



EMPRESAS SURA



DISEÑO ORGANIZACIONAL

Reconocimiento de la individualidad

- Comunicación multidireccional
- Gestión de sesgos no consistentes
- Recompensas diferenciadas
- Afinidad cultural

Humanismo tecnológico

- Cobotización
- Seres humanos potenciados
- Habilidades resistentes a la automatización
- Tecnología transparente

Aprendiendo a aprender

- Empleabilidad
- Aprendizaje a demanda
- Incubadoras de talento



Responsabilidades compartidas

- Vidas saludables
- Entornos seguros
- Poder elegir
- Co-creación de la experiencia

Una sola vida

- Desincronización organizacional
- Todo en un solo lugar
- Integración vida-trabajo
- Identidad digital

Amplificación de la empatía

- Empresas solidarias
- Activismo de los empleados
- Liderazgo empático

Organizaciones flexibles

- Empleado 4.0
- Ecosistema dinámico
- Espacios alternativos de trabajo
- Fluidez en el talento



Habilitador de la estrategia

¿Cuál es tu camino?

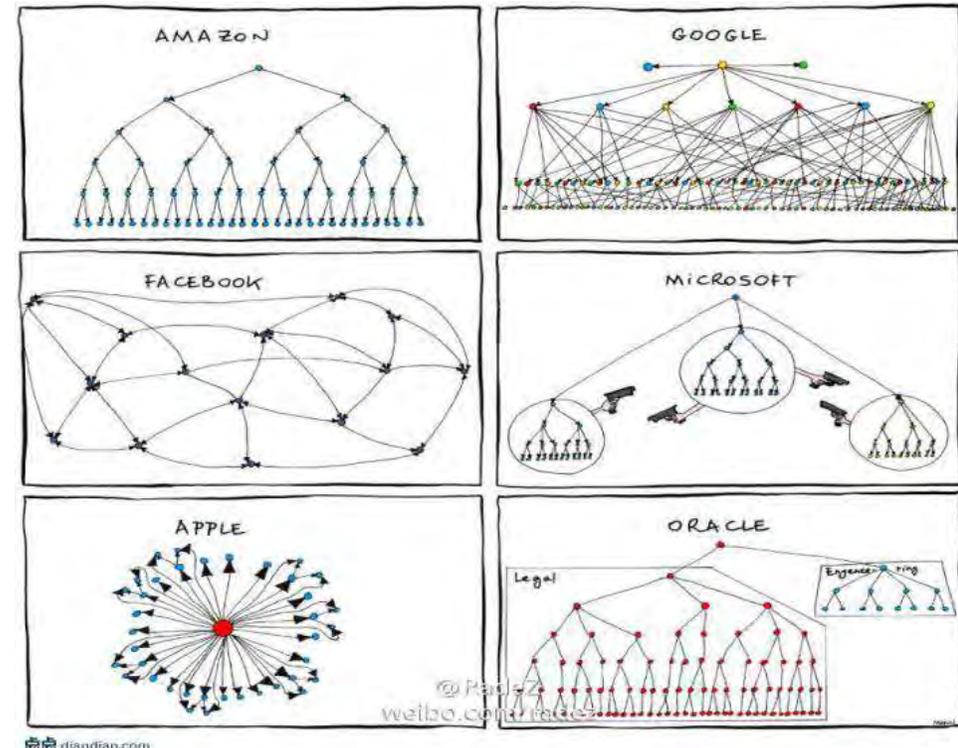




Mi casa

Habilitador de la estrategia

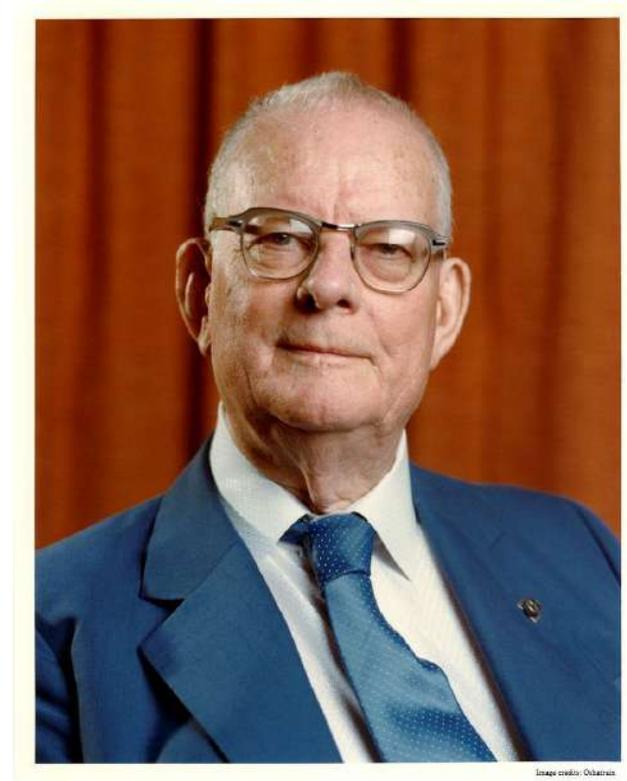
*Es la representación
del ser de la empresa (ADN)*



Conceptos básicos

Edwards Demin | La calidad y los sistemas

“De esta manera, la mayoría de las dificultades y por tanto la mayor parte de las posibilidades de mejora vienen a ser responsabilidad del sistema en un porcentaje aproximado del 94% frente a un 6% de causas especiales. De este modo, la resolución de la mayor parte de los problemas relacionados con la calidad debe resolverlos la dirección.”





¿Qué es un diseño organizacional?

Definición como **PROCESO**, no termina, siempre se mejora, no hay una estructura perfecta.

Es el campo de práctica que da forma al funcionamiento de las empresas e incluye formas de trabajo y de organizar la estructura, el flujo de trabajo, la toma de decisiones y la comunicación.



Causas de diseño o rediseño

Factores externos

- Estrategia de crecimiento
- Nuevos mercados
- Teletrabajo - flexibilidad laboral
- Tendencias en talento humano (cambio de perfiles)
- Cambios en normatividad, (SOX, facturación electrónica)
- Apertura en nuevos canales
- Apertura de nuevos mercados, regiones, nueva segmentación(personas y empresas)
- Alianzas entre agencias
- Nuevos aliados comerciales estratégicos

Factores internos

- Rotación de personal
- Exceso personal en cargos que no pueden tomar decisiones
- Hace falta cargos que tomen decisiones
- Delegación de tareas mas rápidas
- Carga laboral en algunos cargos
- Necesidad de concentración en actividades comerciales por parte del líder
- Cambio en las competencias de las personas
- Nuevo equipo directivo (sucesores)
- Automatizar procesos



¿Has tenido que hacer cambios en tu diseño organizacional?

Cambio estructura de líderes

Cambios del mercado

Optimización de cantidad de personas

Cambios en la estrategia



Crecer duele

Ejemplo de la fábrica
de clavos de Santi



Modelo del diseño organizacional Estrella de Galbraith

El Diseño Organizacional es la definición de las formas de trabajar necesarias para el cumplimiento de la estrategia

Estrategia Como nos diferenciamos y crecemos en nuestro mercado - Objetivos y principios.
Capacidades organizacionales.

- Personas**
- ¿Qué talento humano necesitamos?
 - Practicas de Talento Humano y rutinas críticas para el desarrollo de capacidades organizacionales.
 - Atracción, desarrollo y fidelización de personas.

- Métricas y compensación**
- Métricas, desempeño e incentivos
 - Sistema de compensación total
 - Políticas que regulan salarios, promociones, bonos
 - Beneficios no económicos



Procesos

- ¿Cómo tomamos decisiones?
- Procesos de información y flujo de trabajo que atraviesan las estructuras
- Cadena de valor y procesos fundamentales

Formas de trabajo y estructuras

- ¿Cómo nos organizamos?, ubicación, agrupamiento, informes, niveles decisión.
- Niveles de decisión, mando y equipos
- Roles, responsabilidades y especialidades
- Centralización y descentralización
- Interacción entre equipos



Metodología | Paso 1

- ¿Cuál es la estrategia?
- No ser toderos
- Disminuir la cantidad de empleados
- Que las personas tengan su información solo virtual
- Me voy a meter a las soluciones empresariales
- Quedarnos en teletrabajo



Metodología I Paso 2

- ¿Qué es lo que más les duele? carga laboral, no poder atender a más clientes, falta de claridad de los alcances del rol de las personas del equipo, más tiempo para atender clientes
- No necesito más mensajería



Metodología I Paso 3

- ¿Quién o quiénes te acompañan?
- ¿Quiénes son?
- ¿Cuáles son sus habilidades?
- ¿Cuántos años tienen?
- ¿Cuáles son sus potenciales?



Metodología I Paso 4

- ¿Células de procesos? ¿cuáles podrías visualizar en tu empresa?
- ¿Qué cargos tienes?
- ¿Cómo reparto el trabajo de mi equipo durante una semana?
- ¿Qué es lo que hacen?



Metodología I Paso 5

- Criterio de diseño " el eslogan o lema del proceso de diseño"
- Hacer dos propuestas de estructura



Metodología I Paso 6

- Hacer 2 propuestas de estructura
- Diseño - organigrama
- Cargo - perfil del cargo



EMPRESAS SURA,
un aliado para avanzar



