

# COMO SE ADAPTAN LAS ORGANIZACIONES RESILIENTES A UNA MODALIDAD DE TRABAJO HIBRIDO?

Pilar Ugarte Uribe, Mayo2022

10/5/22

LA CULTURA SE COME A  
LA ESTRATEGIA AL  
DESAYUNO..... (PETER DRUCKER)

Nuestros procesos deben responder a un **cliente** que puede contactarnos desde un canal **presencial o digital**; y espera el mismo servicio y el mismo nivel de experiencia en ambos. Nuestros **equipos de trabajo** deben estar listos para entregarlo.

# Resilencia

*Se define como: “la capacidad de una organización para **anticipar, prepararse, responder y adaptarse** al cambio incremental y las interrupciones repentinas con el fin de sobrevivir y prosperar”.*

*Resultado Actual*

*¿VS?*

*Sustentabilidad futura*



# POR QUÉ ES IMPORTANTE

Los cambios impactan a las **personas**

Ayuda a mitigar los **riesgos** en medio de un cambio

Permite mantener los niveles de **productividad y eficacia** organizacional



***Mientras más grande o profundo el cambio, más planificado debe ser.....***

***¿Qué queremos cambiar? ¿qué queremos conservar?***

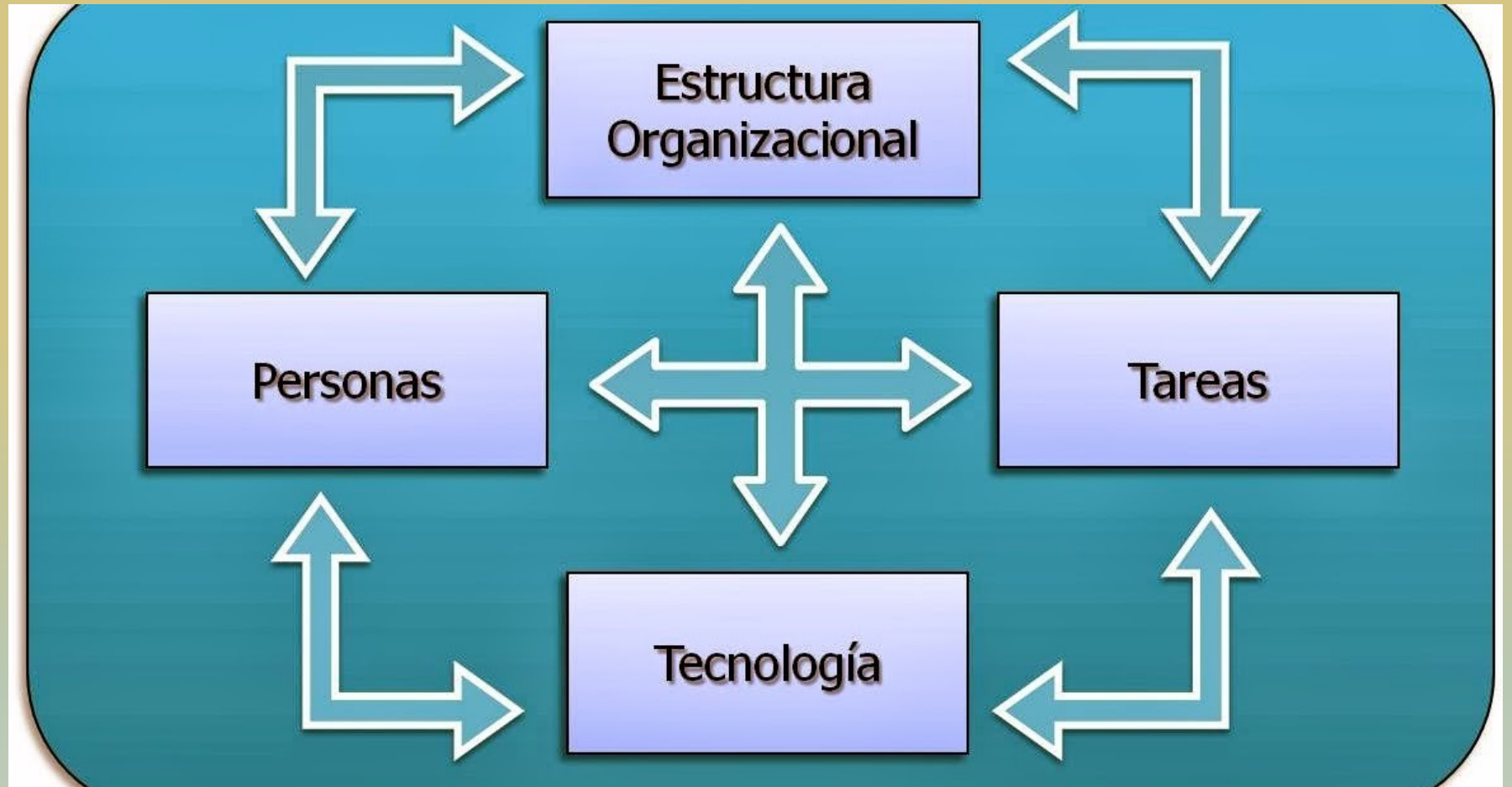
# ¿Qué tipo de Organizaciones han demostrado resiliencia?

- Observan, observan, observan....
- Cuestionan los paradigmas existentes
- Experimentan (ensayo y error)
- Se mueven en zonas fuera de sus círculos de confianza.
- Incorporan la voz del cliente y proveedores
- Atraen y Preparan a los mejores
- Acepta la incertidumbre
- Adquirir empresas tecnológicas ( u otras) aceptando lo que no sabemos
- COMUNICAR, COMUNICAR, COMUNICAR.....

# ¿COMO EMPEZAR?

Leavitt, 1965

*GESTION  
de cambio*



# Desarrollando la resiliencia....

## ESTRUCTURA

- Menos Jerarquica
- Más funcional
- Más flexible
- Poder de decision mas distribuido
- Celulas de trabajo

- TECNOLOGIA
- Digitalización
- Automatización
- Plataformas de interacción clientes; proveedores; internas
- BIG DATA

# Desarrollando la resiliencia...

- TAREAS (PROCESOS)
- Eficiencia / Procesos livianos
- Agilidad
- Más analíticas
- Menos operativas
- PERSONAS
- Competencias: “reskilling” y “upskilling”
- Gestión de Talento
- Nuevos liderazgos
- Diversidad e Inclusión
- Jugadores A (Dream team)
- Condiciones de trabajo diferenciadas, pero equitativas
- Comunicar, comunicar y comunicar

*Los líderes deben desarrollar ciertas habilidades y un estilo de liderazgo efectivo desde la distancia. Deben dejar de controlar y comenzar a gestionar verdaderamente.*

# Nuevos desafíos para los líderes de equipos híbridos...

- Acercar la estrategia organizacional.
- Generar espacios para cuestionar paradigmas.
- Crear / ajustar sus procesos: consistentes y ágiles.
- Generar confianza y cercanía con y entre el equipo.
- Establecer reglas de interacción que recojan las distintas realidades del equipo.
- Elegir a los mejores y desarrollar el potencial de su equipo.
- Consistencia entre el relato y la acción
- COMUNICAR, COMUNICAR, COMUNICAR.....

**GRACIAS!**