



Del 23 de junio al 21 de julio, 2022

JORNADA DE ACTUALIZACIÓN PARA GESTORES DE RECURSOS HUMANOS 2022

Del 23 de junio al 21 de julio 2022

Agenda



- 1** **Jueves 23** de junio 2022. Tema I. Cultura organizacional y clima laboral.
- 2** **Jueves 30** de junio 2022. Tema II. Reestructuración de puestos.
- 3** **Jueves 7** de julio 2022. Tema III. Gestión del desempeño basado en resultados.
- 4** **Jueves 14** de julio 2022. Tema IV. Matriz de talento.
- 5** **Jueves 21** de julio 2022. Tema V. Compensación, beneficios y salario emocional.

Sesión I. Clima laboral

Millennium Challenge
By Octavio Rivera

Tendencias del lugar de trabajo Comparación global-regional-Panamá

Basado en:
State of the global Workplace:
2022 Report.
Gallup

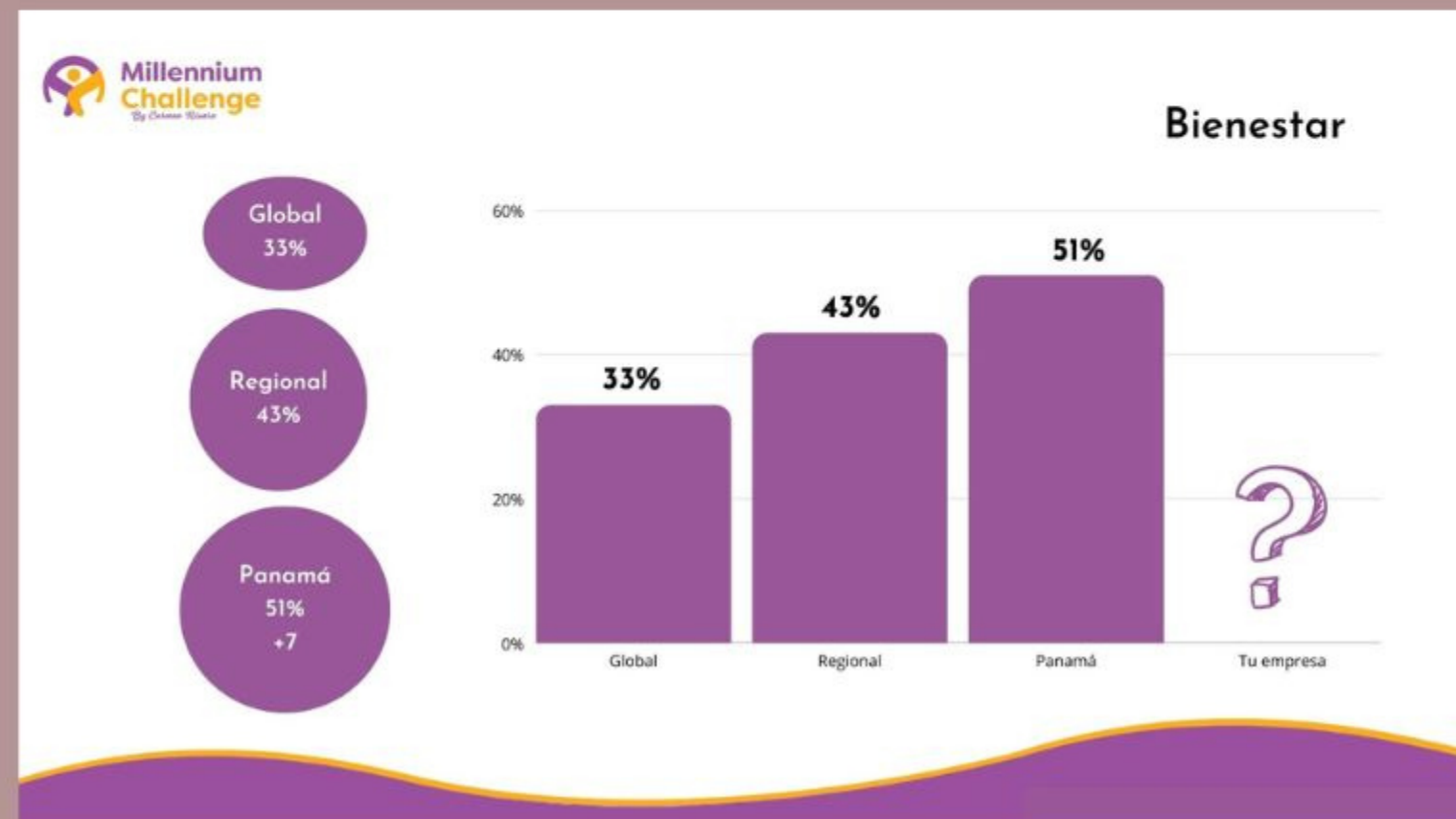
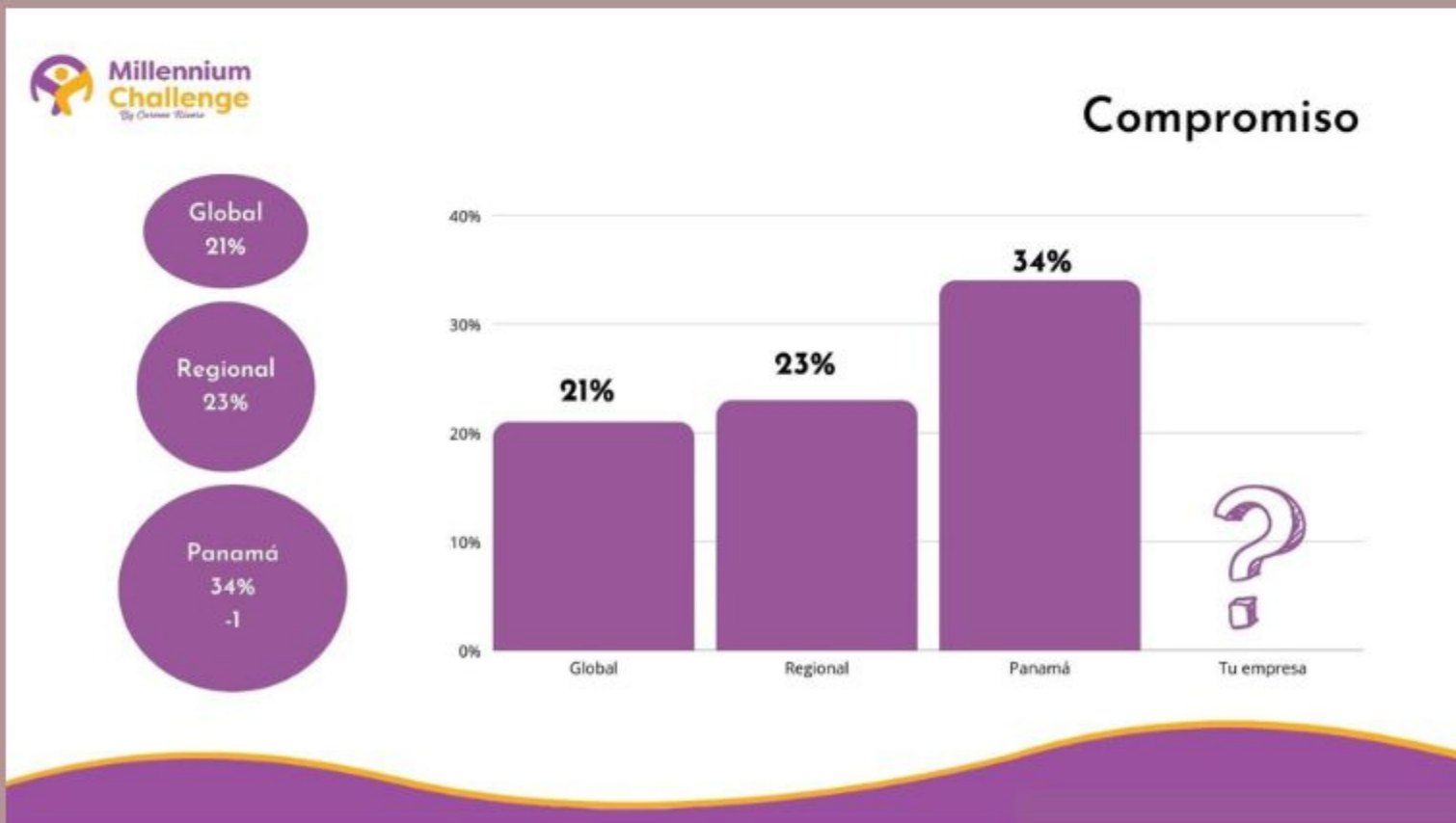
Facilitadora:
Carmen Rivera
23 de junio 2022



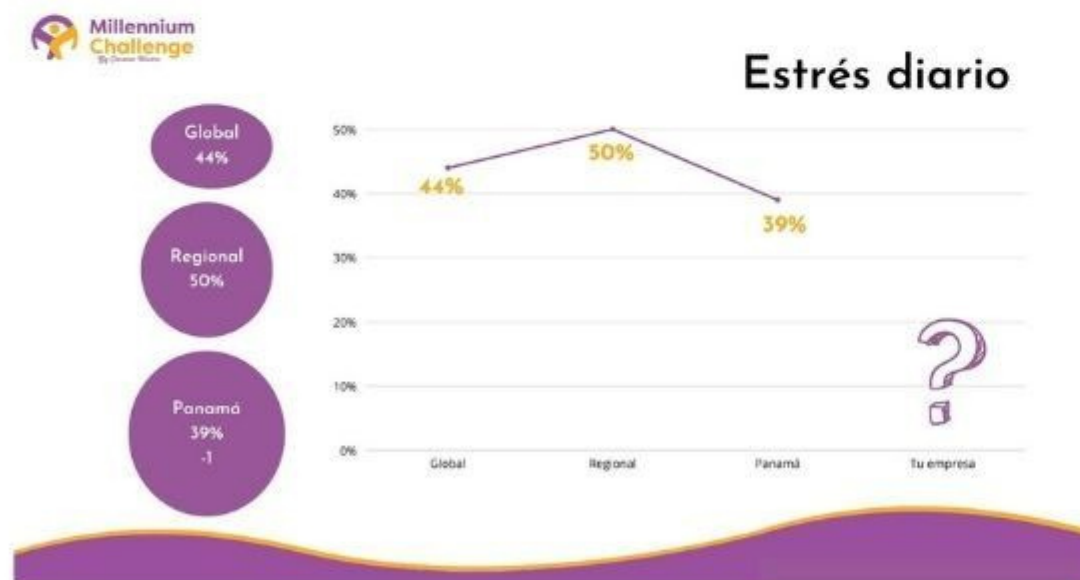
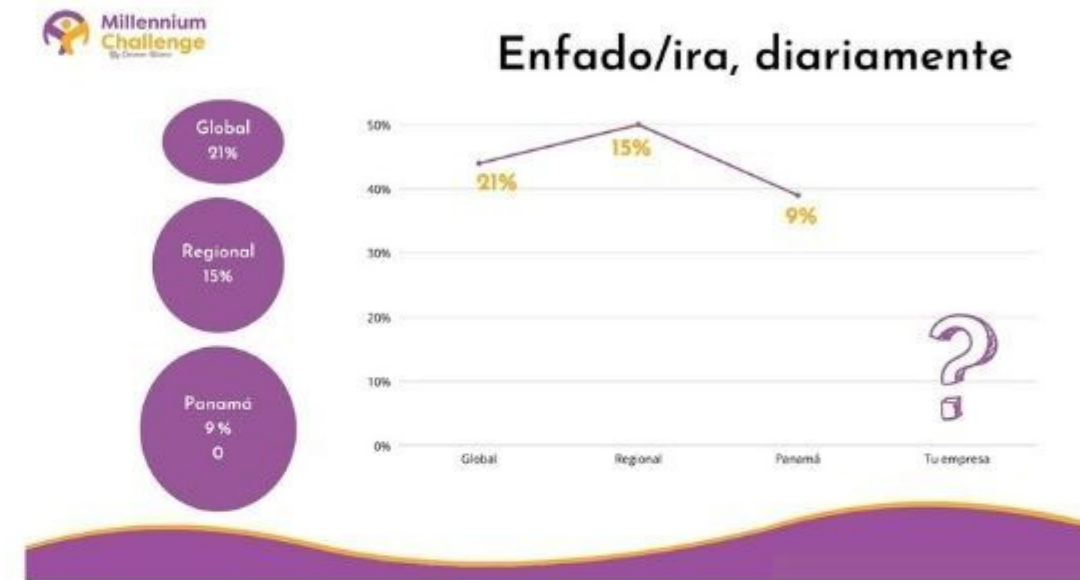
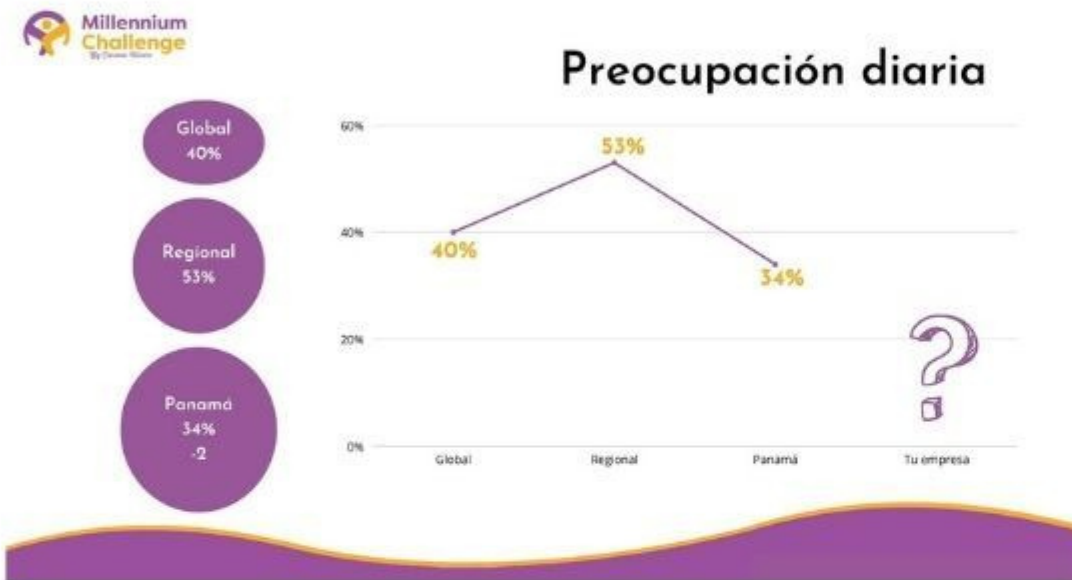
Millennium Challenge
By Octavio Rivera

Signos vitales

-Engagement and wellbeing-
Compromiso y bienestar



Bienestar



Beneficios del Diagnóstico de Clima Laboral



Tomar
decisiones
acertadas.



Invertir apropiadamente
los recursos (tiempo,
personas, dinero).



Fomentar el
compromiso y el
bienestar de los
trabajadores.



Propiciar una
cultura de
creatividad e
innovación.



Afianzar el
sentido de
pertenencia.



Atraer y
retener el
talento.



Motivar el alto
rendimiento y la
productividad.



Disminuir el
ausentismo, la
rotación y los
accidentes.



Incremento en
ventas y control
del gasto.
Mayores utilidades.



Sostenibilidad
del negocio y
de la empresa.

SESIÓN II. Reestructuración de Puestos


 **Millennium Challenge**
By Carmen Rivera

SEGUNDA JORNADA DE ACTUALIZACIÓN PARA GESTORES DE RECURSOS HUMANOS

Del 23 de Junio al 21 de julio 2022


Facilitadora: Carmen Rivera
30 de junio 2022



 **Millennium Challenge**
By Carmen Rivera

Se analiza el "PUESTO" independiente de la(s) persona(s) que lo ocupen.

EL PUESTO



 **Millennium Challenge**
By Carmen Rivera



El organigrama debe adaptarse de acuerdo a la estrategia del negocio y no al revés

 **Millennium Challenge**
By Carmen Rivera

AGILE



ÁGIL, FLEXIBLE, OPERATIVA Y COMPETITIVA

Beneficios del Análisis de Puesto



Una estructura organizacional clara y definida dentro de un contexto VUCA



Base para el compromiso y bienestar de los trabajadores. Genera seguridad y confianza.



Reclutamiento y selección. Atracción y retención del talento.



Detección de necesidades de capacitación.



Establecimiento de programas de desarrollo/carrera.



Base para definir los planes de sucesión.



Programas de gestión del desempeño basado en resultados



Valoración de puestos y establecimiento de escalas salariales



Permite definir planes de beneficio e incentivos variables



Propicia la productividad, la creatividad y la innovación.

SESIÓN III. Gestión del desempeño basado en resultados



Gestión del Desempeño

Facilitadora: Carmen Rivera
7 de julio de 2022



Las evaluaciones de desempeño anual y semestral

Un "teatro corporativo" que restringe la creatividad, genera montañas de papeleo y no tiene un propósito real. Se han descrito las revisiones anuales como una práctica del siglo pasado. Despreciadas tanto por jefes como por subordinados.

Harvard Business Review

Las revisiones del desempeño cada 6 meses o una vez al año ya son periódico de ayer...

Revisiones regulares con cada trabajador, en intervalos cortos	CONVERSACIONES ROBUSTAS	LOS SÚPER EQUIPOS
	<ul style="list-style-type: none">• Aclarar expectativas• Verificación de prioridades• Trabajos recientes• Correcciones• Capacitación• Información	Propósito Expectativas y Fortalezas

METODO SMART
PARA DEFINIR Y ALCANZAR OBJETIVOS
Planteado por George T. Doran



1 - Specific
Específico

2 - Measurable
Medible

3 - Attainable
Alcanzable

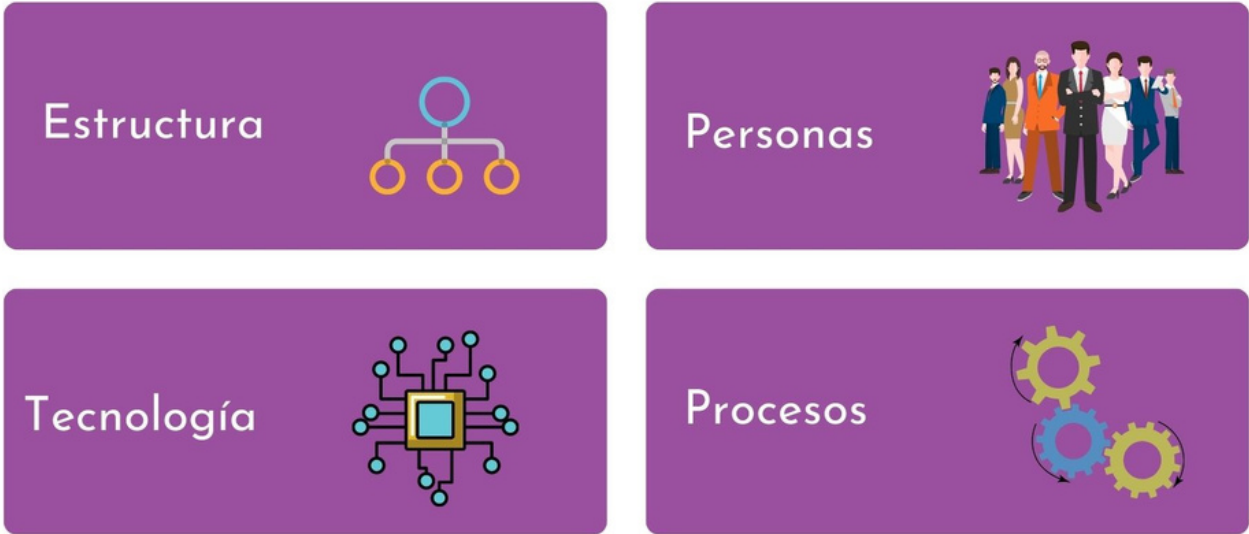
4 - Relevant
Relevante

5 - Timely
Temporal

SESIÓN IV. Gestión del talento



Para ser una empresa ágil se requiere una transformación a nivel:



McKinsey & Co.



La transformación a nivel de personas implica:



Liderazgo: entrenar a los gerentes para proveer una visión, inspirar, modelar y entrenar en lugar de mandar.

Gestión del talento: estar preparados para atraer y retener a los mejores talentos.

Cultura: cuestionar la cultura y las mentalidades existentes.

Redes informales y comunicación: Crear oportunidades para que los trabajadores formen redes orgánicas a lo largo de la organización

McKinsey & Co.



DISEÑO DE LA EXPERIENCIA POSITIVA PARA LOS TRABAJADORES

Design Thinking

Metodología para la creatividad, innovación y solución de problemas en equipos

Employee journey maps

Atracción y retención del talento



VINCULAR EL TALENTO AL VALOR



Lograr que las mejores personas ocupen los roles más importantes no sucede por casualidad; requiere una mirada disciplinada sobre dónde la organización realmente crea valor y como contribuyen los mejores talentos.

Fuente: McKinsey

El 9 box





Millennium
Challenge
By Carmen Rivera

SESIÓN V

COMPENSACIÓN, BENEFICIOS Y SALARIO EMOCIONAL

Facilitadora: Carmen Rivera

“

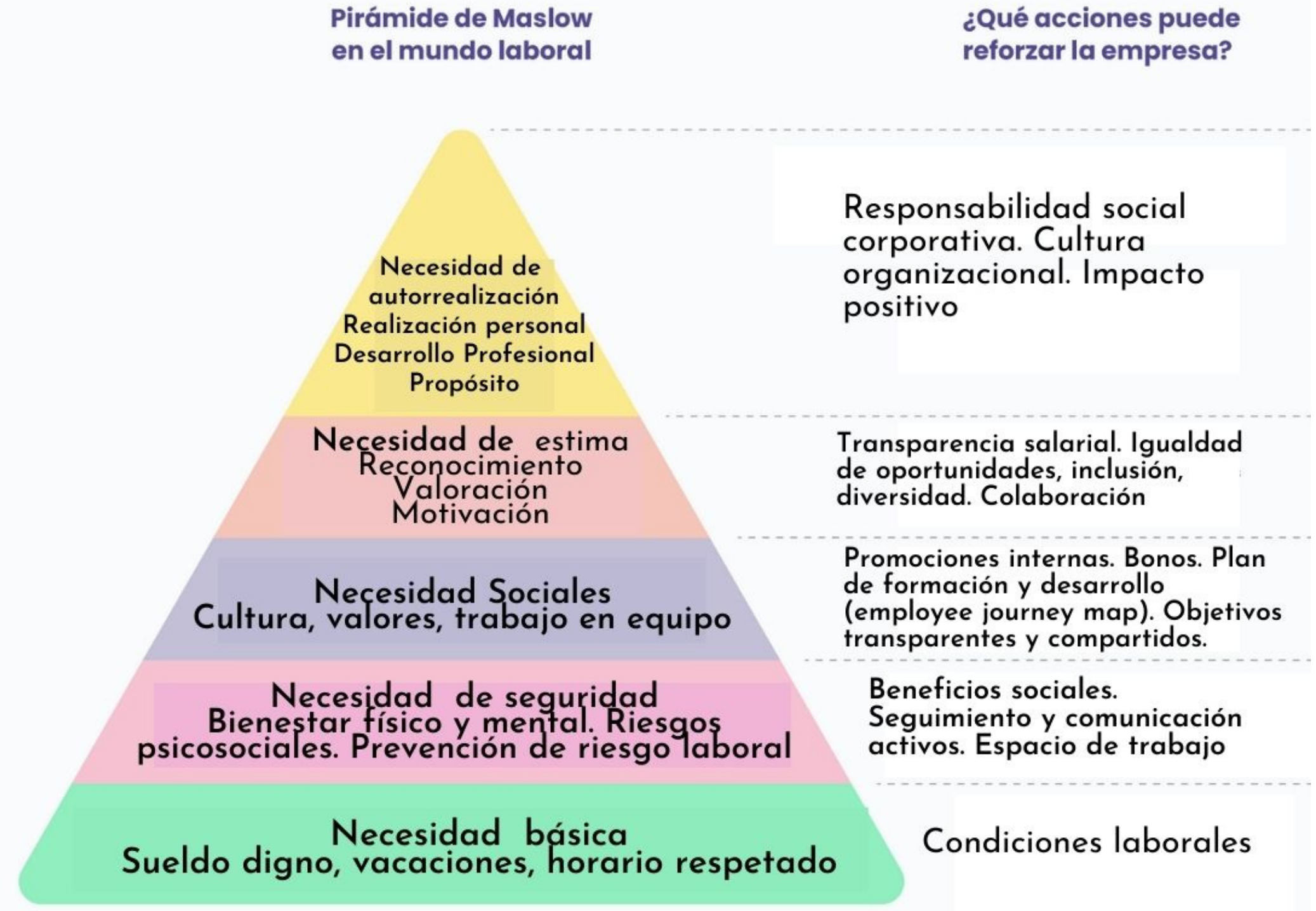
“En Latinoamérica todos los líderes tenemos que prestar especial atención al burnout que está afectando a más del 80% de nuestros colaboradores y aunque si bien es cierto que 4 de cada 10 compañías ya están poniendo foco en esta situación, las otras 6 que no están haciéndolo deben comprender que este agotamiento, de no ser atendido, pone en riesgo la sustentabilidad de la organización, es muy importante dar equilibrio entre vida-trabajo, y crear ambientes de bienestar con los colegas dentro de la organización”.

**André Maxnuk, presidente de América Latina y
CEO de México. MERCER**

La pirámide de necesidades en el mundo laboral

La pirámide de Maslow, sobre la que se asienta la famosa teoría sobre la motivación y las necesidades humanas planteada por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow a principios de los años cuarenta, tiene su correspondiente representación en el ámbito laboral.

Más allá de dejar que el empleado complete su propia pirámide de necesidades personales, hablamos de estructuras interactivas, en las que la empresa debe tomar un papel activo para favorecer esa satisfacción personal.



“

"La compensación está evolucionando hacia modelos más personalizados, flexibles y sobre todo, adaptados a los tiempos en que vivimos. Y las soluciones se multiplican para facilitar la autonomía del empleado respecto de su salario: retribución flexible para pagar los productos que el empleado quiera, cuando quiera; acceso en tiempo real o adelanto de salario; distribución del salario en diversas cuentas o divisas en definitiva es una tendencia basada en una distribución de la compensación más diversificada".



LA RENTABILIDAD

Es una condición necesaria para la existencia y un medio de alcanzar fines más importantes, pero no es un fin en sí misma.

Las utilidades son como el oxígeno, el alimento, el agua y la sangre para el organismo; no son el objetivo de la vida, pero sin ellos no hay vida.





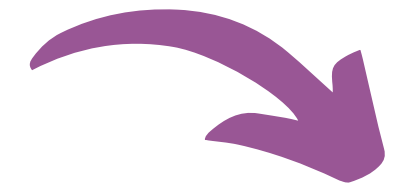
LA VALORACIÓN DE PUESTOS

- Es el análisis y comparación del contenido de las posiciones existentes en la empresa.
- Con el propósito de crear escalas de salario que promuevan un sistema de remuneración equitativo internamente y competitivo externamente.

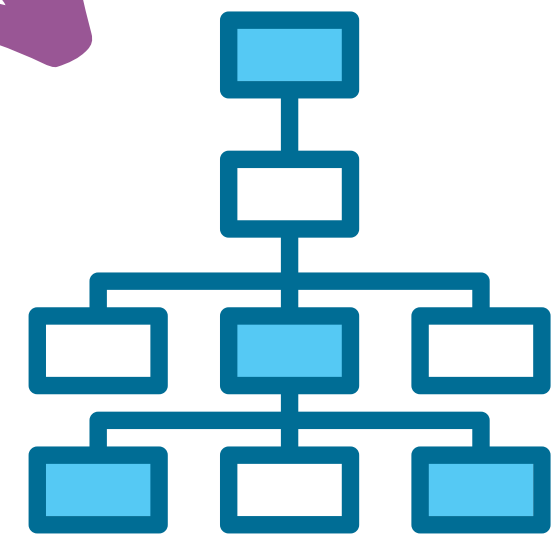
LA VALORACIÓN DE PUESTOS IMPLICA CONSIDERAR:



Mercado laboral



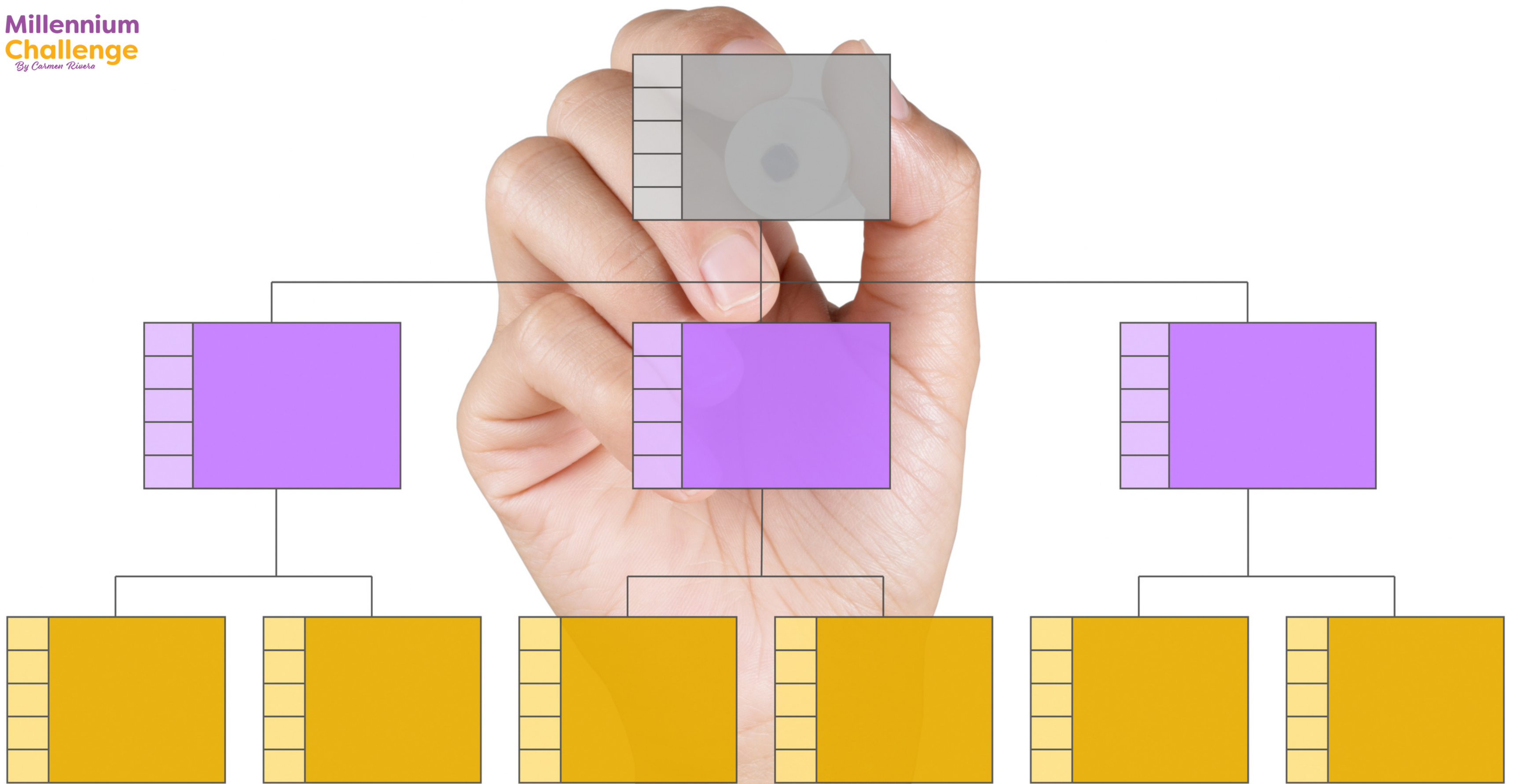
**Particularidades
de la empresa**



**Estructura
interna**



Puesto de trabajo



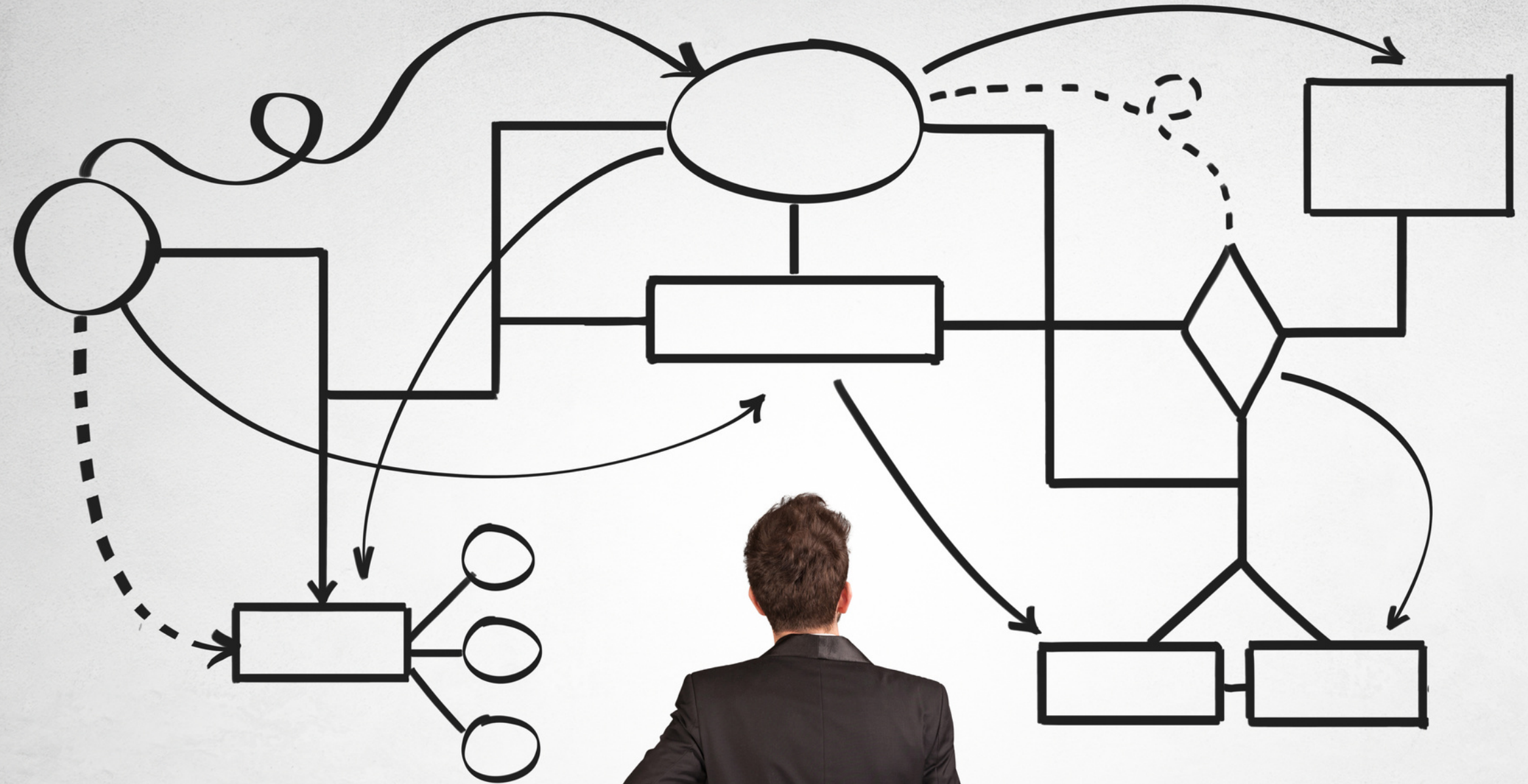
ANÁLISIS DE PUESTOS - ESCALAS SALARIALES

El enfoque es el
puesto, no en la
persona que lo ocupa.



¿Cómo aporta cada departamento, a los resultados del negocio?

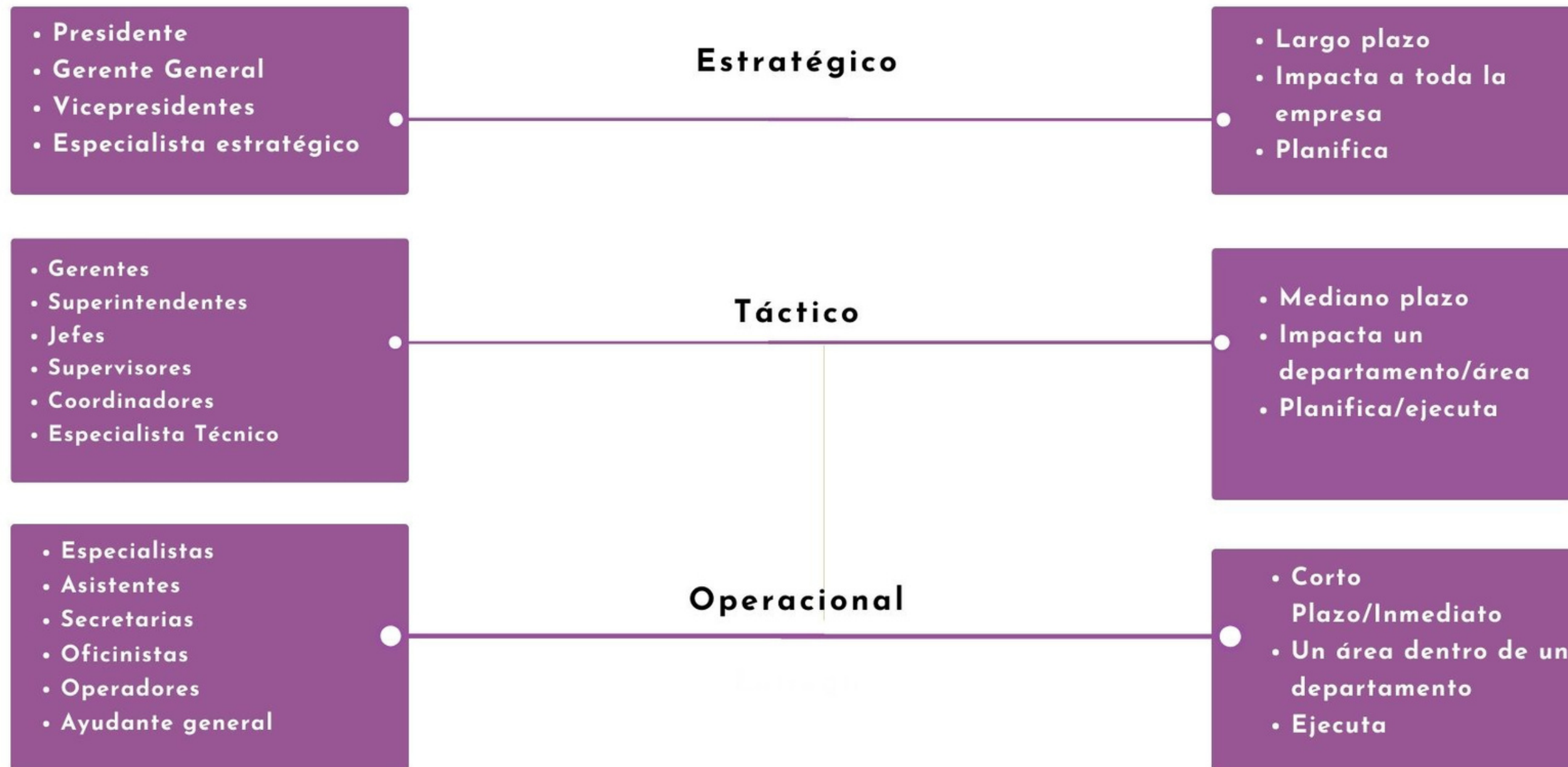
¿Dentro de cada departamento, qué posiciones aportan más y cuáles aportan menos?



Los planes de compensación y beneficios alineados con cada nivel

Dentro de cada nivel pueden darse varios grados

Niveles de Gestión



LA COMPENSACIÓN TOTAL

SUELDO/SALARIO

- Lo pagado en dinero
- Lo pagada en especie
- Los gastos de representación como asignaciones permanentes

COMPENSACIÓN VARIABLE

- Bonificaciones
- Gratificaciones
- Primas de producción
- Participación de utilidades
- Las comisiones
- Acciones

SALARIO EMOCIONAL

- Balance vida-trabajo
- Flexibilidad horaria
- Entorno de trabajo
- Desarrollo profesional
- Economía (presupuesto personal/familiar)
- Aporte al área social

SON PARTE DEL CUMPLIMIENTO LEGAL

SUELDO/SALARIO

- Lo pagado en dinero
- Lo pagada en especie
- Los gastos de representación como asignaciones permanentes



BENEFICIOS QUE ESTÁN MARCANDO TENDENCIAS

HOMBRES

Ambiente laboral y la cultura de la empresa: políticas de compromiso con los objetivos de sostenibilidad, confianza generada hacia el trabajador, cuidado del espacio físico y los sistemas de recompensa.

Flexibilidad horaria, facilidades, para la conciliación, vida-trabajo

Plan de desarrollo y crecimiento profesional (Employee Journey Map)

Mientras le paguen bien lo demás le da igual

La compensación en especie (seguro médico, formación, etc.)

MUJERES

Flexibilidad horaria, facilidades, para el balance, vida-trabajo

Ambiente laboral y la cultura de la empresa

Plan de desarrollo y crecimiento profesional (Employee Journey Map)

Mientras le paguen bien lo demás le da igual

La compensación en especie (seguro médico, formación, etc.)

AL MOMENTO DE CONSIDERAR UNA OFERTA DE TRABAJO

TELETRABAJO. 2/3 DÍAS

SIEMPRE EN REMOTO

FLEXIBILIDAD HORARIA DE ENTRADA Y SALIDA

DÍAS DE VACACIONES

BENEFICIOS SOCIALES: RESTAURANTE, TRANSPORTE, FORMACIÓN.

RESEÑAS POSITIVAS EN PORTALES WEB COMO BUEN EMPLEADOR.

Beneficios más ofrecidos en la actualidad

Seguro de salud

Formación

Vales para
alimentación

Tarjeta para
transporte

Seguro de vida

Pago de
guardería

Plan de pensiones

Acciones en la
empresa

Alquiler

Bienestar físico

Bienestar financiero

Bienestar
mental

Equipo
informático

Adelanto de
salario

Bienestar físico

Necesidades prioritarias

Impacto positivo

IMPACTO POSITIVO

RESPONSABILIDAD
CON EL PLANETA

**Impacto en el
trabajador de los
programas de
responsabilidad social
empresarial**

PROGRAMAS PARA
INCENTIVAR LA
MOVILIDAD ELÉCTRICA

**Sostenibilidad y
ahorro de energía**

DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN
Transparencia

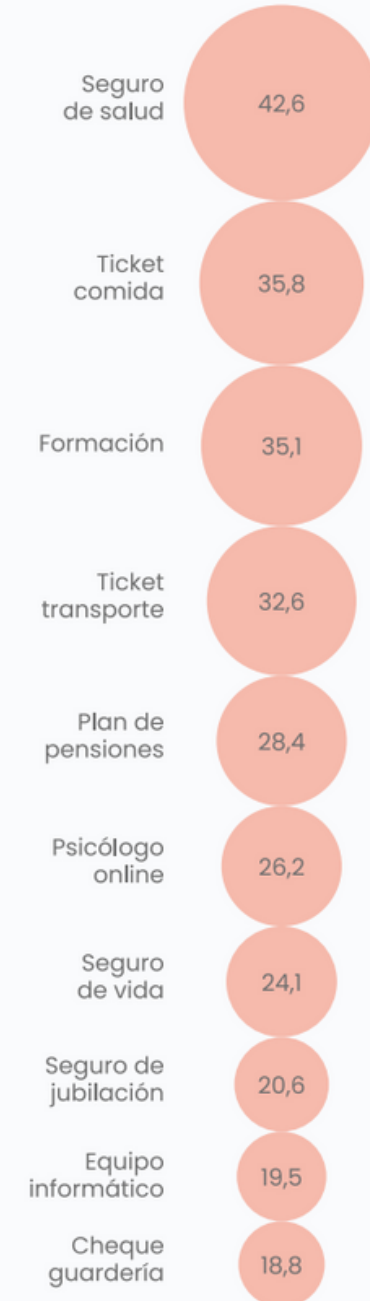
VALORES
**Propósito
Confianza**

Los beneficios ideales, por generaciones

Generación Z <25 años



Millenials De 25 a 34 años



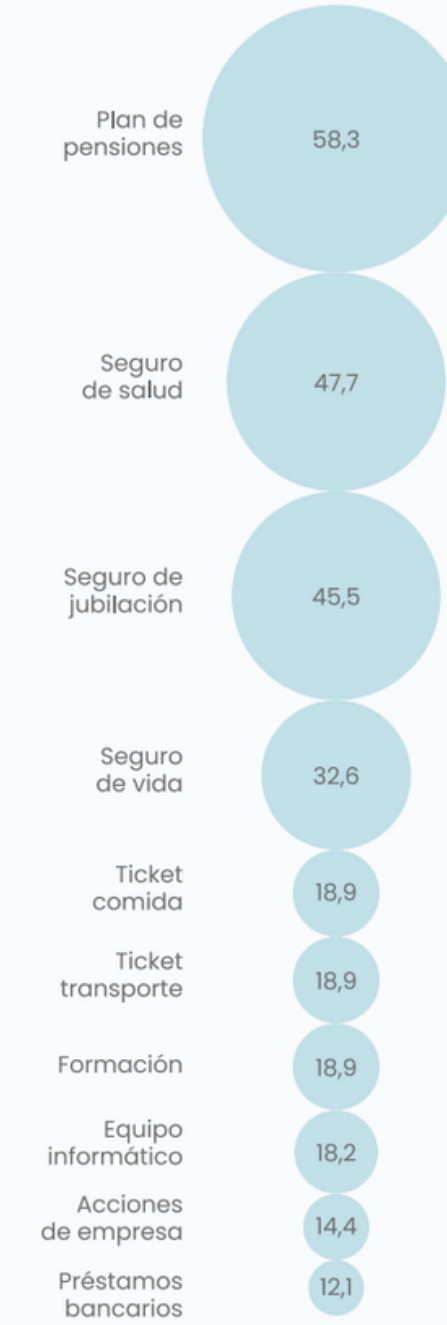
Millenials-Generación X De 35 a 44 años



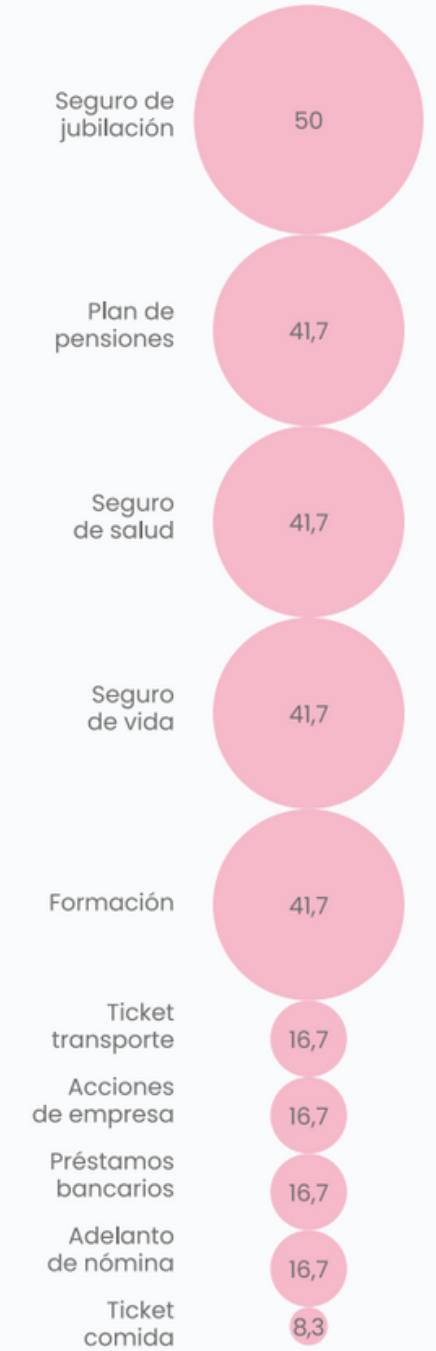
Generación X De 45 a 54 años



Baby Boomers De 55 a 64 años



Baby Boomers +65 años



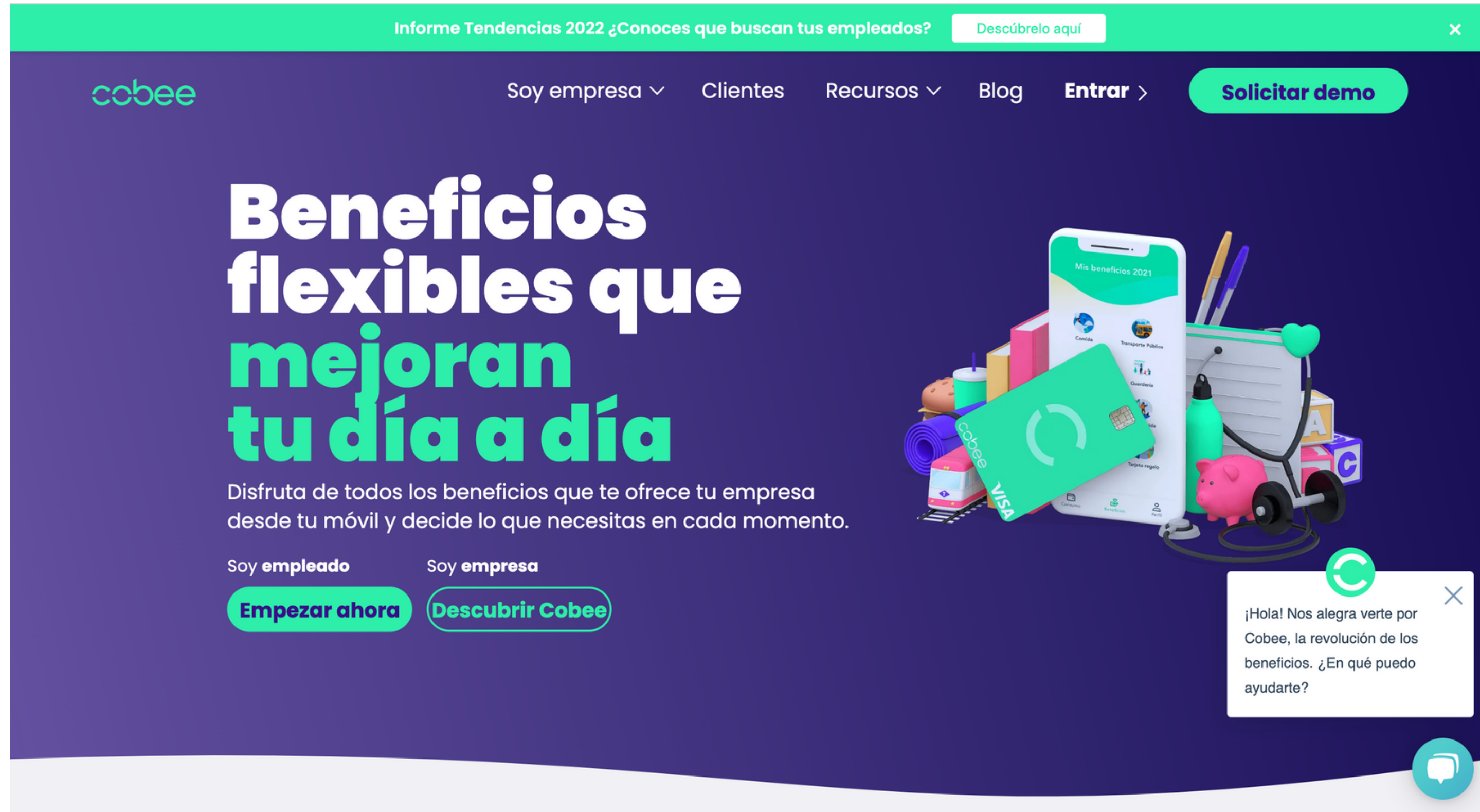
El 90% de las empresas mejorará el sueldo a sus trabajadores en 2022

- El recién publicado Estudio General de Compensación Total Mercer prevé un incremento salarial del 2,3% en 2022, superior al crecimiento del 2,03% registrado este año.
- Los planes de retribución flexible crecen en la mayoría de categorías laborales.
- Aumenta significativamente el porcentaje de empresas que establecen planes de igualdad situándose en el 62,5%.

Beneficios

Las compañías continúan ofreciendo planes de retribución flexible. Algunos de los beneficios más demandados para toda la plantilla son el seguro de vida (76,4%), el seguro médico (73,6%) y ayuda para comida (70,4%) y se consolida el cheque transporte (62%) y las ayudas para guardería (en torno al 15%).

La elegibilidad de vehículo de empresa es uno de los beneficios ofrecidos para la alta dirección, mandos intermedios y fuerza de ventas con un 87,2%. Las necesidades del puesto y el nivel profesional son los criterios de concesión principales y el *renting* es la fórmula de uso más habitual.



The screenshot shows the Cobee website homepage. At the top, there is a green navigation bar with the text "Informe Tendencias 2022 ¿Conoces que buscan tus empleados?" and a button "Descúbrelo aquí". Below this is a dark blue header with the Cobee logo, navigation links for "Soy empresa", "Clientes", "Recursos", "Blog", and "Entrar", and a prominent "Solicitar demo" button. The main content area features a large headline: "Beneficios flexibles que mejoran tu día a día". Below the headline is a sub-headline: "Disfruta de todos los beneficios que te ofrece tu empresa desde tu móvil y decide lo que necesitas en cada momento." There are two buttons: "Empezar ahora" for employees and "Descubrir Cobee" for companies. To the right, there is an illustration of a smartphone displaying a benefits menu, a Visa card, a piggy bank, and other office supplies. A chatbot window is open in the bottom right corner with the message: "¡Hola! Nos alegra verte por Cobee, la revolución de los beneficios. ¿En qué puedo ayudarte?".

Informe Tendencias 2022 ¿Conoces que buscan tus empleados? [Descúbrelo aquí](#)

cobee Soy empresa ▾ Clientes Recursos ▾ Blog **Entrar** > **Solicitar demo**

Beneficios flexibles que mejoran tu día a día

Disfruta de todos los beneficios que te ofrece tu empresa desde tu móvil y decide lo que necesitas en cada momento.

Soy empleado **Empezar ahora** Soy empresa **Descubrir Cobee**

¡Hola! Nos alegra verte por Cobee, la revolución de los beneficios. ¿En qué puedo ayudarte?

Algunos ejemplos de compensación flexible



RESTAURANTE PASS

GUARDERÍA PASS

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

OTROS SERVICIOS ▾

CONTACTA AHORA



Retribución Flexible

- ✓ Crea el plan de Retribución Flexible para tus empleados
- ✓ Permite a tus empleados configurar su plan en función de sus necesidades
- ✓ Ofrece a tus empleados aumentar su retribución sin incrementar el coste salarial

MÁS INFORMACIÓN

CALCULAR AHORRO



Algunos ejemplos de compensación flexible



Compensación y beneficios

PwC cuenta con un amplio rango de beneficios que te permitirá tomar las mejores decisiones acorde a tus necesidades personales.

 PwC /

<https://www.pwc.com/mx/es/carreras/compensacion-beneficios.html>

Certificado de participación



Certifica que

Participó online de la

"Jornada de actualización para gestores de recursos humanos, 2022"

Temas: Cultura organizacional y clima laboral; reestructuración de puestos; gestión del desempeño basado en resultados; gestión del talento; compensación, beneficios y salario emocional.

Total de horas: 12 horas

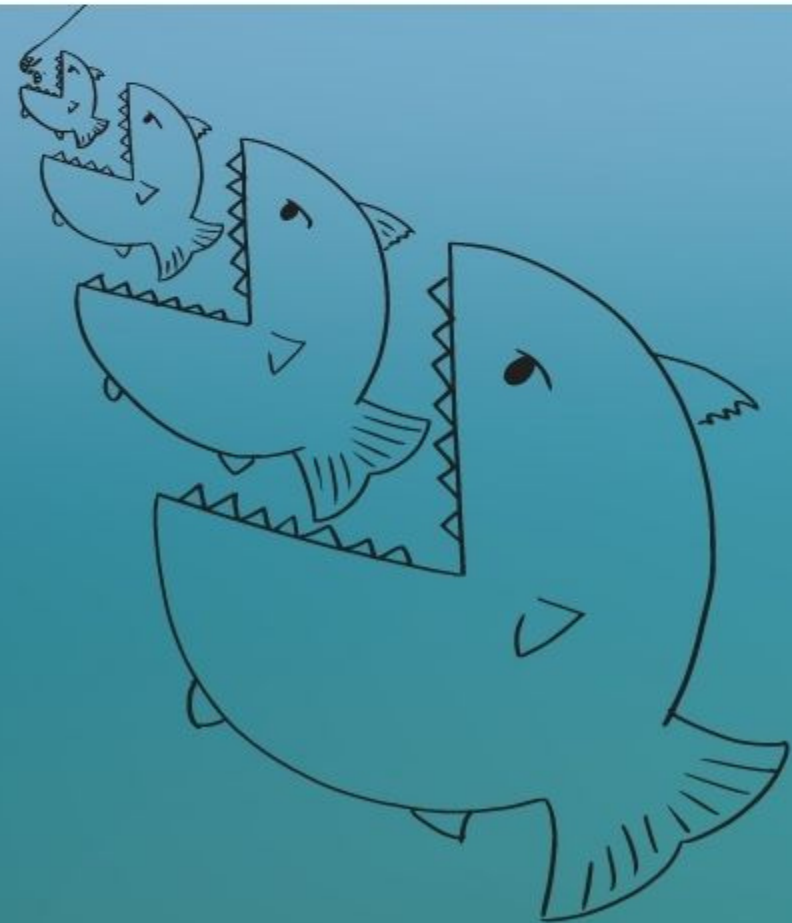
Panamá, República de Panamá del 23 de junio al 21 de julio de 2022



Carmen Rivera
Consultora Senior en Desarrollo Humano y Organizacional

- **Llevar los conocimientos a la práctica.**
- **Invertir en ti.**
- **Invertir en tu empresa.**
- **Implementar cambios.**

Ya no es el pez más grande que se come al más chico;



Ahora es el pez más rápido que se come al más lento...

Aprende a tu ritmo de la mano con Carmen Rivera

Cursos en línea

Legislación laboral

Neuroliderazgo



Introducción

45.5 USD

Principios generales del derecho del trabajo y requisitos para la terminación de la relación laboral

🕒 3 horas

📊 Principiante

🌐 Español



Despidos

31.50 USD

Terminación de la relación laboral por decisión unilateral del empleador

🕒 2 horas

📊 Intermedio

🌐 Español



Renuncias

31.50 USD

Terminación de la relación laboral por decisión unilateral del trabajador y causa ajena a su voluntad

🕒 3 horas

📊 Intermedio

🌐 Español



Mutuo acuerdo

45.50 USD

Terminación de la relación laboral por acuerdo entre las partes

🕒 3 horas

📊 Intermedio

🌐 Español



Reglamento Interno de Trabajo

59.50 USD

Una herramienta efectiva para gestionar la disciplinas

🕒 3 horas

📊 Principiante

🌐 Español

Aprende a tu ritmo de la mano con Carmen Rivera

Cursos en línea



Principios de
Neuroliderazgo

149 USD

🕒 8 horas

📊 Básico - Nivel 1

🌐 Español



Neuroliderazgo y
creatividad

99 USD

🕒 4 horas

📊 Intermedio

🌐 Español



Neuroliderazgo e
Innovación

99 USD

🕒 4 horas

📊 Avanzado

🌐 Español

Si necesitas

**Contáctame al
WhatsApp
+507 6776-1968**

- 1 Diagnóstico de clima laboral
- 2 Análisis de Puestos
- 3 Sistema de gestión del desempeño
- 4 Capacitación (liderazgo, trabajo en equipo, inteligencia emocional y más)
- 5 Coaching y mentoring
- 6 Consultas sobre relaciones laborales

¡Gracias!



**Millennium
Challenge**
By Carmen Rivera