

La transformación cultural que necesitará la empresa para sobrevivir

Olivier Rodney CEO & Founder
@ Five Steps Headhunting
CDMX 07 2020



Las economías son afectadas a nivel global y cambian las reglas de competitividad, las estrategias y el management de las organizaciones.





Hoy, hay 52
Millones de
desempleados por
el COVID en EU,
se preven 17
Millones en
México!





Menos empleos,
condiciones de
trabajo y de
empleabilidad
distintas nos
obligan a cambiar
los paradigmas de
la organización.



Crear organizaciones
resilientes;
Crear una cultura de
innovación;
Empezar a construir
equipo invencibles...



A

Los cambios inmediatos « Employee experience »

B

El management en esta tempestad

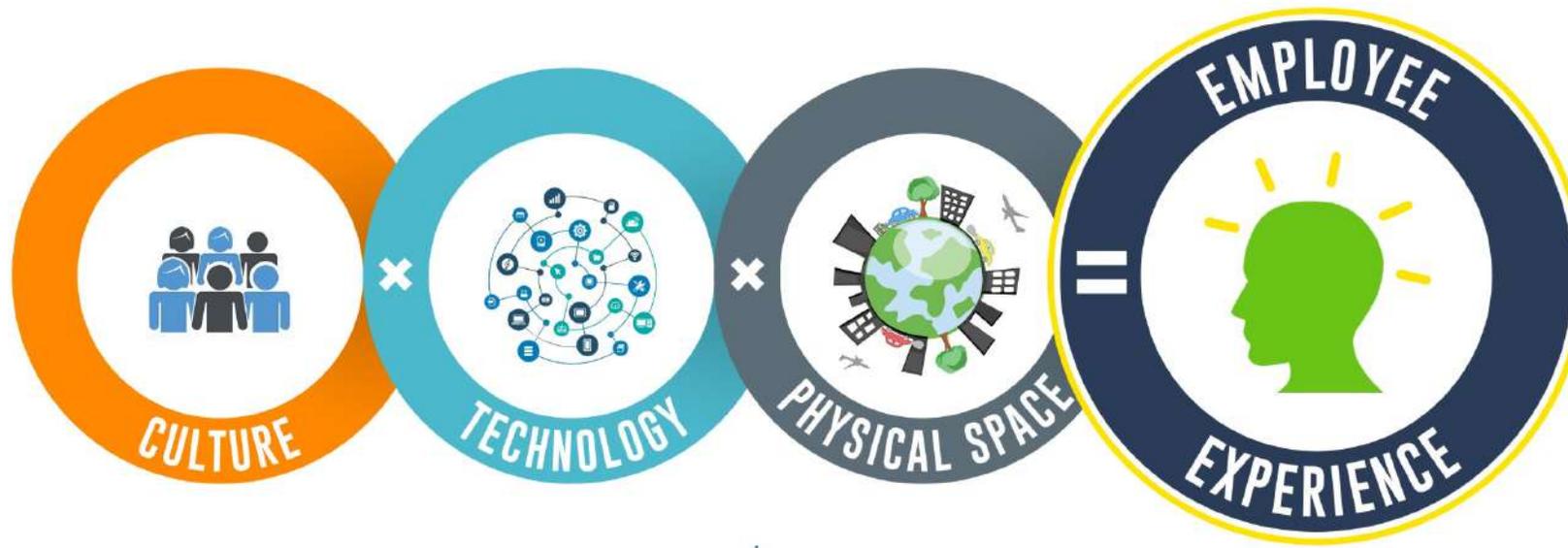
C

Los cambios y retos del futuro

Los cambios inmediatos Employee experience



Employee Experience (Experiencias de los empleados) que defino como crear una organización en la que los empleados NO NECESITEN presentarse a trabajar centrándose en tres conceptos: Cultura, Tecnología y (Espacio).



Iniciado por el CEO y el equipo ejecutivo, todo el « viaje » de la experiencia de los empleados de una organización comienza con la Razón de Ser, los valores y la **Cultura Organizacional**. Es la base sobre la que se construye la experiencia del empleado.

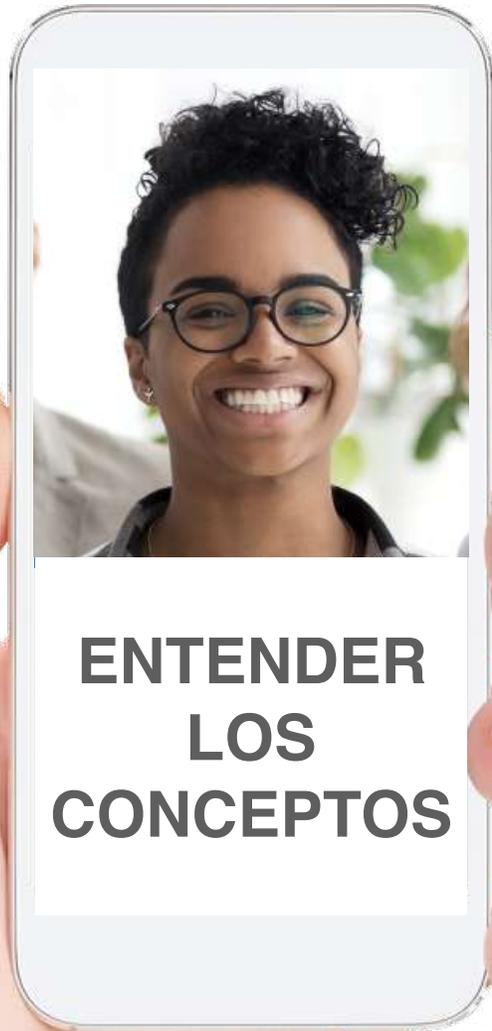
RH se encarga de idear estrategias y tácticas para hacer realidad la experiencia de los empleados. Este grupo pone a prueba ideas, proporciona orientación, utiliza el análisis para guiar la toma de decisiones de la experiencia y se hace cargo de asegurar que las cosas se hagan e implementen.



La Cultura organizacional debe ser integrada por el empleado a través del **propósito** y el **significado** mismo de su rol. Dar más acceso a TODOS los empleados para que puedan ver el impacto directo de su trabajo en la empresa, en el equipo y de ser posible, en el mundo. Deje que el ingeniero hable con los clientes, que el vendedor sepa cómo se está invirtiendo el dinero que genera, comparta historias de cómo RH crea una mejor experiencia para las personas que trabajan allí.

CONSTRUIR EL PUENTE ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y LAS PERSONAS.





1-
TRABAJO
lo que haces



2-
PROPÓSITO
la intención



3-
IMPACTO
el resultado



4-
SIGNIFICADO
la finalidad



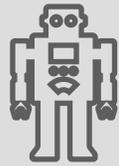


Sobre la **Tecnología**, hay lo evidente (buen lugar de trabajo, buen Wifi, buena computadora, buenas plataformas de comunicación e intercambio, etc...

Mejor hablemos de **Inteligencia Artificial** y el porqué no debemos de tenerle miedo!



La IA elimina las tareas mundanas, repetitivas como la entrada de datos, análisis y programación en áreas en las que los humanos no queremos pasar tiempo;



La IA proporciona la oportunidad de aprender nuevas habilidades, de crear nuevas funciones y responsabilidades (ejemplo de los cajeros automáticos en la banca);



La IA nos permite centrarnos en las cualidades humanas, creatividad, innovación...



Sobre los espacios, saber si hay que mantener oficinas o no, es más complejo...



Hay empresas que empiezan a pensar que el trabajo a distancia no es tan bueno después de todo, los proyectos tardan más tiempo, la colaboración es más difícil, el onboarding es casi imposible...



Por otro lado, Forbes dice que la productividad de los « oficinistas » aumento un 30% trabajando desde su casa...

El management en esta tempestad





Trabajar desde casa es una cosa, liderar desde casa es otra! Liderar un equipo a distancia requiere un tipo de liderazgo diferente, y puede ser una transición difícil para las personas:

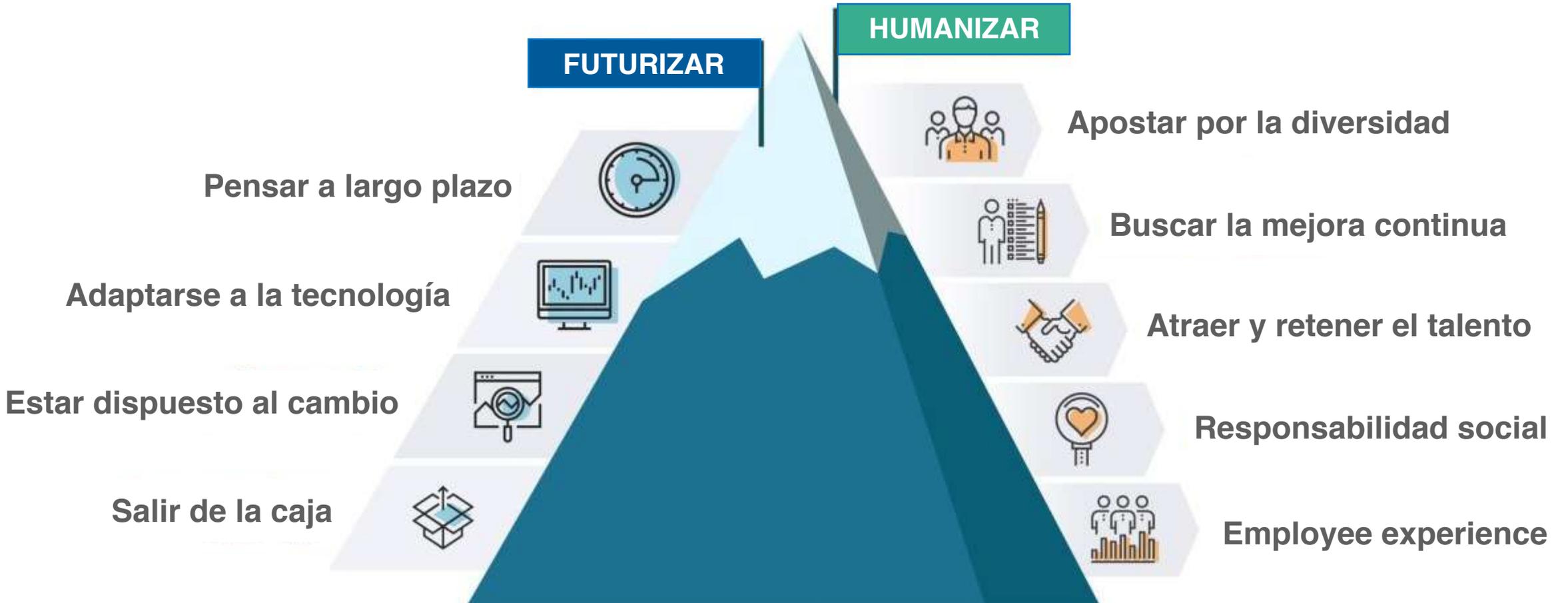


- 1- Establecer expectativas claras
- 2- Confiar en su gente
- 3- Ser humano



A diverse group of five young professionals (three men and two women) are smiling and looking towards the camera in a bright, modern office environment. They are dressed in business-casual attire. The text "Los cambios y retos del futuro" is overlaid on the image in a bold, dark font.

**Los cambios y
retos del
futuro**



9 APTITUDES

Multicultural



Servidor



Chef



Explorador



Coach



Futurista



Geek



Traductor



Yoda





El mundo está cada vez más conectado, lo que significa que cada empresa tiene el potencial de tener empleados y clientes en todo el mundo. La mentalidad del Ciudadano Global significa pensar globalmente y abrazar la diversidad. Los líderes deben comprender y apreciar las nuevas culturas, buscar activamente equipos diversos, dirigir a los empleados con antecedentes diversos y saber cómo entrar y tener éxito en los nuevos mercados mundiales.



La mentalidad de servidor va en contra de la vieja forma de pensar que los líderes se mantienen en la cima de la compañía. La mentalidad del servidor significa que practicas la humildad y que sirves a cuatro grupos: a tus líderes si los tienes, a tus clientes, a tu equipo y a ti mismo.



Así como los chefs mezclan numerosos ingredientes para crear comidas espectaculares, los líderes deben equilibrar los dos ingredientes más importantes de cualquier negocio: la humanidad y la tecnología. Eso significa adoptar la tecnología y usarla para mejorar la ciencia en la organización y al mismo tiempo proveer un sentido de propósito y cuidado para los empleados. Un lado no puede tener éxito sin el otro, es un equilibrio.



Ser como los exploradores de antaño y abrazar lo desconocido. Necesitan estar abiertos a nuevas ideas y ser capaces de cambiar de rumbo a medida que el mundo que les rodea evoluciona. Al igual que los exploradores tuvieron que aprender continuamente, los líderes necesitan ser líderes súper perpetuos y practicar la curiosidad.



Los grandes coaches motivan, inspiran y comprometen a sus equipos mientras se preocupan por cada miembro como individuo. De la misma manera, los futuros líderes necesitan apreciar a los empleados como individuos en vez de ver a todos como simples trabajadores. Los mejores entrenadores y líderes desarrollan a su gente para ser más exitosos que ellos.



Los futuristas se aseguran de que las organizaciones no se sorprendan por lo que el futuro pueda traer. El mundo en el que vivimos y trabajamos cambia constantemente y está lleno de incógnitas. Los futuristas consideran múltiples escenarios y piensan en nuevas posibilidades. Se mantienen al tanto de las tendencias y están conectados a sus redes.



Los adolescentes parecen estar siempre al día con la última tecnología, y los futuros líderes deben ser iguales. No necesitan ser expertos en la aplicación práctica, pero deben abrazar la tecnología y saber cómo aprovecharla mejor para servir a su empresa. Necesitan ser conocedores de la tecnología y utilizarla digitalmente.



Los traductores son maestros comunicadores. Escuchan para entender y hacen más que escuchar lo que la gente está diciendo. Utilizan la comunicación verbal y no verbal para conectarse con la gente y saben cuáles son los mejores canales a utilizar para cortar el ruido y entregar sus mensajes. La escucha y la comunicación son dos aspectos intemporales de un gran liderazgo, pero también son los dos que más están cambiando.



Durante décadas, los líderes han evitado ser emotivos. Pero en el futuro, los líderes necesitan ser emocionalmente inteligentes como Yoda y desarrollar su empatía y autoconciencia. Los grandes comunicadores construyen conexiones y no tienen miedo de ser vulnerables. Empatía es entender los sentimientos y perspectivas de los demás. La autoconciencia es entender tus fortalezas y debilidades y ayudar a los demás a entender las tuyas también.

Yo mido estas 9 capacidades con el ADVanced Insights de Innermetrix.



¿Hay que cambiar un modelo que ya tiene siglos... ir a la oficina?



¿Las empresas tienen que seguir pagando el « espacio » de sus empleados y su traslado?



Lo más seguro e inevitable es que ya cambio el concepto de oficinas que desaparecerá poco a poco... Los empleados tendrán que convertirse en prestadores de servicio independientes, en una filosofía de economía colaborativa, es el futuro del trabajo, nos guste o no.



Gracias!

- 5shh.com
- orodney@5shh.com
- Algunas fuentes y agradecimientos: Jay Niblick, Jacob Morgan, Forbes México, CNN, Innermetrix