

ORGANIZACIONES MÁS HUMANAS Y EFECTIVAS



IMPULSAMOS
LA INCLUSIÓN



OHC CONSULTORES



OHC CONSULTORES

1er PANEL DESAYUNO

GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

una mirada a las prácticas y sus resultados en empresas chilenas

- **INTRODUCCIÓN:** Rosa Osorio Morales, Directora Ejecutiva Organización Humana Consultores Asociados SpA.
- **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:** Ma. Fernanda Vergara Mengual, Psicóloga Especialista en Diversidad e Inclusión en Angloamerican.
- **TRANSFORMACIÓN DIGITAL:** Alberto Achondo Pizarro, Presidente Ejecutivo Genera S.A.
- **GESTIÓN EMPRESARIAL:** Javier Vega Sepúlveda, Gerente General en Fraccion.cl

Introducción

Rosa Osorio Morales

Directora Ejecutiva Organización Humana Consultores SpA



EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

“Una empresa que requiere cambiar y no es capaz de hacerlo, está condenada a la decadencia y la extinción” **Peter Drucker**

“Innovar es cambiar,... antes de tener la necesidad de hacerlo” **Jack Welch**

“No podrás nadar hacia nuevos horizontes, si no tienes el valor de perder de vista la costa”
William Faulkner

“La empresa de éxito siempre busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad”
Peter Drucker

“Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo. Nada sucede hasta que algo se mueve”
Albert Einstein

“Cuando el ritmo de los cambios dentro de una organización es superado por el de los cambios en su entorno,... el final está cerca” **Jack Welch**

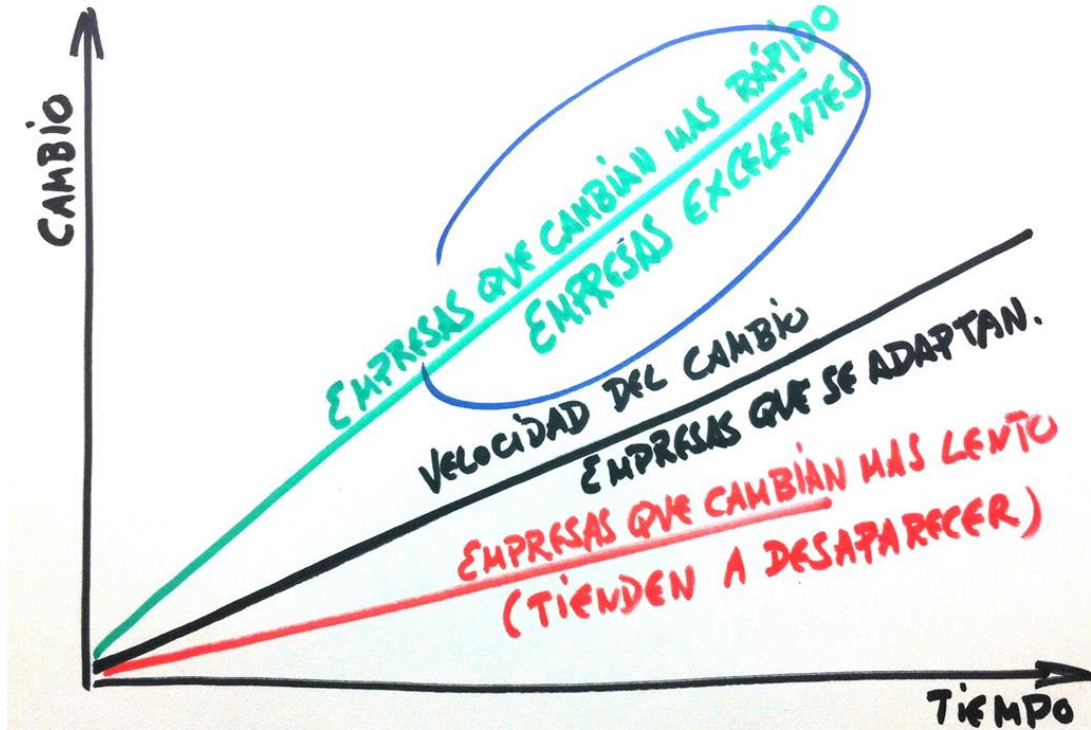
“En situaciones de rápido cambio sólo aquellas organizaciones que sean flexibles, adaptables y productivas se destacarán” **Peter Senge**

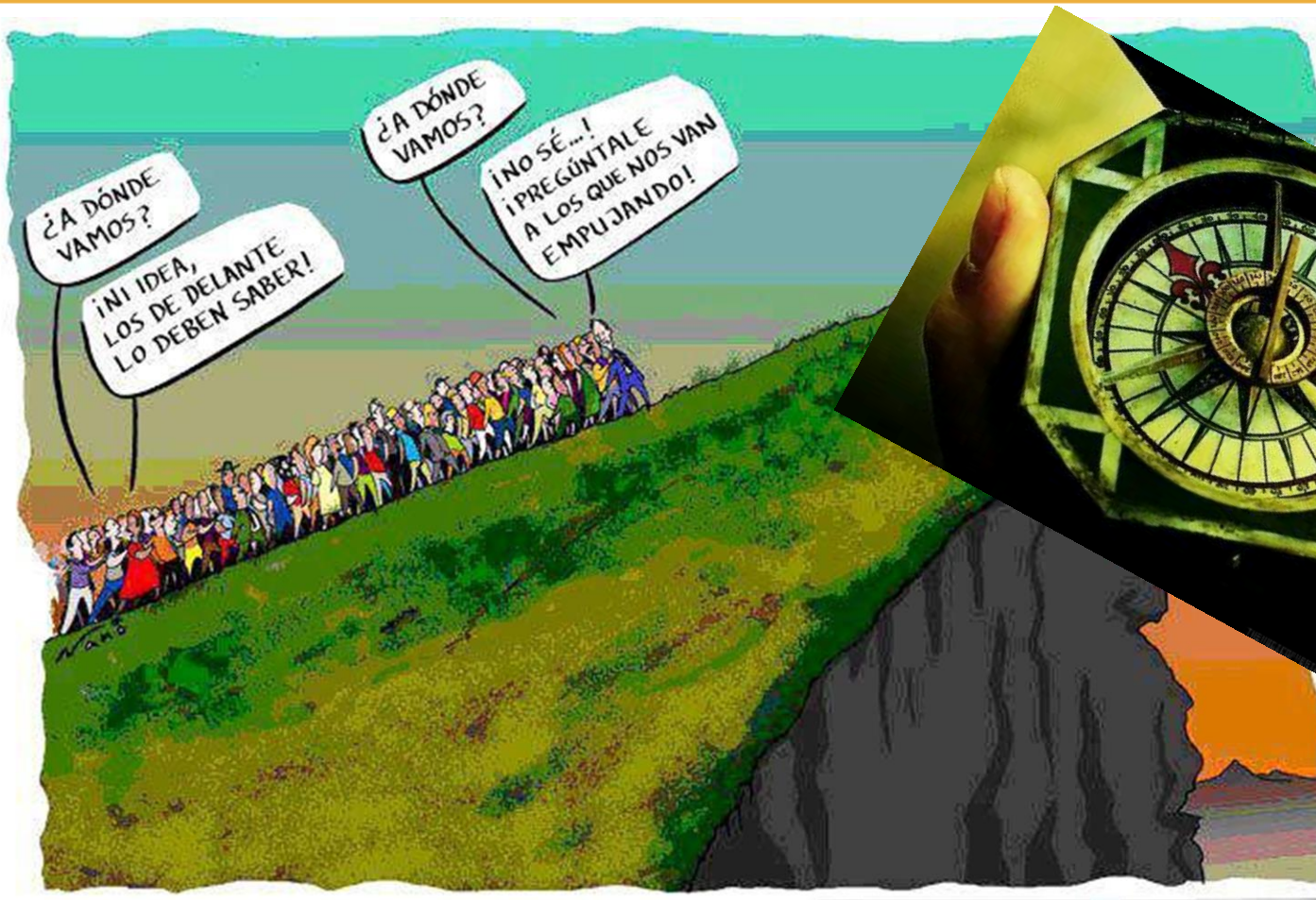
“En un mundo que está cambiando tan rápido, la única estrategia que garantiza el fracaso es no tomar riesgos”
Mark Zuckerberg

“Un cambio profundo es una transformación trágicamente pospuesta, un caro sustituto de no haberse adaptado en el momento oportuno”
Gary Hamel

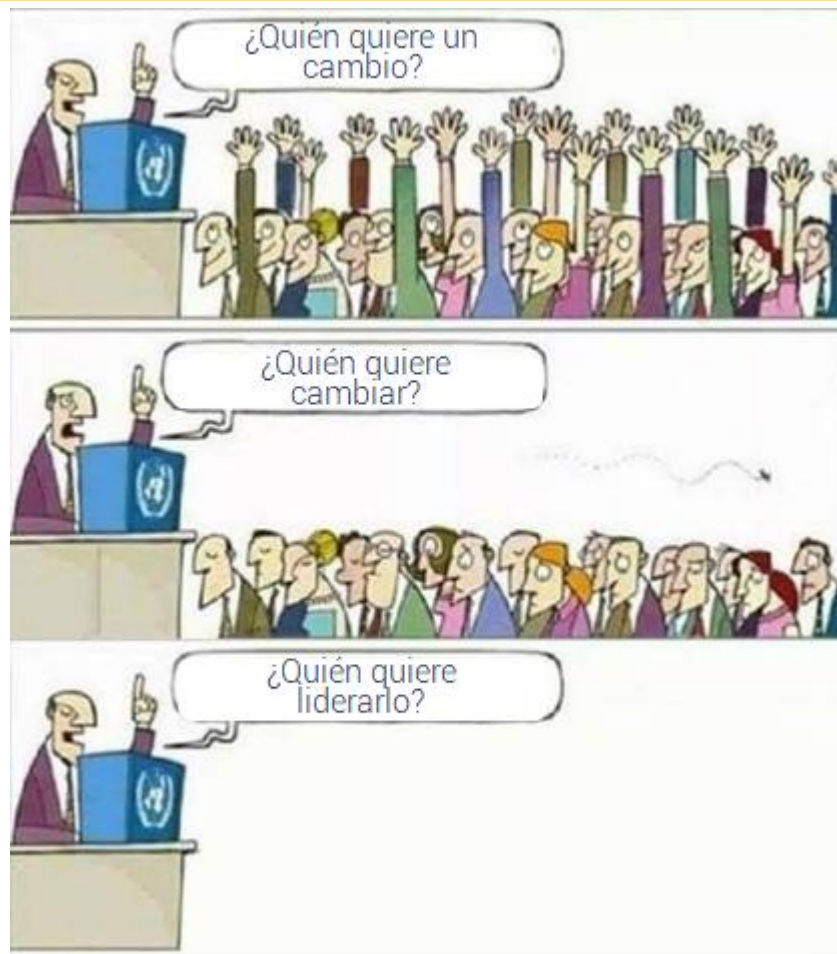
“La inteligencia es la habilidad para adaptarse a los cambios”
Stephen Hawking

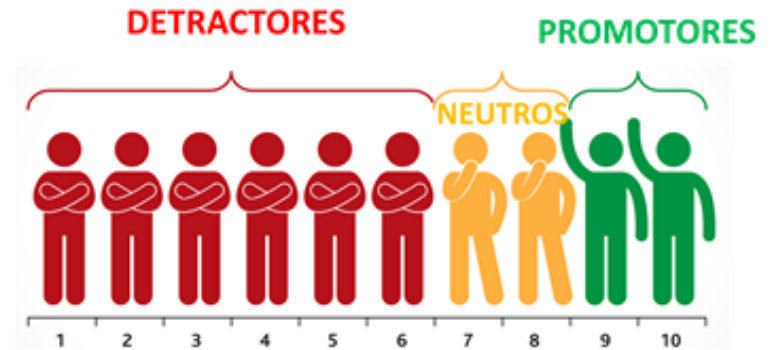
Gestión del Cambio como capacidad interna y permanente



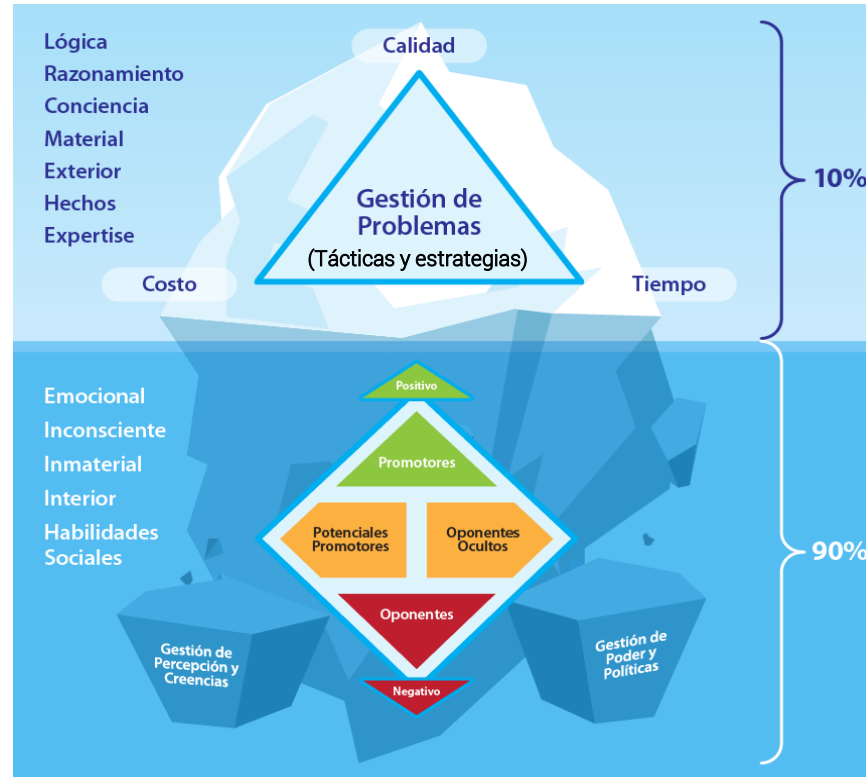


PERO...





El Iceberg de la Gestión del Cambio



Fuente: Wilfried Krüger.



"No seas tonto, al personal le encanta que hayamos traído a un consultor de Gestión del Cambio."

Componentes del proceso a gestionar

FACTORES TANGIBLES DEL PROCESO DE CAMBIO

- Organización para el cambio:
 - ✓ Comité de Dirección del Cambio (actores y roles)
 - ✓ Gestores y Facilitadores
- Plan maestro de implementación
- Sistemas y procesos
- Recursos necesarios para gestionar el proceso



FACTORES INTANGIBLES DEL PROCESO DE CAMBIO

- Plan estratégico de comunicación:
 - ✓ Compromiso e involucramiento
 - ✓ Enfatizar el sentido de urgencia
- Plan de Formación:
 - ✓ Cultura y valores
 - ✓ Capacidades y competencias
- Actividades de motivación y compromiso
- Actividades de acompañamiento

**Gestión del lado racional u
organizacional del cambio**

**Gestión del lado emocional o
personal del cambio**

Los nuevos escenarios nos desafían



“Estamos en vísperas de un nuevo siglo: los cambios que están operando son tan profundos que se hace necesario reinventar no sólo nuestras **organizaciones**, sino a nosotros mismos como **líderes**”

Peter Drucker

Inclusión para la Transformación Cultural

Srta. Ma. Fernanda Vergara Mengual
Psicóloga Especialista en Diversidad e Inclusión en Angloamerican



INCLUSIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Septiembre 2019





¿CÓMO GENERAMOS UNA CULTURA INCLUSIVA?



TOD@ EL MUNDO
INCLUSIÓN + DIVERSIDAD



NUESTRA ESTRATEGIA DE I&D

Visión: En Anglo American, promovemos un entorno inclusivo donde todos los colegas se valoren y respeten por quienes son, además de que tengan la oportunidad de desarrollar su potencial



ELEMENTOS CRÍTICOS DEL CAMBIO



EJEMPLOS DE INSTANCIAS

ROMPIENDO BARRERAS



Propósito: crear una comunidad de padres con hijos con discapacidad y trabajadores interesados en aprender más sobre la discapacidad (de todo tipo) y la inclusión.

Se realiza a través de charlas, encuentros y actividades durante el año.

Charlas: Información y mitos sobre la discapacidad.

Encuentros: Testimonios de vida, presentaciones y talleres realizados por un psicólogo experto en mindfulness, y presentaciones de diferentes entidades con enfoque en la discapacidad.

Actividades: Para padres con hijos, para compañeros con y sin discapacidad, entre otros.

EJEMPLOS DE INSTANCIAS

Propósito: Apoyar a las mujeres de Anglo American a alcanzar su máximo potencial.

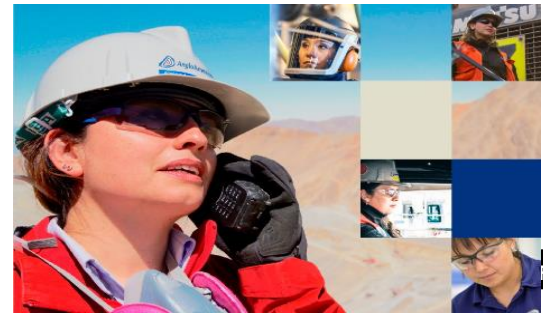
Mediante:

Educar y profundizar la comprensión respecto a las diferencias y cómo éstas pueden ser una ventaja competitiva.

Influir y apoyar el desarrollo de políticas y mejoras en el entorno de trabajo

Ser un grupo que respeta y valora distintas ideas y posturas, que genera confianza y al que se puede plantear sugerencias e inquietudes

Promover un ambiente laboral seguro e inclusivo



**MUCHAS
GRACIAS**

Transformación Digital y Gestión del Cambio

Sr. Alberto Achondo Pizarro
Socio y Presidente Ejecutivo de Genera S.A.



Impacto de la incorporación de nuevas tecnologías

Posterior a la Revolución Agrícola ...

- 1a. 1760-1840: Ferrocarril / Motor a Vapor - Producción Mecánica
- 2a. Fines Siglo XIX: Producción en masa, electricidad, cadena montaje
- 3a. Década 60 - 90: revolución digital, electrónica, computadores, mainframe - PC y el internet
- 4a. Inicios de este siglo: internet ubicuo, móvil, sensores pequeños potentes y de bajos costos, inteligencia artificial y aprendizaje de máquinas.

A diferencia de las anteriores ...

- **Velocidad**, minuto polifacético y ampliamente conectado.
- **Amplitud y profundidad**, revolución digital con múltiples tecnologías de amplio alcance (economía, negocios, sociedad y las personas).
- **Impacto en los Sistemas**, transformación en sistemas complejos de países, empresas, industrias y la sociedad.

Ésta gira alrededor del empoderamiento y de los seres humanos. Es transversal llegará y afectará todo el mundo, por ello es necesario poner atención en las fronteras académicas, sociales, políticas, y en la empresa en su condición de unidades productivas y donde toca directamente al ser humano en el mundo del trabajo y la producción.

Klaus Schwab

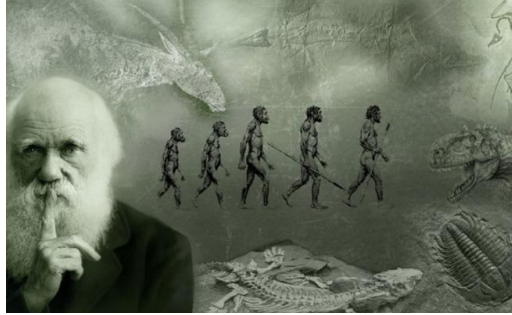
- Genética
- Nanotecnología
- Energías renovables
- Computación cuántica
- Fábricas Inteligentes
- Fábricas físicas & virtuales cooperan en todo el planeta
- Personalización de la producción
- Nuevos modelos de operación

El efecto de las tecnologías digitales se manifestará con toda su fuerza a través de la automatización y la creación de cosas sin precedentes.

- Digitalización
- Automatización
- Otros rendimientos de escala
- Unidad de riqueza (Empresa) creada con pocos trabajadores
- Negocios digitales, plataformas, Apps.
- Armonización e integración de muchas disciplinas
- Descubrimientos e innovaciones entre diferentes tecnologías



En la medida que la sociedad abraza la innovación tecnológica, es un factor crucial para el progreso.



No es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino que la responde mejor a los cambios

C. Darwin

En el mundo laboral, el impacto será mayor que en revoluciones anteriores, debido a la velocidad, amplitud y profundidad, además de que afectará a los sistemas completos.

Efecto Destrucción v/s Capitalización ...

Tecnooptimistas v/s Tecno pesimistas

Agricultura Siglo XIX 90% de la FFL, hoy es solo 2%

Apps. como nuevo ecosistema para el trabajo. 2008-2015:

MMUSD 100 mil de ingresos, más que la industria del cine que tiene más de un siglo.

Investigación Universidad Oxford de Tecnología y Empleo :

- 47% de los empleos en USA están en riesgo
- Listado Empleos más propensos a ser automatizados
- El empleo crecerá en puestos de trabajos cognitivos y creativos de altos ingresos, también en manuales de bajos ingresos. Disminuirá en rutinarios y repetitivos de ingresos medios (tema de algoritmos)
- Empleos digitales diversos y simultáneos

- Brechas de género
- Desigualdades

Caso de Transformación Digital Banca en Chile

Casos de GENERA / tecnología y el factor humano

La importancia de la adaptación

La Empresa

El Trabajador

Resistencia al cambio y la zona de confort

Deambular en la zona de confort > apertura al proceso de crecimiento y evolución.



GESTIÓN DEL CAMBIO

Gestión Empresarial, Innovación y Cambio

Sr. Javier Vega Sepúlveda
Gerente General Fraccion.cl





LABORATORIO
PASTEUR S.A

Medicamentos
de Calidad para la
Salud de Todos

 Seleccionar idioma ▼

QUIENES SOMOS

PRODUCTOS

FARMACOVIGILANCIA

CONTACTO



LABORATORIO PASTEUR S.A. Medicamentos de Calidad para la Salud de Todos

**Buscador de
Productos**

Nombre Comercial ▼

Principio Activo ▼

Clasificación Terapéutica ▼

Bioequivalente ▼

Productos nuevos ▶

FRACCIÓN

Un modelo digital de acceso a medicamentos para la población.



EL PROBLEMA

Gasto de bolsillo en salud:

OCDE 20%

CHILE 35%



Aumento gasto de bolsillo en salud:

50% entre

2012 - 2016



Abandono de tratamiento por falta de dinero:

32%



Envejecimiento de la población.



NUESTRA MISIÓN

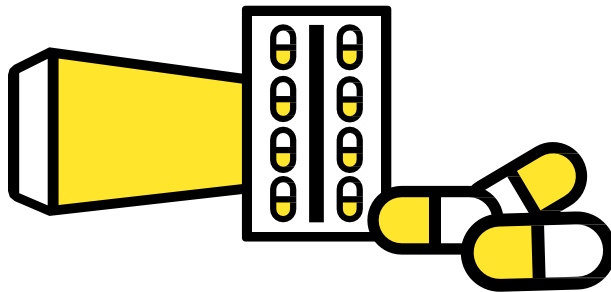
Mejorar el acceso a medicamentos
de la población chilena.

LEY DE FÁRMACOS I

Cantidad | Precio Justo | Automedicación.

La Ley de Fármacos 1 fue aprobada en febrero de 2014.-

Decreto 466 / Artículo 40



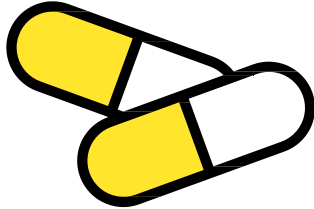
F

Fracción

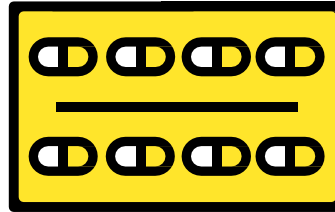


@fraccionchile

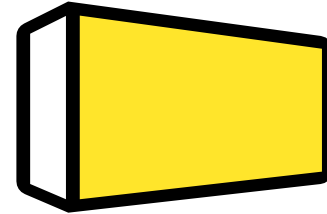
FORMATOS DE VENTA



Venta por comprimido



Venta por blíster



Venta por caja

PLATAFORMA

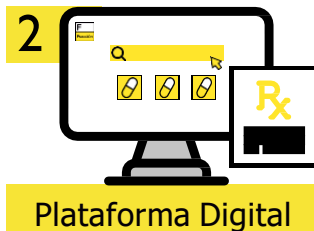


Fracción
Una farmacia 100% online,
simple y honesta.



@fraccionchile

MODELO DE NEGOCIOS



COBERTURA



Nuestro desafío es tener cobertura nacional, de Arica a Punta Arenas.

Contamos con 75 farmacias independientes en nuestra red Fracción.

F

Fracción



@fraccionchile

TRIPLE IMPACTO

@fraccionchile



F

Fracción



@fraccionchile

SOCIAL



■ Comunas sin farmacias



■ Hospital Digital

F

Fracción



@fraccionchile

ECONÓMICO

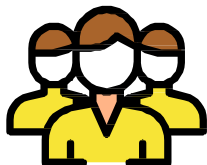


■ Seguros complementarios

@fraccionchile



■ Farmacias independientes



■ Programa pacientes



■ Truvada Gador

F

Fracción



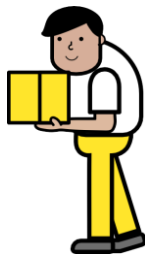
@fraccionchile

MEDIOAMBIENTAL

■ Proyecto medicamentos vencidos



@fraccionchile



@fraccionchile

EMPRESA CON IMPACTO



INTERNACIONALIZACIÓN

■ Plan de internacionalización



México



Colombia



Perú

EQUIPO



Oswaldo Meneses

Asesor QF

Gonzalo Henríquez

Encargado Comunicación

J. Manuel Möller

Director Ejecutivo

Javier Vega

Gerente General

Oscar Herrera

Jefe de Gestión

Soledad Canelo

Jefa Administración

Luis Lovera

Logística

Daniel Farías

Jefe Operaciones

F

Fracción



@fraccionchile

PARTNERS



@fraccionchile



@fraccionchile

