

Utilizamos cookies propias y de terceros para mejorar nuestros servicios y mostrarle publicidad relacionada con sus preferencias mediante el análisis de sus hábitos de navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso. Puede obtener más información, o bien conocer cómo cambiar la configuración, en nuestra [Política de cookies](#)

APPS VIDEOJUEGOS GADGETS MOVILIDAD INFORMÁTICA

¿Cómo puede la inteligencia artificial mejorar nuestras vidas?

Alfred, el mayordomo virtual

INNOVACIÓN / 18/12/2016 04:49

LAS EMPRESAS SE HACEN MÁS HORIZONTALES

Las relaciones laborales son cada vez menos jerárquicas con el objetivo de incrementar la colaboración entre los empleados y agilizar la toma de decisiones

EMPRESAS / # RELACIONES LABORALES

Compartir 6

Twitter

G+1

RAÚL SALGADO. | .



ANDALUCÍA

La Junta se siente legitimada para pagar menos de 4 euros por hora a los monitores



Las estructuras en red son más planas, descentralizadas y flexibles, lo que intensifica el compromiso de los empleados
Dreamstime

La revolución tecnológica obliga a las empresas a ser más ágiles y flexibles. Los procesos internos deben simplificarse y las relaciones tienen que ser cada vez menos jerárquicas y más colaborativas. De entre las estructuras de organización más disruptivas destaca el modelo de las «start-ups».

Indra, por ejemplo, está llevando a cabo un cambio cultural que ha dado como resultado un modelo de gobierno y dirección más plano y eficaz. Éste ha supuesto la reorganización y simplificación de su estructura directiva, y se ha traducido en ahorros de tiempo, aumentos de calidad y reducción de costes. También ha acelerado la toma de decisiones. Y es que desde el punto de vista gestor, aseguran, el cambio cultural impulsa la integridad, el rigor y la responsabilidad en la ejecución de proyectos y orienta el trabajo hacia el incremento de la rentabilidad y la generación de caja.

Pero no sólo se están adecuando las compañías que operan en el sector tecnológico. La estructura organizativa de Gas Natural Fenosa implica la gestión de, aproximadamente, 19.000 trabajadores a nivel mundial. Y los principales beneficios para su negocio pasan por la agilidad y el control, mediante estructuras planas y rigurosos mecanismos de seguimiento; la visión global y la actuación local; y la flexibilidad y escala, con la eficiencia de los servicios compartidos adaptados a cada negocio. El modelo de relación que subyace, basado en el liderazgo y el compromiso, ha permitido profundizar en la cooperación, entendida como el mecanismo para mejorar la

NOTICIAS RELACIONADAS

05 DE DICIEMBRE

¿Tendremos «iCar» en breve?

03 DE DICIEMBRE

Las oficinas flexibles se impondrán en el futuro

25 DE NOVIEMBRE

Las ciudades inteligentes ya están listas

SIGUENOS EN LA RAZÓN

Seguir

Me gusta 20.536

G+1

LO + VISTO

LO + VISTO

COMPARTIDO

COMENTADO



06 DE DICIEMBRE

Un tuit español, el más retuiteado del mundo en 2016



15 DE DICIEMBRE

La herramienta para escribir bien en inglés



14 DE DICIEMBRE

Consejos para compartir lotería en Whatsapp sin sustos



13 DE DICIEMBRE

El falso carro navideño de 1.000 euros



04 DE DICIEMBRE

Glow, tabletas españolas desde 50 euros

efectividad de otros en la creación de un resultado común, lo que genera un mayor valor para la empresa, al aumentar la satisfacción de unos empleados que se sienten más partícipes de los éxitos del grupo.

No es tanto que la tecnología cambia las estructuras como que las personas transforman la organización. Y mientras que las grandes empresas apuestan por modelos verticales, las pequeñas y medianas optan por los horizontales.

En el eje de toda esta transformación se encuentran los «millennials», quienes conciben el mundo laboral de forma totalmente diferente a las generaciones precedentes. Otorgan a su tiempo de ocio tanta o más importancia que a su desarrollo profesional. De ahí que valoren sobremedida las medidas de flexibilidad, el teletrabajo y, en general, todo lo relacionado con la conciliación. Por ello, su predominancia en las plantillas traerá consigo una adopción generalizada de modelos de gestión más abiertos y flexibles, ya que les gusta tener una relación cercana con sus jefes que les permita opinar, participar, involucrarse y

[En Directo](#)
[Secciones](#)
[Ediciones](#)
[Multimedia](#)
[Suplementos](#)
[Servicios](#)

sus modelos de gestión para adecuarse y encajar a estos nuevos trabajadores. No obstante, en España todavía queda mucho camino por recorrer, ya que «nuestras empresas van rezagadas respecto a otros mercados». África Seva, del equipo de RR HH de Hays España, asegura que las organizaciones tienden cada vez más hacia un estilo de gestión colaborativa, en el que los jefes dan más espacios de libertad a sus trabajadores y con el que se estrechan las relaciones entre los empleados y la gerencia. «Una estructura horizontal funciona mejor para las organizaciones pequeñas o para las pequeñas unidades dentro de una organización más grande», remarca.

La metamorfosis de las relaciones laborales conlleva una reformulación de la jerarquía tradicional y abre la puerta a otras formas de organización, como los modelos «redárquicos» o las «estructuras en red». Cristina Hebrero, directora de PeopleMatters, explica que estas organizaciones se asemejan gráficamente a una «red» y se caracterizan por ser más planas, descentralizadas y flexibles, por lo que su capacidad de adaptación es mucho mayor. «Estas nuevas estructuras no se basan tanto en relaciones de dependencia jerárquica establecidas por posiciones de poder y autoridad, sino en un orden que emerge de manera natural –no impuesto de arriba hacia abajo–». Hebrero sostiene que la colaboración se intensifica, porque las tecnologías sociales posibilitan que cada individuo aporte y que las conexiones interpersonales surjan de forma natural. En este sentido, el modelo de organización «en red» ofrece una estructura más adecuada para resolver problemas complejos que requieren de un grado de innovación y cooperación que los modelos tradicionales no fomentan.

Tanto la revolución tecnológica como la búsqueda de la máxima productividad han adelgazado sustancialmente la envergadura de la mayoría de las organizaciones. Si bien los organigramas de las compañías van cambiando, «no hay una pauta clara de qué tipo de estructura es la mejor. Siguen existiendo empresas que se organizan por países, por productos, por tipos de cliente... Unas están integradas verticalmente, otras horizontalmente...». En cualquier caso, Jesús María Saló, director asociado de Page Executive & Page Consulting, afirma que se han eliminado o reducido todos los procesos que no aportaban valor.

La digitalización propicia el aumento de la productividad en la gestión de equipos. Las nuevas organizaciones revisan sus procesos para eliminar pasos innecesarios y simplificar las tareas, lo que mejora el rendimiento. Por otro lado, al tratarse de estructuras descentralizadas, «la red fomenta enormemente el flujo ascendente de ideas, lo que impacta positivamente en la motivación del empleado, que siente que contribuye mucho más al negocio», indica Hebrero.

Una de las consecuencias más evidentes de la frenética revolución tecnológica es la sensación de inmediatez que, junto a la visión cortoplacista de la mayoría de las empresas, exige rápidas actuaciones. Pero la verticalidad de las organizaciones tradicionales «dila la toma de decisiones». Saló destaca que cuanto más jerarquía haya, más se diluyen las responsabilidades, porque en mayor o menor medida todas las personas dentro de una línea jerárquica son –o deberían sentirse– responsables de lo que pasa. «Las organizaciones horizontales son mucho más ágiles. Ahora bien, necesitamos que el poder de decisión de las personas, cada uno a su nivel, esté bien delimitado. Además, la gente con talento lo quiere y necesita. Cada uno tiene que saber hasta dónde puede llegar», apostilla Saló.

Modelos de contratación

Las nuevas estructuras conllevan nuevos modelos de contratación y retribución. La directora de PeopleMatters revela que la política retributiva debe focalizarse en compensar los resultados obtenidos, y

ÚLTIMAS NOTICIAS DE LA RAZÓN

ECONOMÍA 20 DE DICIEMBRE

La Seguridad Social pierde 28.705 afiliados extranjeros en noviembre

PORTADA 20 DE DICIEMBRE

Foro de debate SEDISA-LA RAZÓN



El sector del libro agradece la subida de lectores, pero teme a la piratería



A TU SALUD 20 DE DICIEMBRE

Godzilla alimentó al zika



MEDIO AMBIENTE 20 DE DICIEMBRE

Turismo para huir de la polución, nueva tendencia en China

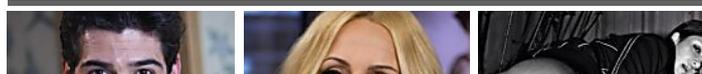
BLOGOSFERA

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Modelos organizativos para la transformación digital. El papel del área de RRHH.

no tanto las tareas desempeñadas. De igual modo, resalta la creciente importancia del trabajo flexible. «Todos tenemos claro que ya nadie se plantea un empleo vinculado a una única organización para toda la vida». Y la enorme variedad de relaciones empresa-colaborador que surge requiere una mayor diversidad de relaciones contractuales. Pese a que en España se asocia temporalidad a precariedad, los trabajos temporales ofrecen muchas opciones que encajan a la perfección con las necesidades de las nuevas estructuras organizativas. Seva asevera que las empresas reclaman cada vez más personal temporal cualificado, y pone como ejemplo los empleos por proyectos. «Estas nuevas modalidades de contratación están entrando con fuerza en España, gracias a la movilidad de nuestros trabajadores».

Otras noticias que te pueden interesar...



En Directo

Secciones

Ediciones

Multimedia

Suplementos

Servicios

La madre invisible de Miguel Ángel Muñoz

El G-10 del retoque

Kim Kardashian luce trasero en «Love Magazine»

recomendado por

0 Comentarios

La Razón

1 Acceder

Recomendar 1

Compartir

Ordenar por los mejores



Sé el primero en comentar...

Sé el primero en comentar.

TAMBIÉN EN LA RAZÓN

El fiscal pide mantener en prisión a los detenidos por la ...

18 comentarios • hace 17 horas

tonny — Claro, no podía ser de otra manera, prisión.

Un camión atropella a varias personas en un mercado ...

98 comentarios • hace 14 horas

Baroña — No había copiloto, al conductor polaco lo asesinaron a tiros y luego usaron su ...

Merkel muestra sus dolor ante los muertos y heridos en el ...

17 comentarios • hace 12 horas

CAPITÁN TRUENO — En el fondo tenemos lo que nos merecemos. ...tanta igualdad ...

Junqueras ejerce de "nuevo Pujol" y busca apoyos en ...

11 comentarios • hace 5 horas

Catalunya Endavant — De verdad que sí!!!! Es bueno que existan panfletos que ...

Suscríbete Añade Disqus a tu sitio web Añade Disqus Añadir

Privacidad

DESTACADOS

TECNOLOGÍA

20 DE DICIEMBRE

INNOVACIÓN

18 DE DICIEMBRE

Un enjambre de cucarachas-cyborg