, archivos físicos y compartida vía *email*.
- Grandes equipos funcionales.
- Reconocimiento individual por el puesto en la organización.
- Definición y revisión de objetivos anuales.
- Gerentes como responsables de la dirección de las personas.



- Información y documentos compartidos vía *data networks* y otras tecnologías colaborativas.
- Equipos pequeños, planos, empoderados, multidisciplinares por proyectos.
- Reconocimiento de resultados exitosos de los equipos.
- Reconocimiento individual por habilidades críticas.
- Actualización de objetivos trimestrales.
- *Career coaches* como guías en el desarrollo de las personas.





## Organización: más abierta

## Presente & Futuro

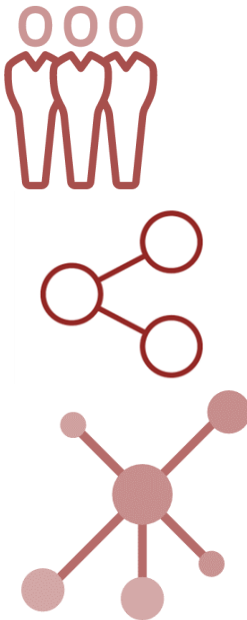
### Pasado



- Estructuras con muchos niveles jerárquicos.
- Competitividad entre áreas y directivos.
- Organizaciones que funcionan divididas por áreas y puestos.
- Información considerada como “poder” o de difícil acceso.
- Relación principalmente con personas dentro de la organización.
- Contrataciones a tiempo completo.



- Estructuras más planas.
- Cada persona tiene “voz propia” y puede ser un líder en su campo.
- Organizaciones conectadas y comprometidas.
- Acceso, transparencia e información compartida.
- Trabajo en red con todo el entorno.
- Organización expuesta en redes.
- Nuevas modalidades de contratación: consultores, *freelances*, tiempo parcial y por contingencia ... *Gig economy workers*.





## Organización: más flexible

## Presente & Futuro

### Pasado



- Trabajo en horario fijos, en la oficina o sala de reuniones.
- Uso de tecnología para ciertos procesos: atracción, evaluación de desempeño principalmente.
- Enfoque de HR en crear programas y estrategias para atraer y retener talento.



- Personas eligen dónde, cómo y cuándo trabajar.
- Más que espacios de trabajos abiertos, es dar la opción de elegir dónde trabajar en función de la actividad que realizan.
- Integración de última tecnología en programas holísticos de bienestar (desde salud financiera, física y emocional).
- Enfoque de HR en el balance de la vida personal y profesional, para que las personas tengan un mejor desempeño individual y de equipos.



Clinical, Fitness, Wellness



# Organización: menos convencional

## Presente & Futuro

### Pasado



- Dirección de personas basado en el control y autoridad de los jefes (bajo desempeño genera pérdida de bono o de trabajo).
- Programas de desarrollo de lideres estructurados formalmente.
- Crecimiento jerárquico establecido en la empresa.



- Liderazgo enfocado en crear un ambiente de éxito.
- *Millennials* reinventan el rol de líder.
- Múltiples escaleras para crecer en la empresa.
- Plataformas de movilidad de carrera permiten hacer un “test drive” de nuevos roles mientras están en su puesto actual.
- Nuevos valores: colaboración, participación, transparencia, flexibilidad..
- Diversidad e inclusión.





## Qué dicen los expertos....

*“We define employee experience simply as **seeing the world through the eyes of our employees, staying connected, and being aware of their major milestones.** In the last year we have appointed a Head of Employee Experience and we are developing a strategy to create an employee experience which takes into account the physical environment our employees work in, the tools and technologies that enable their productivity, and learning to achieve their best at work. All of this is part of continuously evolving our HR capabilities.”*

**Susan Peters, Senior Vice President, Human Resources at General Electric**

*“The last best experience that anyone has anywhere becomes the **minimum expectation for the experiences they want everywhere.**”*

**Paul Papas, global leader of IBM Interactive Experiences.**

*“Over the next five years, automation will seep into more and more aspects of our work and personal lives. Increasingly, **it will be hard to distinguish what is being done by a person and what is done by a machine.** As a result, the fundamental nature of how humans work will be transformed and we’ll have to work smarter.”*

**Gideon Mann, head of data science at Bloomberg LP.**

McKinsey  
Quarterly

**Organizing for the future**

Platform-based talent markets help put the emphasis in human capital management back where it belongs—on humans.



WORLD ECONOMIC FORUM | Agenda | Initiatives | Reports | Events | About | TopLink login | 中文 | Español | Q

Industry Agenda > Artificial Intelligence and Robotics > Emerging Technologies > Employment and Skills

**In the machine age, only one type of organization will thrive: a human one**





## Conclusiones



Organizaciones más ágiles, enfocadas en la experiencia del empleado y del cliente.



Modelos de trabajo y herramientas colaborativas.



Uso plataformas digitales para todos los procesos de gestión de personas.



Organizaciones más planas, equipos más pequeños y multidisciplinares enfocados en proyectos orientados al cliente.



Rediseñar organizaciones, procesos y maneras de trabajar utilizando la tecnología para satisfacer las necesidades de las personas.