



Escenario laboral postpandemia

Agosto 2021

Todo esto sin duda que
abruma... pero también
es un regalo para poder
re_inventarse, para
aprender, para estudiar,
para **re_imaginar**, para
reflexionar...

El mundo
nunca había
cambiado
tanto en tan
poco tiempo

Logística

Hábitos de
consumo

Paradigmas en
relación al trabajo

La consciencia
sobre
los sistemas
de salud

Relaciones de
trabajo

Valor de las
relaciones
humanas

Sentido de las cosas
PROPÓSITO

Share of
wallet
de c/u

Valor del
tiempo

Ocio

Costos de
materias
primas

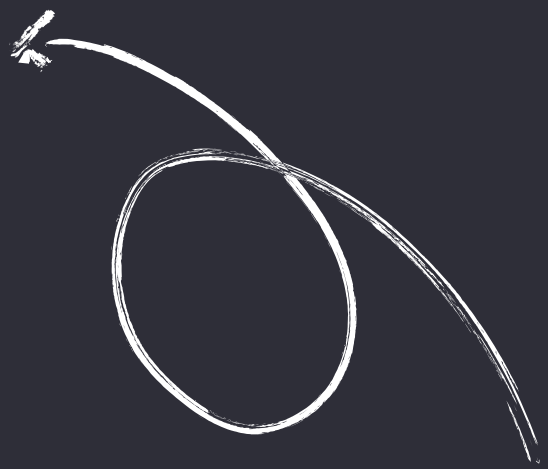
eCom

Movilidad

Reaccionar
con cambios

y luego

a **instalar** los
cambios





3 grandes focos de reacción





NUESTRA GENTE



RETORNO A LA OFICINA



FUTURO DEL TRABAJO

Seis factores clave que influyen en el enfoque de regreso a la oficina de las organizaciones

Regreso a la oficina y enfoque híbrido

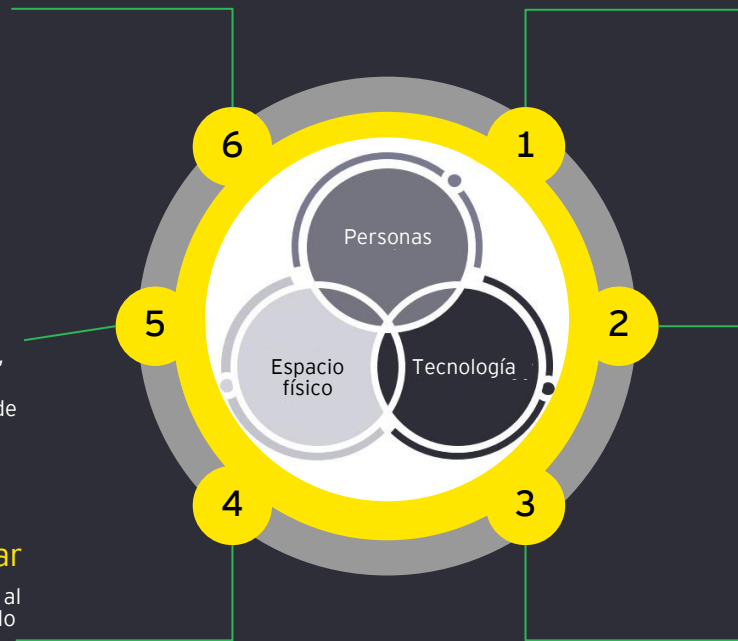
La mayoría de las organizaciones se están adaptando a un modelo híbrido para reducir los costos operativos, aumentar la productividad y habilitar equipos distribuidos.

Atracción de talento postpandemia

Los equipos de reclutamiento y selección adoptaron una contratación totalmente remota, enfoque que incluye la incorporación virtual. La flexibilidad de ubicación en la contratación puede continuar en el futuro.

Gestión de la cultura y el bienestar

Con las desafiantes normas existentes en torno al trabajo remoto, las empresas están promoviendo el bienestar de sus empleados.



Impacto en compensaciones e incentivos

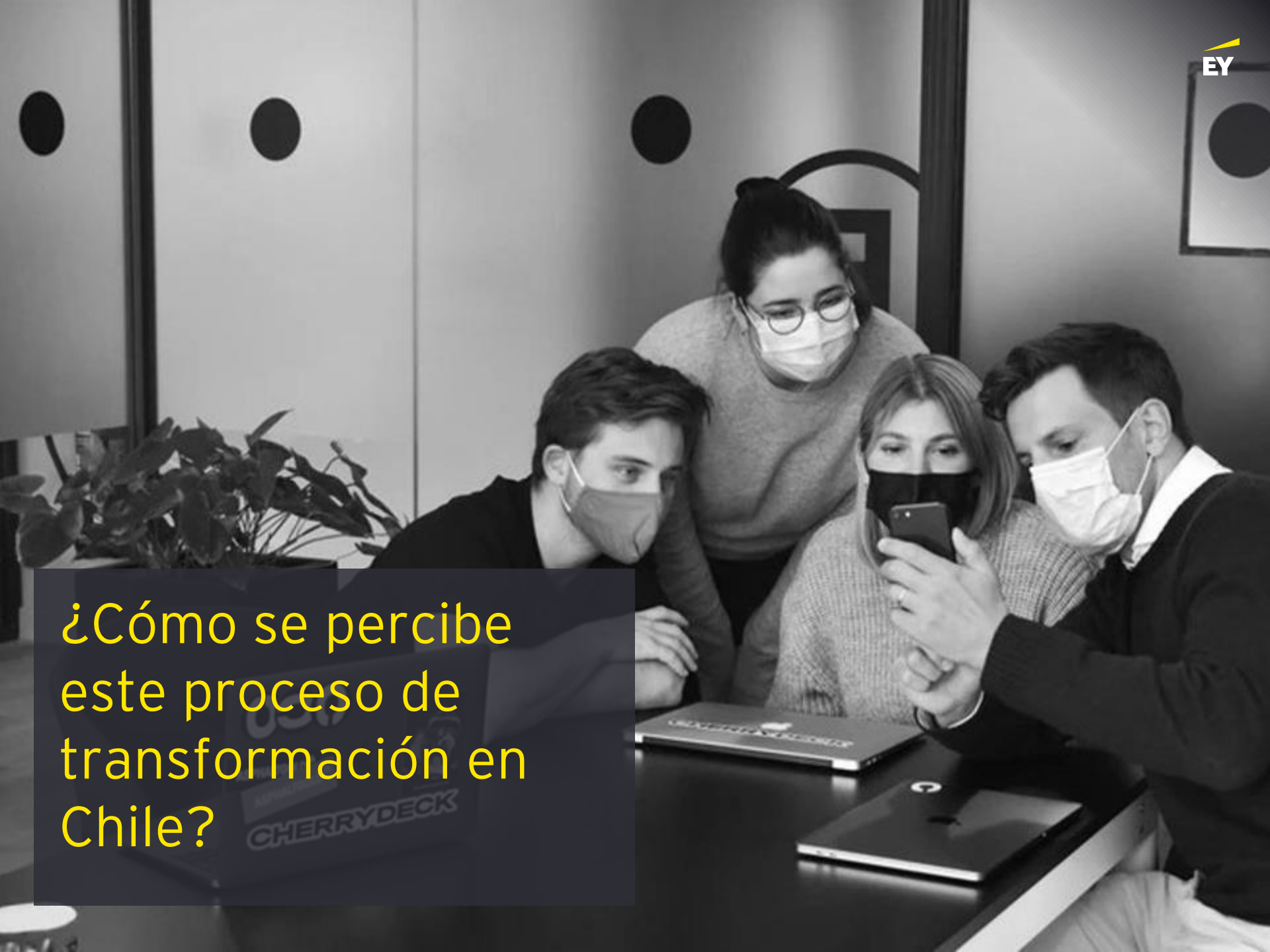
Las empresas están adoptando un enfoque de "esperar y observar" a la gestión de compensaciones y beneficios durante la pandemia.

Cambio creciente hacia economía colaborativa

Las organizaciones están aprovechando una mayor combinación de trabajadores part-time y colaborativos que reduce las presiones de costos fijos al tiempo que proporciona flexibilidad a los empleados.

Aumento en la adopción de tecnologías

Las compañías están identificando nuevas formas de invertir en tecnología y herramientas para respaldar la colaboración ágil entre empleados, clientes y proveedores.



¿Cómo se percibe este proceso de transformación en Chile?

CHERRYDECK

La reinvencción del trabajo

- Los cambios que se proyectaban en 5 a 10 años **se realizaron en sólo meses.**

- Existe claridad en la organización respecto a la necesidad de **seguir con la transformación.**

- Los líderes deben reimaginar cómo se hará el trabajo, **desafiando paradigmas** y revisando sus modelos operativos actuales.

- **No existe una solución única** para todas las organizaciones.

- Las **realidades individuales** impactan en la experiencia de las personas.

Desafíos de la productividad

Encontrar maneras de mejorar la productividad en casa ha sido uno de los grandes desafíos

¿Qué impacta en la productividad?

- Conexión doméstica de menor calidad (31,4%)
- Espacios limitados y acceso a privacidad (25,6%)

¿Cómo gestionarlo?

- Incorporación de metodologías y herramientas de gestión ágiles

La productividad como una derivada

- Autonomía y confianza.
- Más experiencia = Más concentración (?)

Estrategia de costos

La preocupación por los costos gatilla muchas iniciativas de reestructuración



Acciones consideradas (Visión empleador)

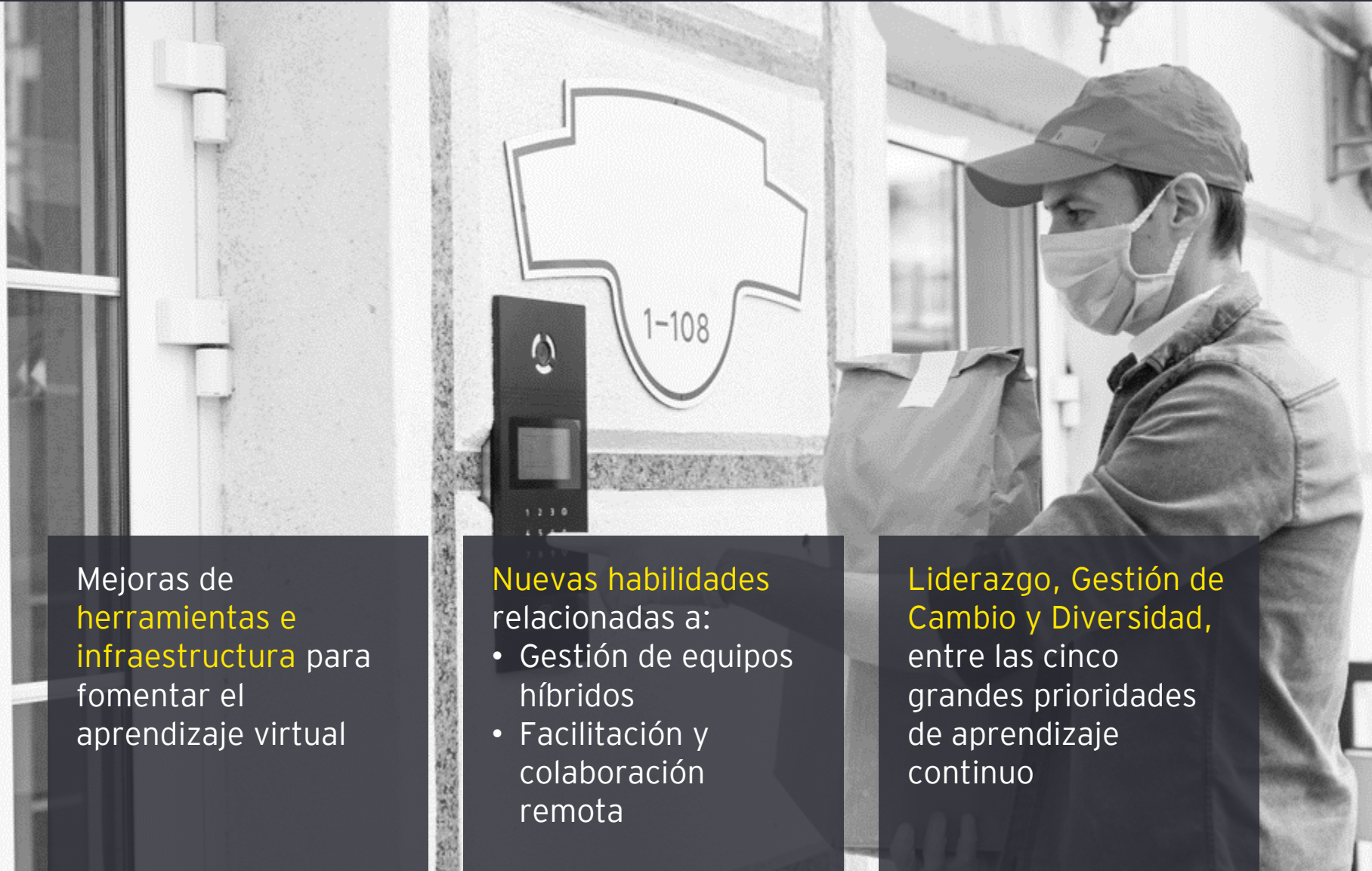
- Automatización de procesos e IA (29,2%)
- Diseño organizacional flexible y ágil (26,4%)
- Ajustes al modelo operativo de *Talent Sourcing* (18,8%)

Acciones a considerar (Visión empleados)

- Modelo de trabajo flexible (38%)
- Modelo de compensaciones y beneficios personalizados (47%)
- Mejorar la tecnología (12%)

Aprendizaje continuo

Avanzar en la alfabetización digital y encontrar nuevas fuentes de crecimiento y desarrollo



Mejoras de **herramientas e infraestructura** para fomentar el aprendizaje virtual

Nuevas habilidades relacionadas a:

- Gestión de equipos híbridos
- Facilitación y colaboración remota

Liderazgo, Gestión de Cambio y Diversidad, entre las cinco grandes prioridades de aprendizaje continuo

Cambios derivados del trabajo remoto

29%

de las compañías se encuentra revisando sus estrategias inmobiliarias.



44%

de los trabajadores espera trabajar a distancia 3 días a la semana.



Movilidad

internacional como un impulso a la aceleración de talento.



Focos de trabajo

Eficiencia operativa



- Aumento en la adopción de tecnologías
- Planificación de la fuerza laboral

Aprendizaje continuo



- Nuevas competencias y comportamientos
- Liderazgo

Experiencia del colaborador



- Propuesta de valor
- Interacciones centradas en las personas

Gestión del cambio



- Inclusiva, lenta y consistente
- Acciones en etapas, pequeñas y medibles

Cultura



- Movilizar culturas
- Desde el control y jerarquía a la colaboración, confianza y empatía

Diseño organizacional



- Estructuras que faciliten la colaboración e innovación
- Simplificación e integración

Focos de trabajo

Regreso a la oficina y enfoque híbrido

La mayoría de las organizaciones se están adaptando a un modelo híbrido para reducir los costos operativos, aumentar la productividad y habilitar equipos distribuidos.

Atracción de talento postpandemia

Las organizaciones adoptaron una contratación totalmente remota, enfoque que incluye la incorporación virtual. La flexibilidad de ubicación en la contratación puede continuar en el futuro.

Aumento en la adopción de tecnologías

Las empresas están identificando nuevas formas de invertir en tecnología y herramientas para respaldar la colaboración ágil entre empleados y distribuidores.

Cambio creciente hacia economía colaborativa

Las organizaciones están aprovechando una mayor combinación de trabajadores part-time y colaborativos que reduce las presiones de costos fijos al tiempo que proporciona flexibilidad a los empleados.



Pragmatismo, curiosidad y experimentación...

Acerca de EY

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor a largo plazo para los clientes, las personas y la sociedad, y construir confianza en los mercados de capital.

Mediante el uso de los datos y la tecnología, los diversos equipos de EY en más de 150 países brindan confianza a través de la seguridad y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

Trabajando en auditoría, consultoría, leyes, estrategia, impuestos y transacciones, los equipos de EY formulan mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los complejos problemas que enfrenta nuestro mundo hoy.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. La información sobre cómo EY recopila y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos que tienen las personas según la legislación de protección de datos están disponibles en ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no ejercen la abogacía donde lo prohíban las leyes locales. Para obtener más información sobre nuestra organización, visite ey.com.

© 2021 EY. Todos los derechos reservados.