



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.**

Tendencias del lugar de trabajo Comparación global-regional-Panamá

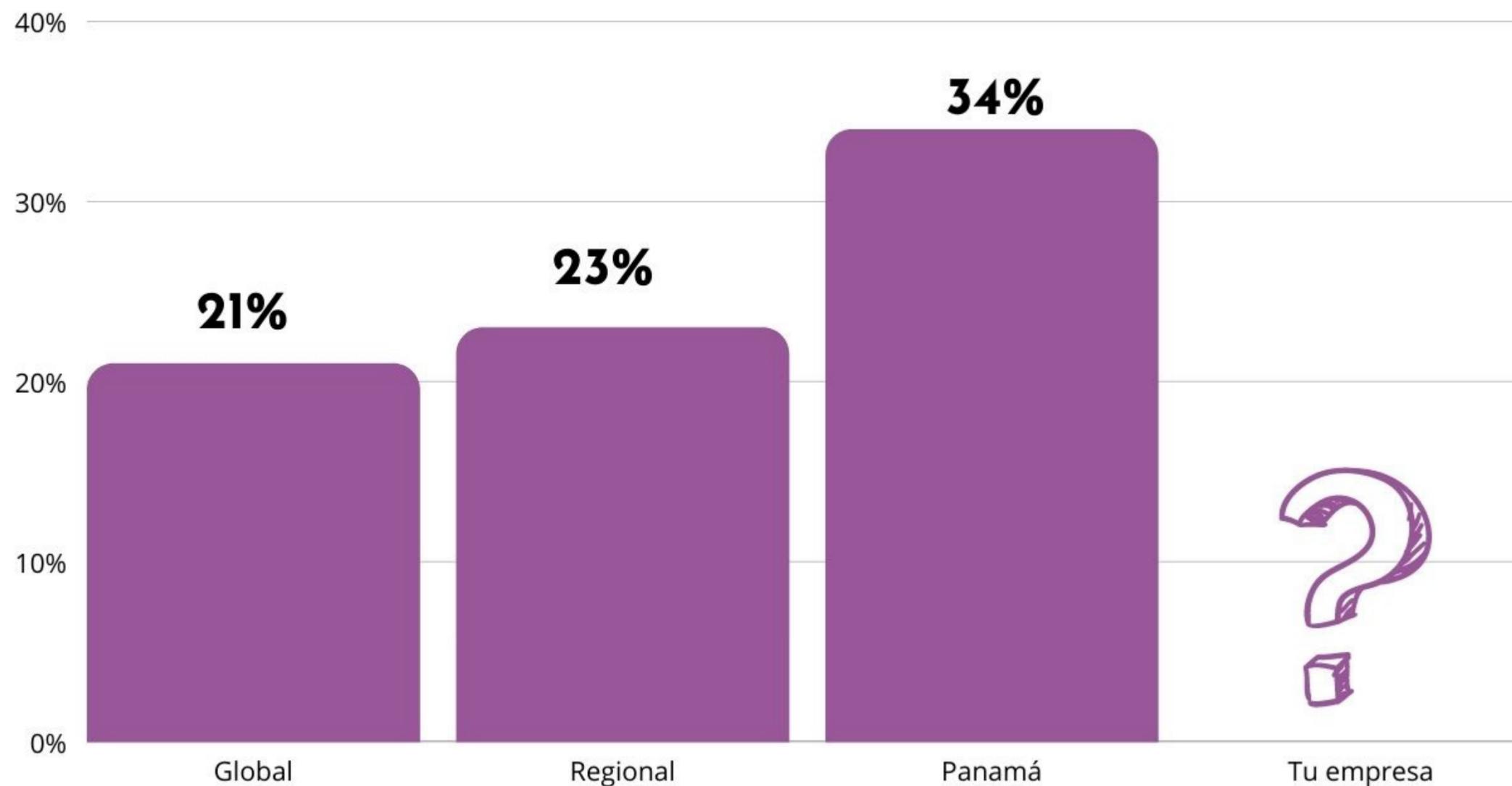
Basado en:

State of the global Workplace:
2022 Report.
Gallup

Facilitadora:
Carmen Rivera
23 de junio 2022



Compromiso





Signos vitales

-Engagement and wellbeing-

Compromiso y 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.



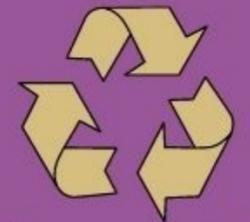
Motivar el alto
rendimiento y la
productividad.



Disminuir el
ausentismo, la
rotación y los
accidentes.



Incremento en
ventas y control
del gasto.
Mayores utilidades.



Sostenibilidad
del negocio y
de la empresa.

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.



Análisis del puesto

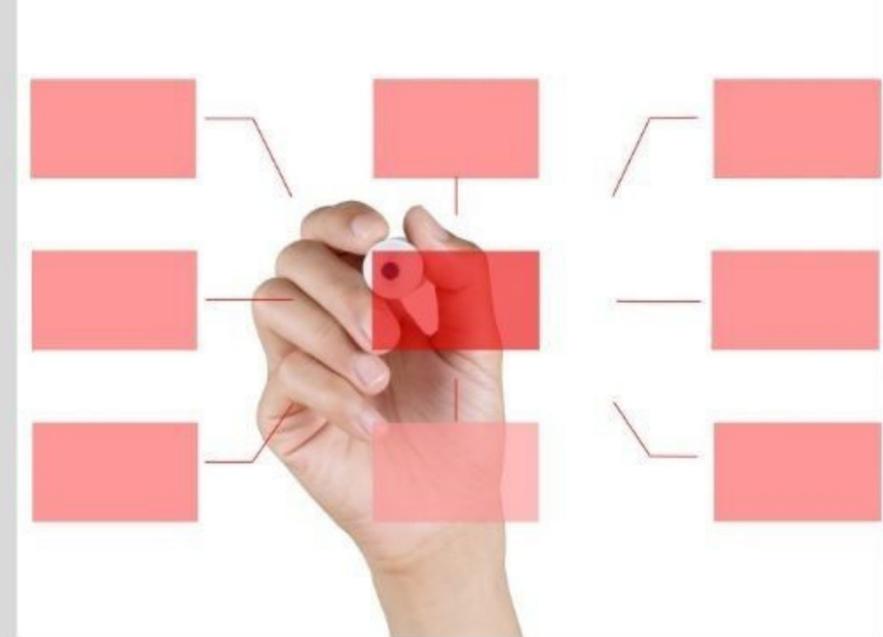
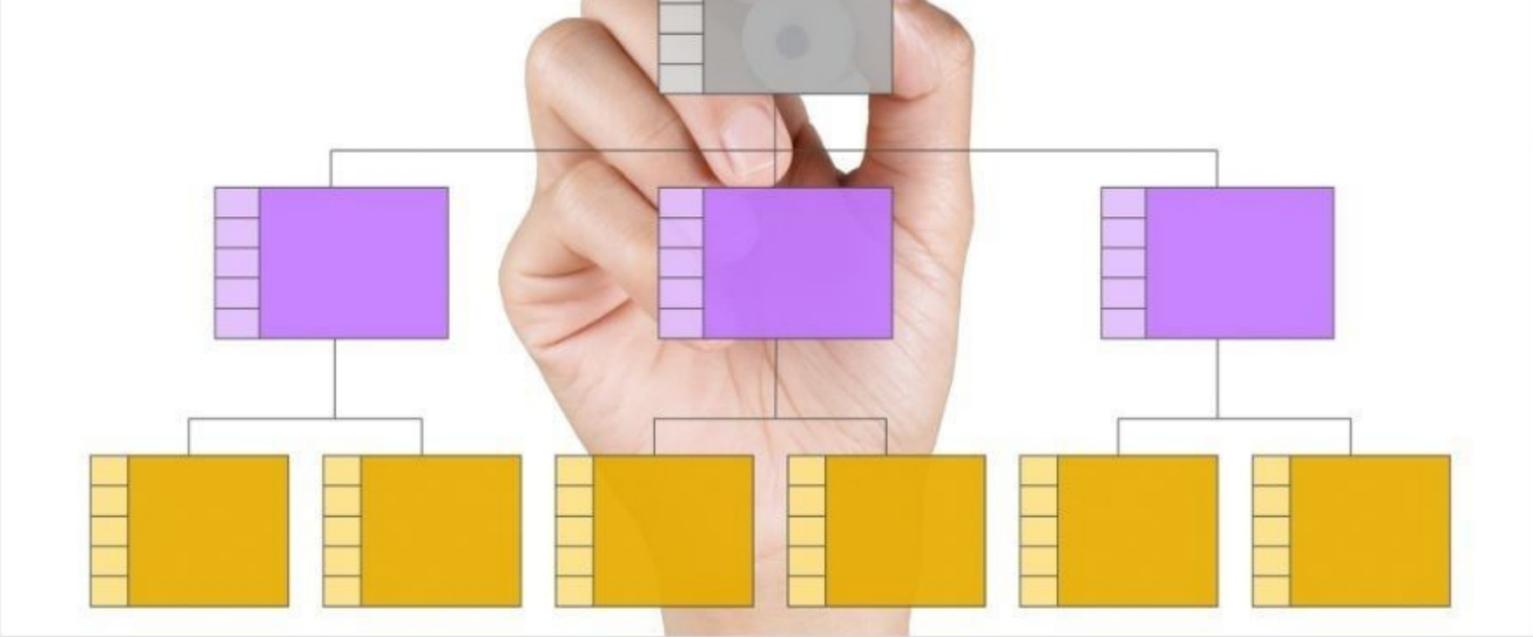
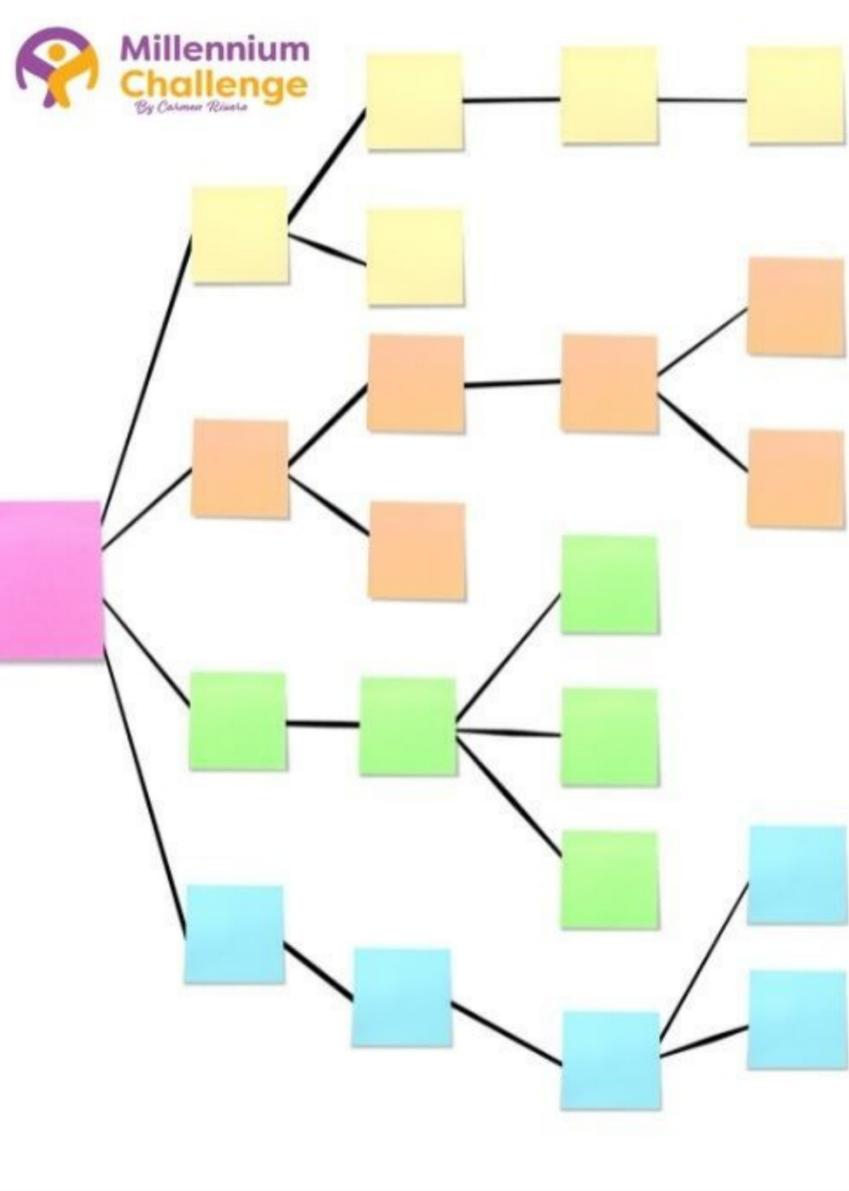
"Una radiografía"



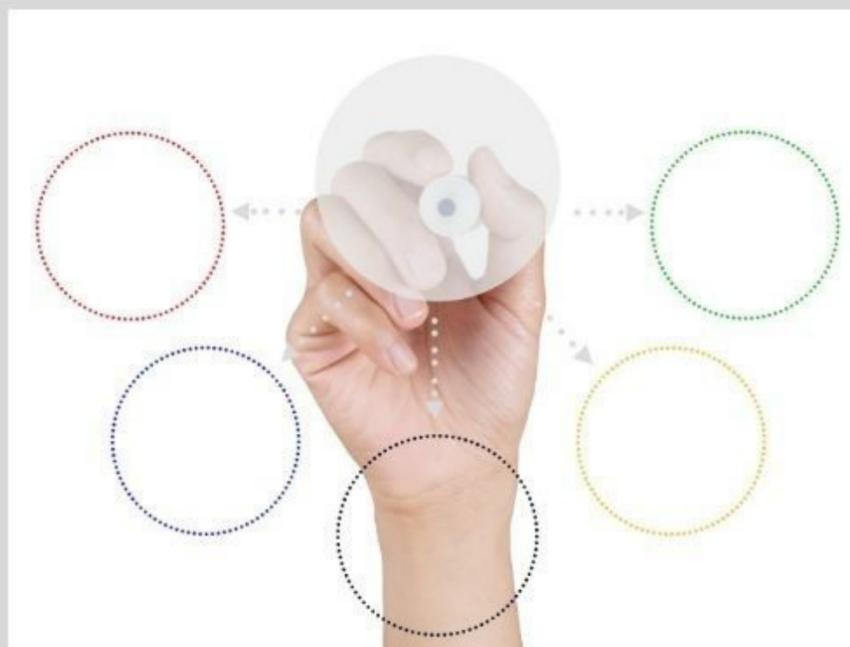
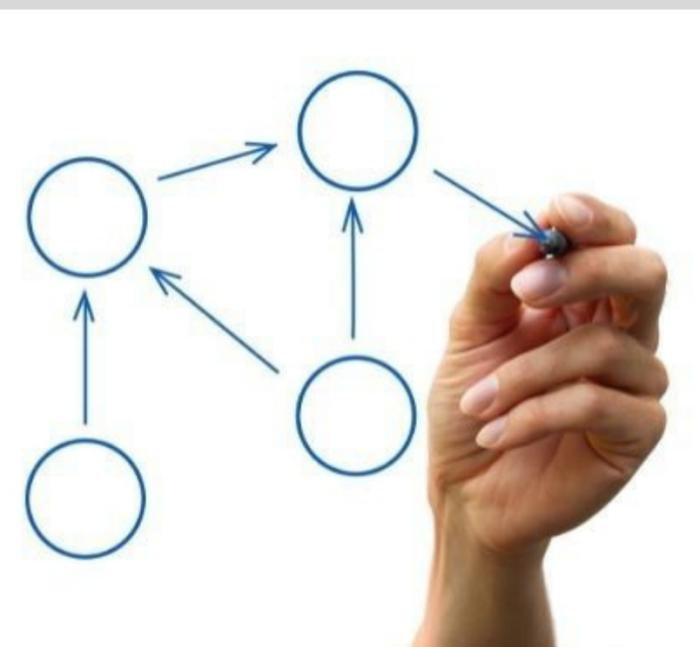
“

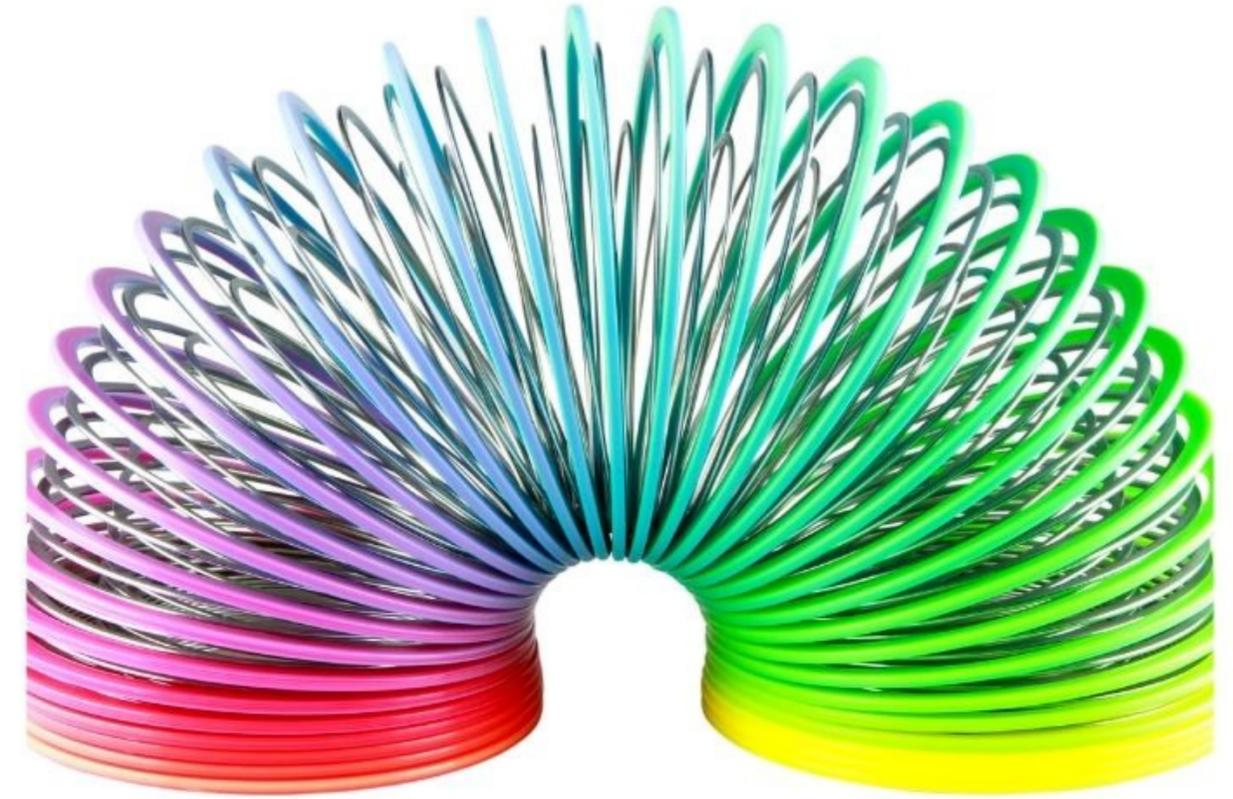
"La medición es el pilar fundamental para determinar dónde te encuentras hoy y dónde necesitas estar mañana".

PwC SaratogaMR Benchmark



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





**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.



Gestión del Desempeño

Facilitadora: Carmen Rivera
7 de julio de 2022

¿Cómo corregirlo?

“EFECTOS IDIOSINCRÁSICOS DEL EVALUADOR”

“Aunque implícitamente se asume que las calificaciones miden el desempeño del evaluado, la mayor parte de lo que las calificaciones miden son las tendencias únicas de calificación del calificador. Por lo tanto, las calificaciones revelan más sobre el evaluador que sobre el evaluado”.

Harvard Business Review
Gestión del rendimiento de los empleados

¿PARA QUÉ SIRVE?

- Establecer una política con sus objetivos.
- Parámetros de medición válidos y confiables.
- Cuáles serán las acciones futuras con respecto a cada evaluado (ajuste salarial, compensación variable, mantenerlo en el equipo, representa un riesgo, promoción). No basta con solo pensar.
- Frecuencia: por proyecto, trimestral, mensual.

¿Cuál es el objetivo de la evaluación de desempeño?

**¿Gestionar (tomar acciones), medir?
¿Mejorar?**



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

- Aclarar expectativas
- Verificación de prioridades
- Trabajos recientes
- Correcciones
- Capacitación
- Información

LOS SÚPER EQUIPOS

**Propósito
Expectativas y
Fortalezas**



Deloitte

"Nuestro diseño exige que cada líder de equipo se comuniqué con cada miembro del equipo una vez por semana. Para nosotros, estos registros no se *suman* al trabajo de un líder de equipo; ellos *son* el trabajo de un líder de equipo."

**ES UN
PROGRAMA...**

**La iniciativa del
día y la hora la
toma el evaluado.**



La autoevaluación compartida

-
- Sistemas o herramientas amigables, sencillas, atractivas que den gusto utilizar.
 - El auge de las redes sociales es un gran indicativo de que las personas están interesadas en sí mismas.
 - Un espacio en donde las personas compartan, exploren y comuniquen lo mejor de sí mismas.
 - Confidencialidad.



**Es todo un sistema entrelazado
de forma anual, trimestral y
semanal.**

Software especializado
Automatización



MEJORAR NUESTRAS PLATAFORMAS EN LÍNEA

Hagamos las operaciones en línea increíblemente sencillas y fáciles



Que la empresa conozca a la persona y las personas se conozcan y exploren a sí mismas.

Controles y seguimiento frecuentes vinculados con el propósito del puesto y sus funciones

**¿CÓMO
LOGRARLO?**

Demanda un cambio de paradigma...

Descartar procesos de evaluación costosos, si se miran desde la cantidad de horas/hombre que hay que invertirles y que no agregan valor al plan estratégico del negocio.

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



**ES CRÍTICO PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA
EMPRESA**

Demostrado en innumerables estudios

**El 70% de las multinacionales
se están moviendo hacia el
modelo de conversaciones
periódicas**



- Responsabilizar a las personas por comportamientos pasados.
- Énfasis en la recompensa y el castigo.
- Recompensa financiero.
- Al finalizar el año.

**¿QUÉ HA IMPULSADO ESTE
CAMBIO?**

Hagamos el cambio lo más
fácil posible.

**¿QUÉ ESTOY HACIENDO QUE
DEBO SEGUIR HACIENDO?**

**¿QUÉ ESTOY HACIENDO
QUE DEBERÍA CAMBIAR?**

**PRIORIDADES A
CORTO PLAZO**

Invertir en el desarrollo de las personas

Presión por la atracción y retención del talento.

Las calificaciones numéricas interfiere con el aprendizaje.

Procesar de manera efectiva la información obtenida en las
conversaciones frecuentes.

La necesidad de agilidad

No se responsabiliza a las personas por práctica pasadas.

Proyectos a corto plazo

Objetivos trimestrales a corto plazo

Conversaciones frecuentes

La importancia del trabajo en equipo

Para mantener los estándares de calidad y servicio.

Colaboración.

**¿QUÉ ESTOY
HACIENDO MAL
QUE DEBERÍA
CAMBIAR?**

**¿QUÉ ESTOY
HACIENDO BIEN
QUE DEBERÍA
SEGUIR HACIENDO?**



**Millennium
Challenge**
By Carmen Rivera

Seguir el "flow" del trabajo actual

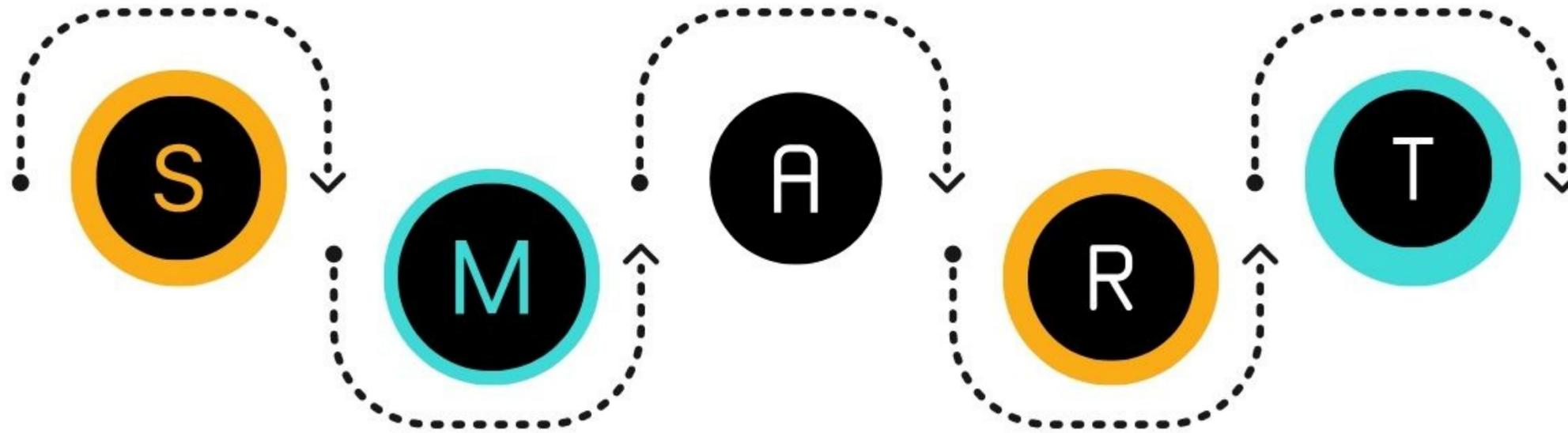
Resolver, solucionar en el presente y mejorar hacia el futuro.

Conversaciones sobre metas 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



Específico

Asegúrate de especificar tu objetivo, con claridad y detalle. Esto garantizará que sea más fácil de alcanzar

- ¿Qué es lo que realmente quieres alcanzar?
- Por qué: Motivos específicos o ventajas de alcanzar ese objetivo.



MEDIBLE

¿Cómo sabrás que tu objetivo se ha logrado? ¿Cuáles son los resultados que buscas? ¿Cómo lo medirías?

- ¿Cuánto?
- ¿Cómo?
- ¿Dónde?
- ¿Con quién?
- ¿Qué indicadores utilizarás para medirlo?



ALCANZABLE

Plantéate metas que sea posible alcanzarlas con las habilidades y recursos con que se cuentan en la actualidad.

- ¿Es realista lo que quieres lograr?
- ¿Cuentas con los recursos?
- ¿Cuentas con las habilidades?
- ¿Lo harás todo de una vez?
- ¿Lo harás por fases?



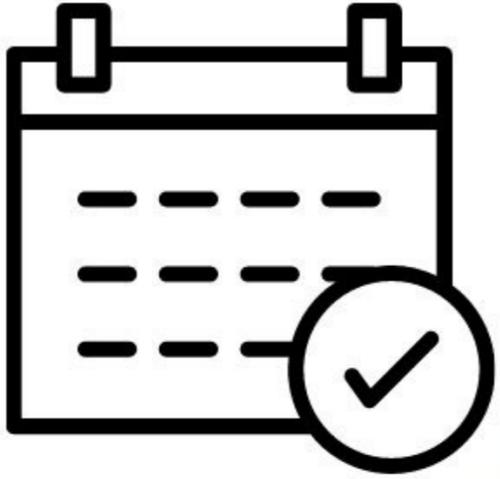
RELEVANTE

¿Tu objetivo es importante? ¿Crees en él?



Importante

- ¿Qué vas a lograr con el alcance de este objetivo?
- ¿A dónde impacta en el estado financiero de la empresa, en la cultura organizacional o el clima laboral?
- ¿Qué lo hace importante?
- ¿Qué ventajas o beneficios obtendrás al lograrlo?



TEMPORAL

¿Tiene fecha de cumpleaños? Es decir, debes fijar una fecha tope para que ese objetivo sea logrado. Ese objetivo debe tener una fecha de vencimiento, para que así todas las acciones se enfoquen en lograrlo.

- ¿Cuánto tiempo tomarás para lograr este objetivo?
- ¿Cual es la fecha tope?
- Día, año, hora.

RECUERDA...

Una buena meta o un buen objetivo debe ser:

ESPECÍFICO

S

MEDIBLE

M

ALCANZABLE

A

RELEVANTE

R

TEMPORAL

T

DE LA MENTE AL MÚSCULO..



¿Qué acción emprenderás con todo lo que estas aprendiendo en esta jornada?



¿Qué harás diferente para acercarte más al logro de tus metas?

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

¿CUÁNTO REPRESENTA LA INVERSIÓN?



Diagnóstico de Clima Laboral

Aprox. \$1,300.00



Análisis y descripción de Puestos

Desde \$ 50.00 por posición



Sistema de gestión del desempeño

Desde \$ 1,200. aprox.

ESO ES MUCHA PLATA PARA UNA EMPRESA...

Saca la cuenta y date cuenta

- ¿Cuánto se han gastado en todos los programas que se han intentado implementar y que no han dado el resultado esperado?
- ¿Cuánto cuesta a la empresa, el ausentismo, la rotación, la baja productividad?
- ¿Cuánto está perdiendo la empresa por la falta de compromiso de sus trabajadores?



YA ESTAMOS A MEDIO AÑO; MEJOR DEJARLO PARA EL PRESUPUESTO DEL 2023

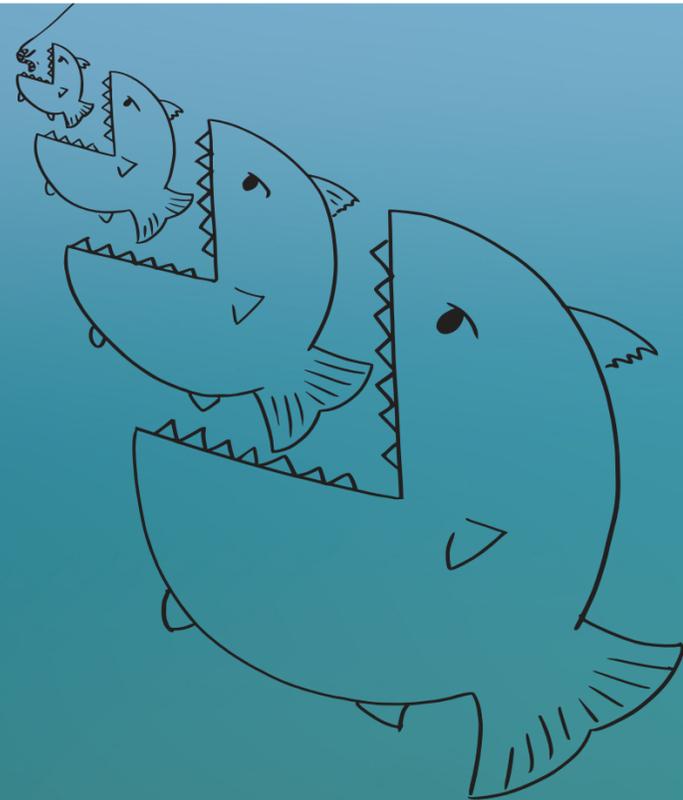
- Diagnóstico de clima laboral
- Análisis y descripción de Puestos
- Sistema de gestión del desempeño

Retrasar la toma de decisiones en temas de alto impacto para la organización conllevaría:

- Disminución del compromiso y la productividad.
- Pérdida de competitividad.
- Retrasos en el logro de las metas establecidas en el plan estratégico.



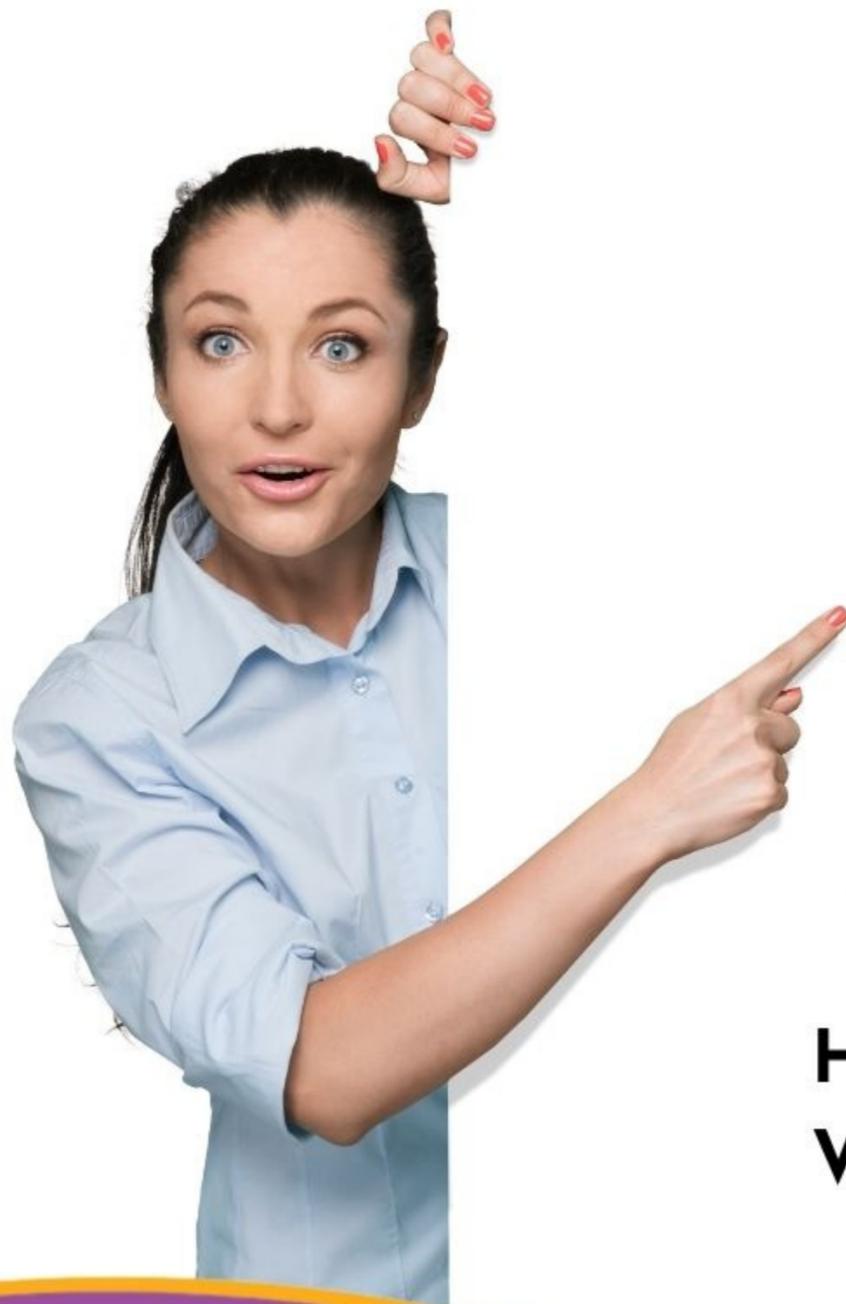
Ya no es el pez más grande que se come al más chico;



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

BONO ESPECIAL

Por contratación de servicios. Válido hasta el 31 de julio



Dos horas de capacitación en cualquiera de los siguientes temas:

- Liderazgo
- Inteligencia emocional
- Trabajo en equipo
- Manejo del estrés
- Relaciones laborales (Código de Trabajo y leyes complementarias para gerentes, jefes, supervisores).
- Iniciativa
- Creatividad

Online o presencial

Si es fuera de Panamá Centro, no incluye gastos de movilización.

Hora de capacitación valorada en \$ 250.00

Valor del bono en capacitación total= \$500.00

¿CUÁNTO REPRESENTA INVERTIR EN TI?



**Coaching y
mentoring**

\$ 65.00 por sesión

- **Ahorro de tiempo y dinero**
- **Evitar el ensayo y error, desperdicio de recursos que en ocasiones son escasos o limitados**

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

NO HAY PLATA...

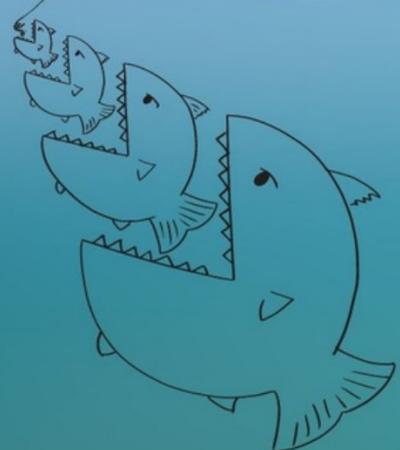
- El adquirir competencias blandas/tranversales es invertir en ti, en tu presente y futuro profesional para mantenerte competitivo en el mercado laboral.
- Invertir en adquirir conocimientos te dará frutos al ciento por uno.
- Si quieres ganar más, debes invertir más en lo que realmente te genera valor.
- El ingreso es el "REY", para generar más ingresos como profesional debes mantenerte invirtiendo en ti permanentemente.



YA ESTAMOS A MEDIO AÑO, MEJOR DEJARLO PARA EL 2023...

 **Millennium
Challenge**
By Carmen Rivera

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...



BONO ESPECIAL

Por lo que inviertas en ti. Válido hasta el 31 de julio



**Un 10% de descuento
adicional al que ya
está en la plataforma**

¡Gracias!



**Millennium
Challenge**
By Carmen Rivera