



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 Carmen Rivera

Tendencias del lugar de trabajo Comparación global-regional-Panamá

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

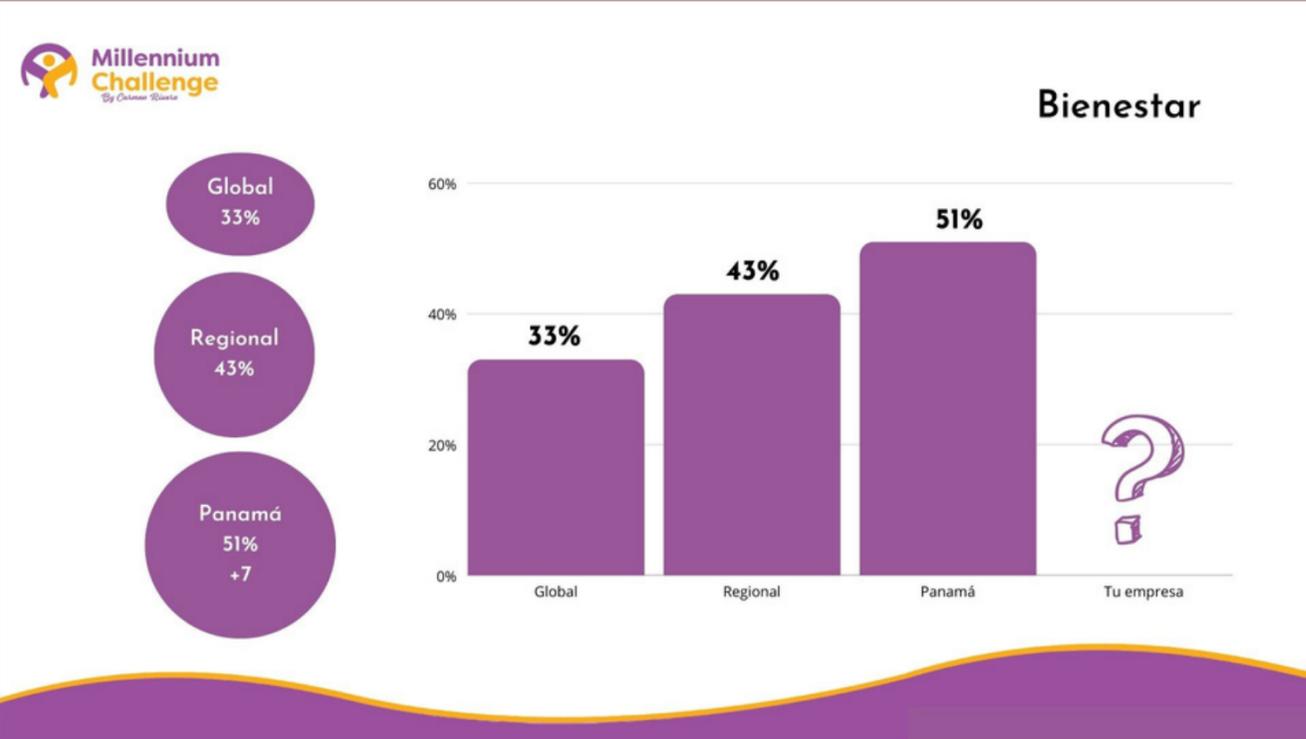
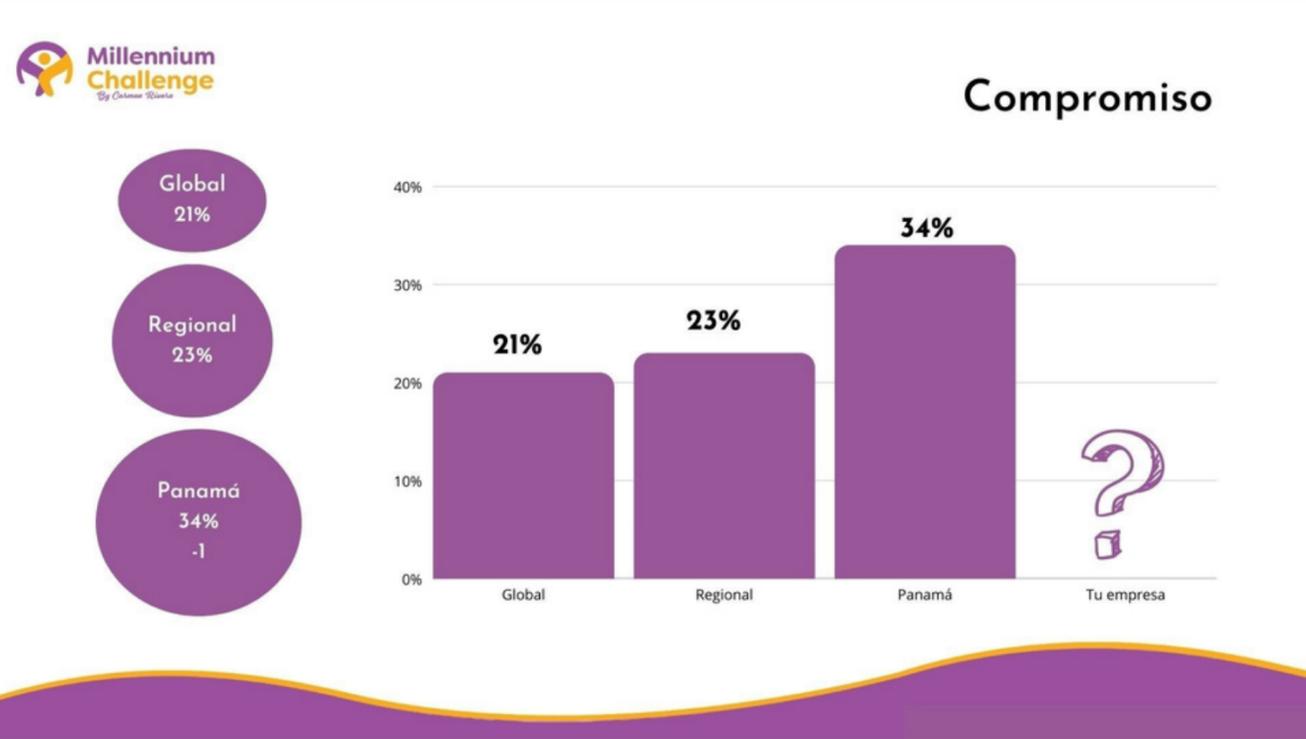
Facilitadora:
Carmen Rivera
23 de junio 2022



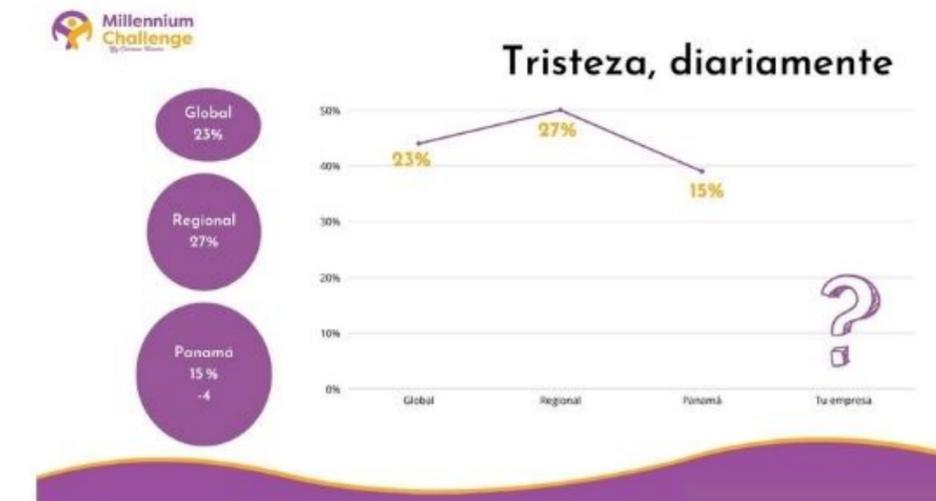
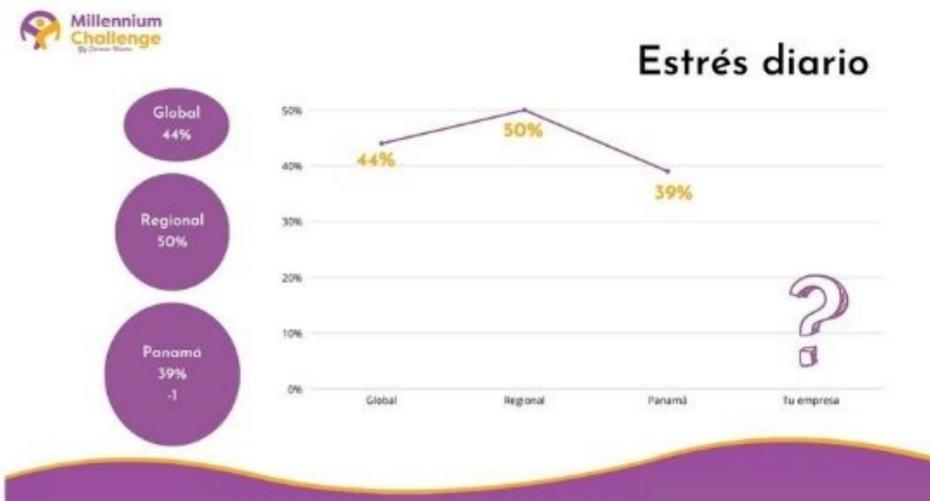
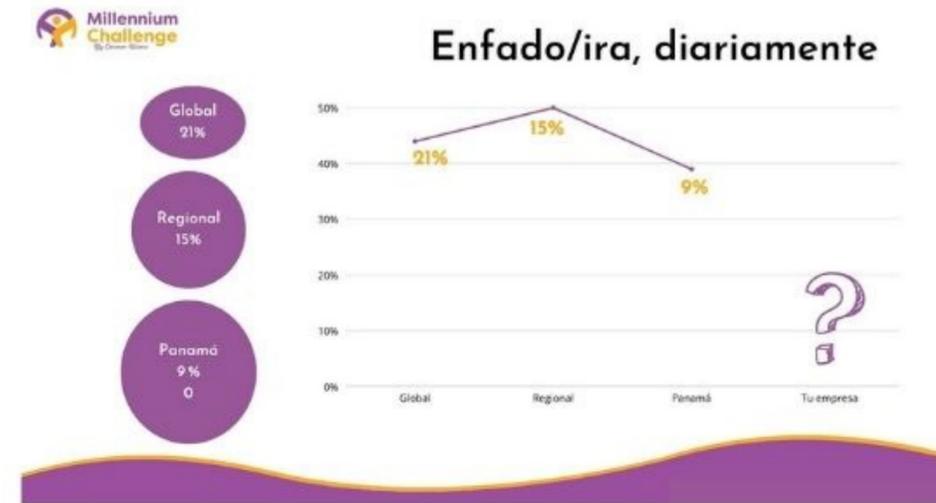
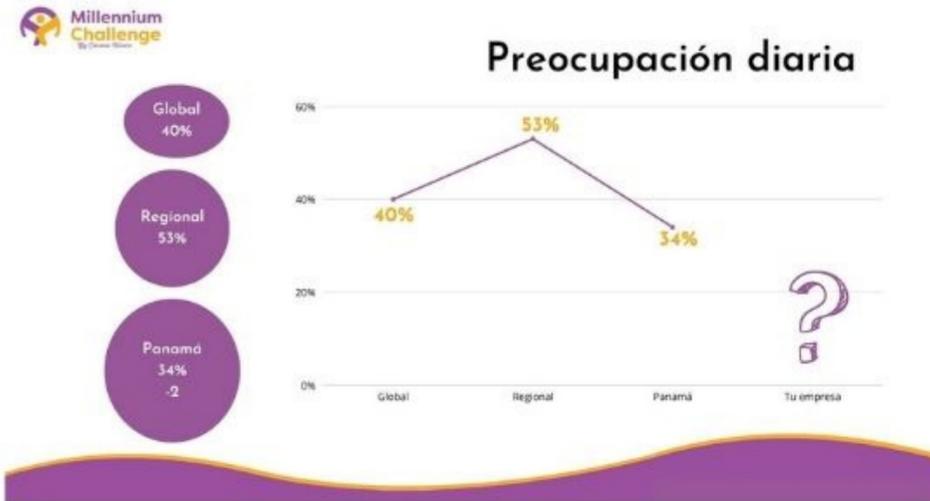
Millennium Challenge
By Carmen Rivera

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.



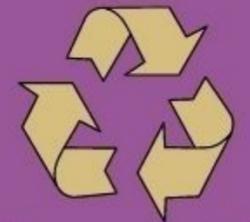
Motivar el alto
rendimiento y la
productividad.



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



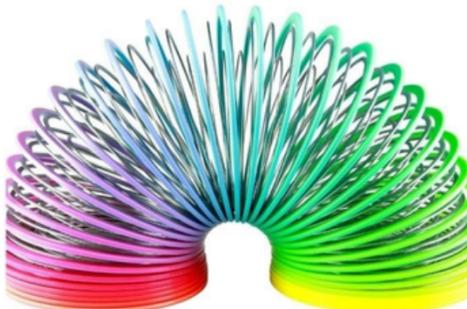
 **Millennium Challenge**
By Carmen Rivera



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

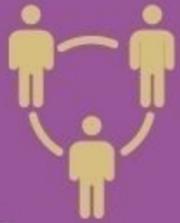
 **Millennium Challenge**
By Carmen Rivera

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

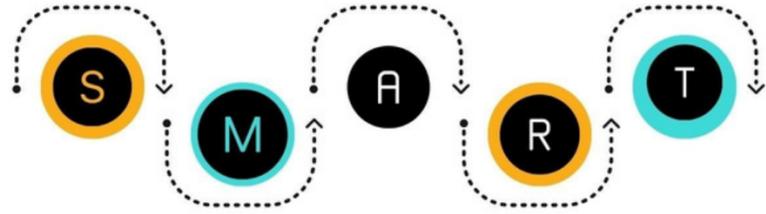
Un "teatro corporativo" que restringe la creatividad, genera montañas de papeleo y no tiene un propósito real. Se han descrito las revisiones anuales como una práctica del siglo pasado. Despreciadas tanto por jefes como por subordinados.

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

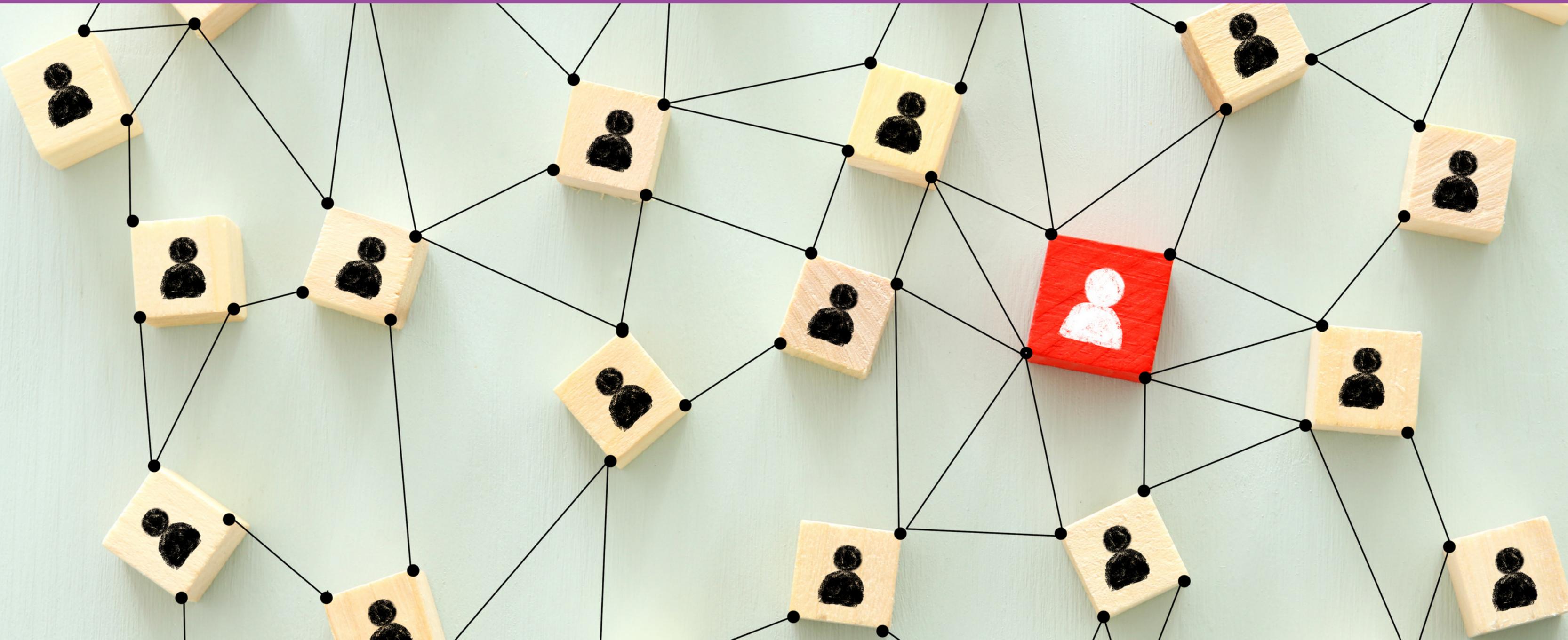
3 - Attainable
Alcanzable

4 - Relevant
Relevante

5 - Timely
Temporal

GESTIÓN DEL TALENTO

Facilitadora: Carmen Rivera
14 de julio 2022



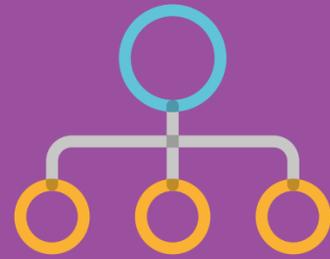
“

Retener empleados ágiles, listos para cualquier desafío que se presente puede significar grandes ganancias para su organización, y tomar la decisión de poner a las personas primero puede ponerlo a usted adelante mientras busca nuevos talentos. No es suficiente solo dominar el juego de contratación; necesita entrenar bien a sus trabajadores actuales para darle la ventaja.

McKinsey & Co.
10 Julio 2022

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

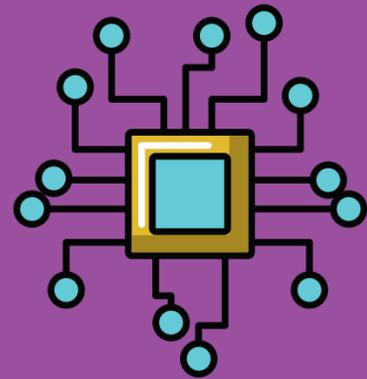
Estructura



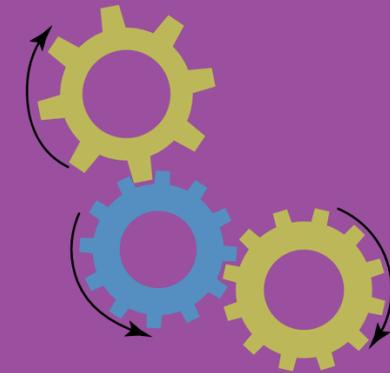
Personas



Tecnología



Procesos



La transformación a nivel de personas implica:

Personas



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

3 factores para una gestión de talento exitosa

**Diseño de una experiencia
positiva para los trabajadores**

Asignación rápida de talento:

El movimiento rápido o muy rápido de talentos entre proyectos estratégicos en sintonía con los cambios en las prioridades.

Contar con un equipo de RRHH con mentalidad estratégica

DISEÑO DE LA EXPERIENCIA POSITIVA PARA LOS TRABAJADORES

Design Thinking

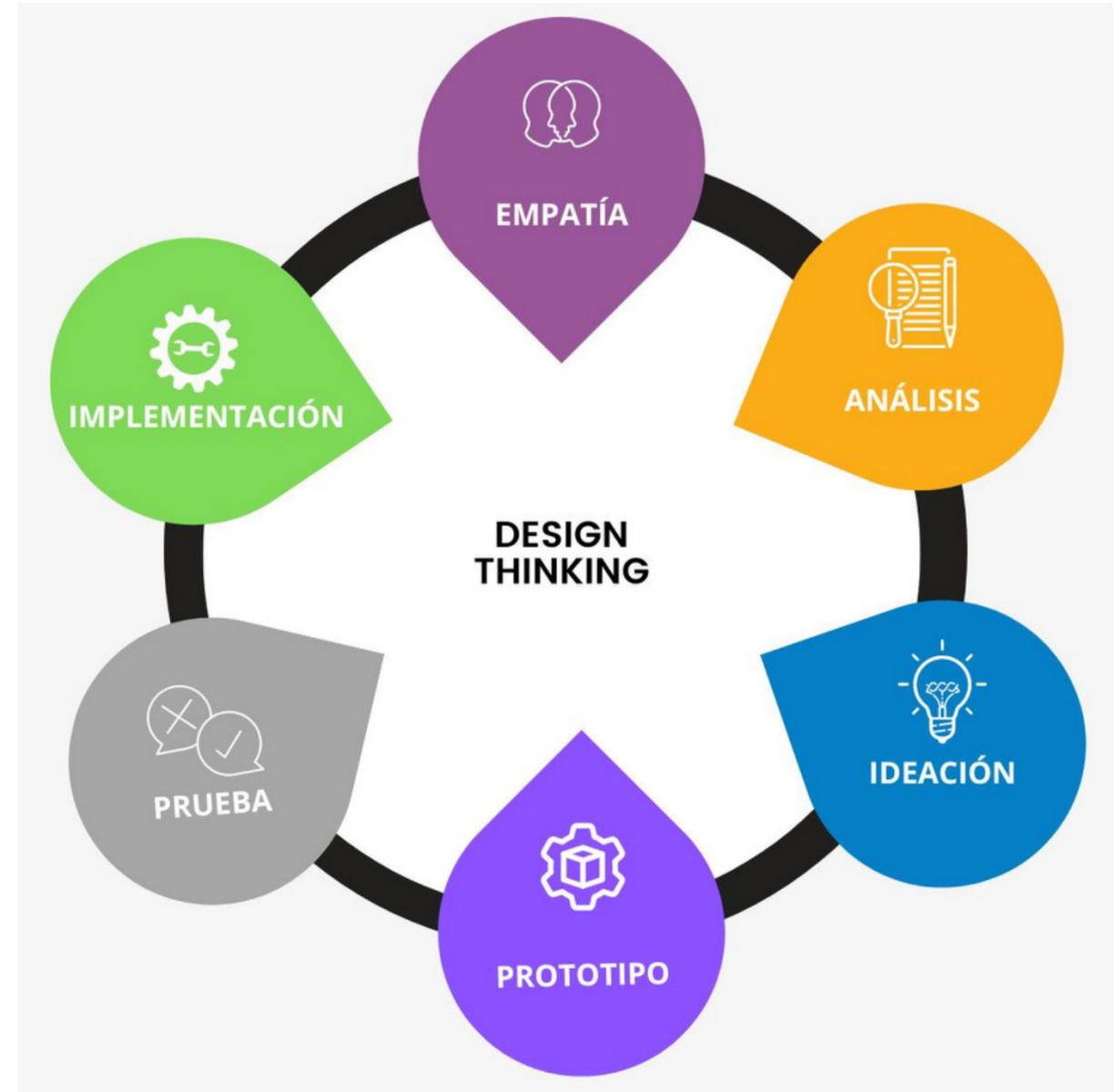
Metodología para la
creatividad, innovación y
solución de problemas en
equipos

Employee journey maps

Atracción y retención del talento

DESIGN THINKING

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



Employee Journey Map

Es una técnica propia del marketing basado en el recorrido del consumidor, dentro de la tienda, extrapolada al área de recursos humanos.

1. Claridad sobre la experiencia del empleado. Una visión de conjunto sobre como viven su día a día los trabajadores, problemas que enfrentan, sus puntos de satisfacción y la fluidez de su interacción con la organización.
2. Facilita visualizar que tan eficientes resultan los procesos internos.
3. Permite incrementar la satisfacción de los trabajadores y el compromiso.

Employee journey map

Se trata de un análisis sobre la trayectoria global de los trabajadores centrándose en estudiar el día a día de cada persona. Su finalidad es alinear la cultura empresarial con la perspectiva que aporta el propio trabajador, para poder actuar en consecuencia.

Ranstad, junio 2022

Análisis detallado y personalizado, involucra un comité

- Refleja el impacto positivo y negativo del trabajador en la empresa.
- Permite evidenciar oportunidades de mejoras u obstrucciones en los procesos.



**Efectos
positivos**

EMPLOYEE JOURNEY MAP

- Mejora el ambiente laboral
- Disminuye los costos de la fuga de talento
- Disminuye la tasa de rotación y el ausentismo
- Mejora la reputación corporativa como marca empleadora

Ranstad, junio 2022

-Ejemplo-

EL EMPLOYEE JOURNEY MAP

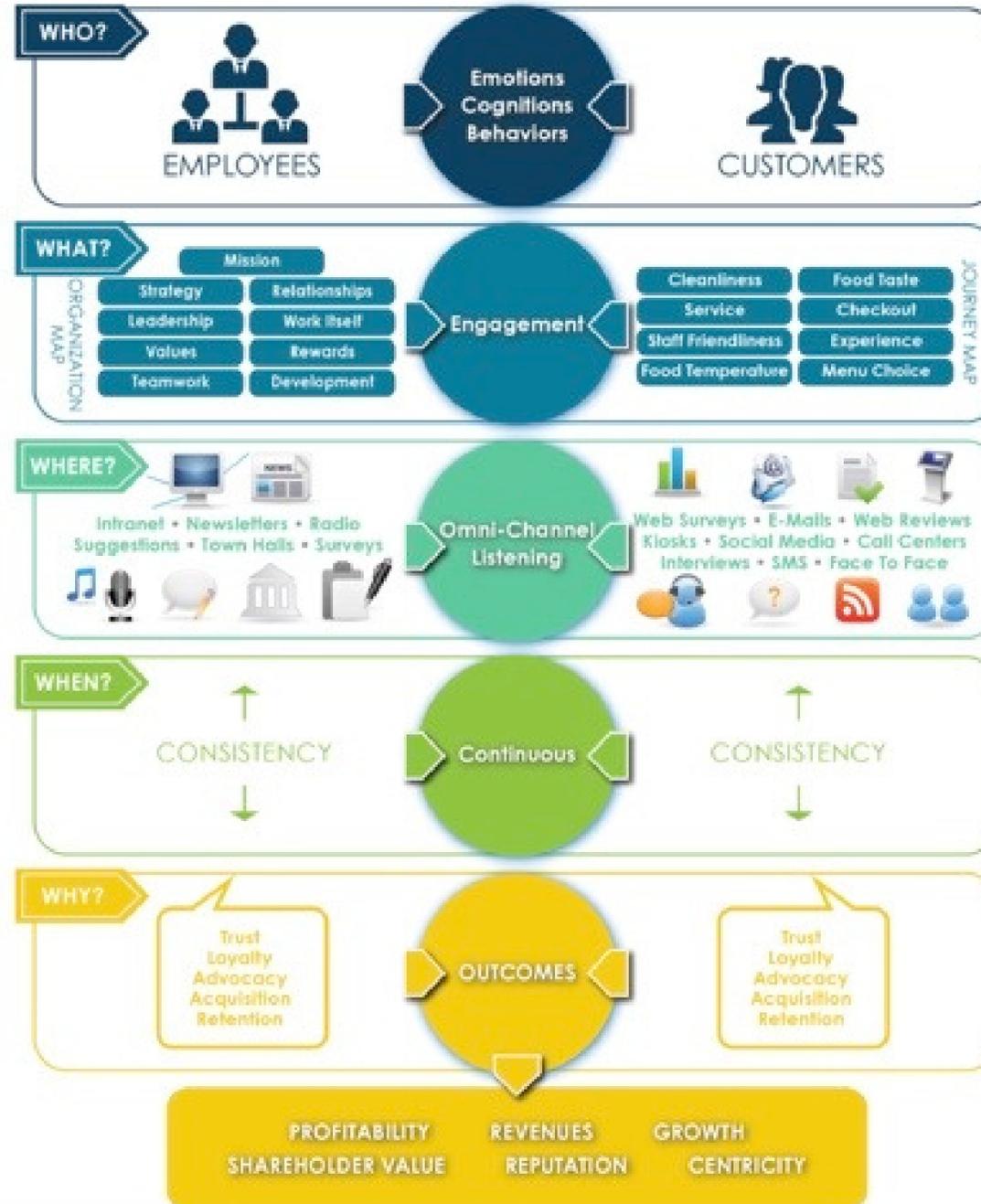
Elementos que no pueden faltar en un mapa del empleado



-Ejemplo-



Mapping Customer and Employee Journeys



An Employees Journey

The employee journey is the time that an employee spends at a company, starting when the employee applies to the organisation and ending when the employee quits the organisation.

RECRUIT & HIRE

Every employee journey starts with recruiting.



ONBOARD

The first day/week/month is always an integral.



DEVELOP

You want employees to be constantly learning in your organisation



PROGRESS

An employee should be progressing in their role.



EXIT

The end of the journey will be different for every employee.

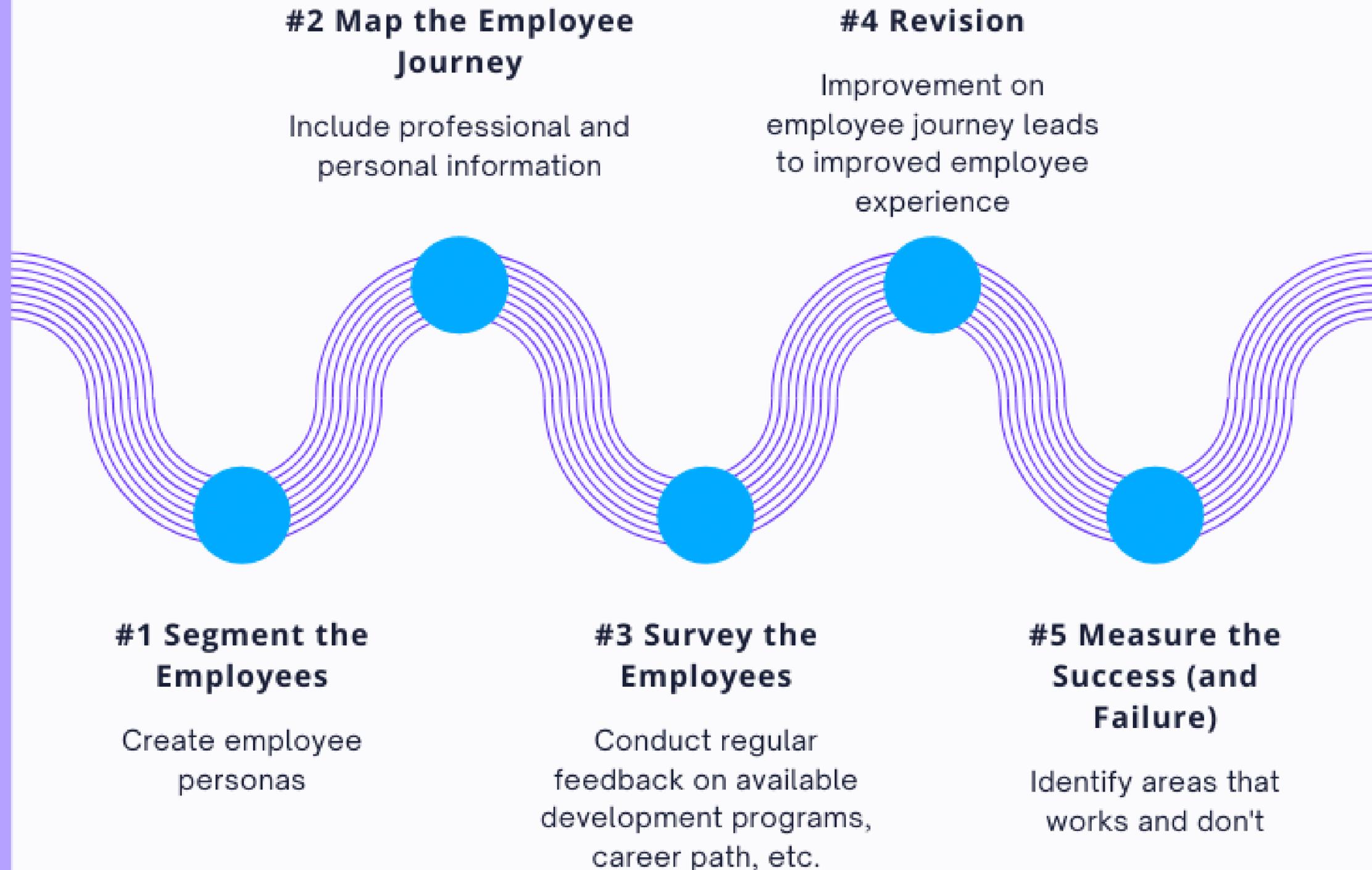


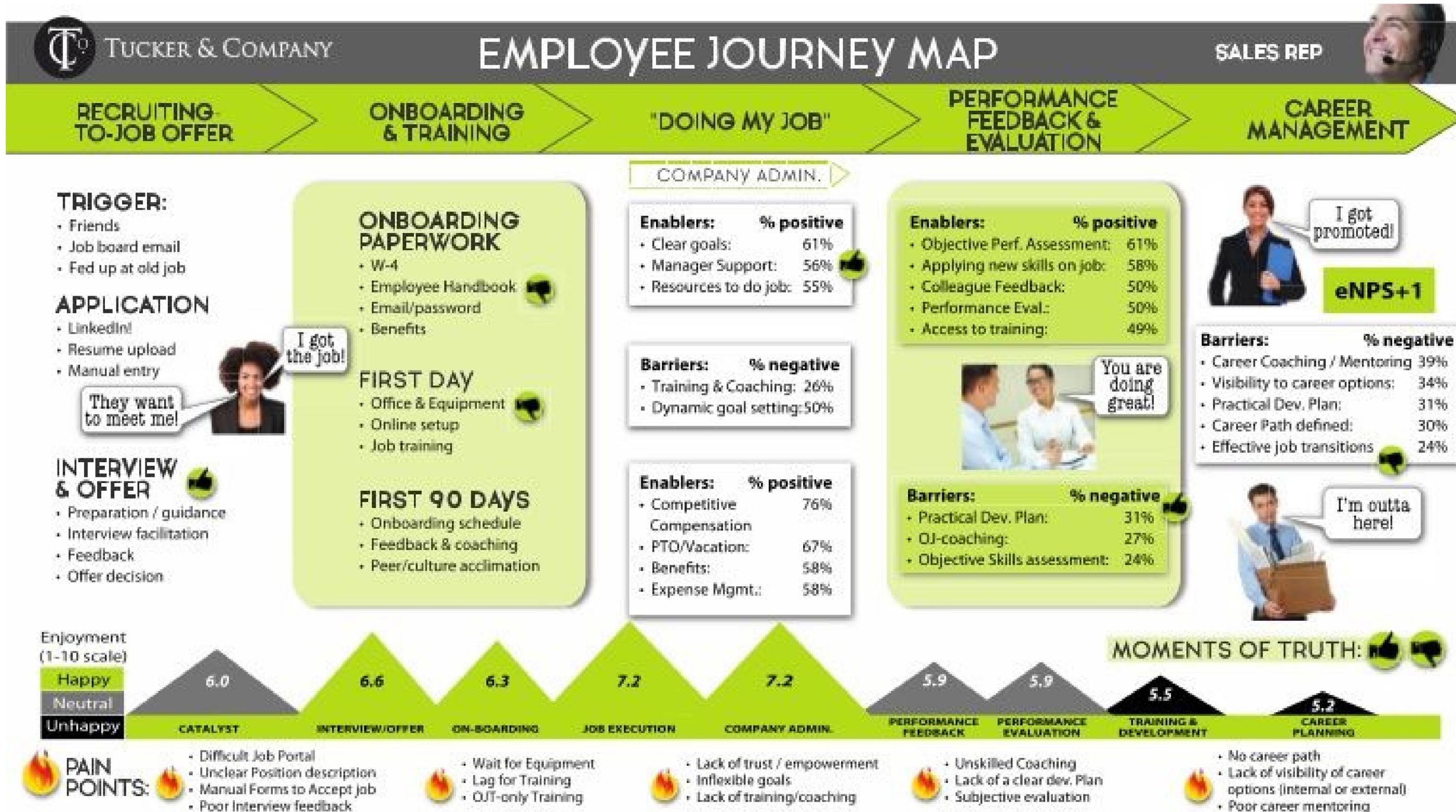
-Ejemplo-



How to Create Employee Journey Map

zavvy.io



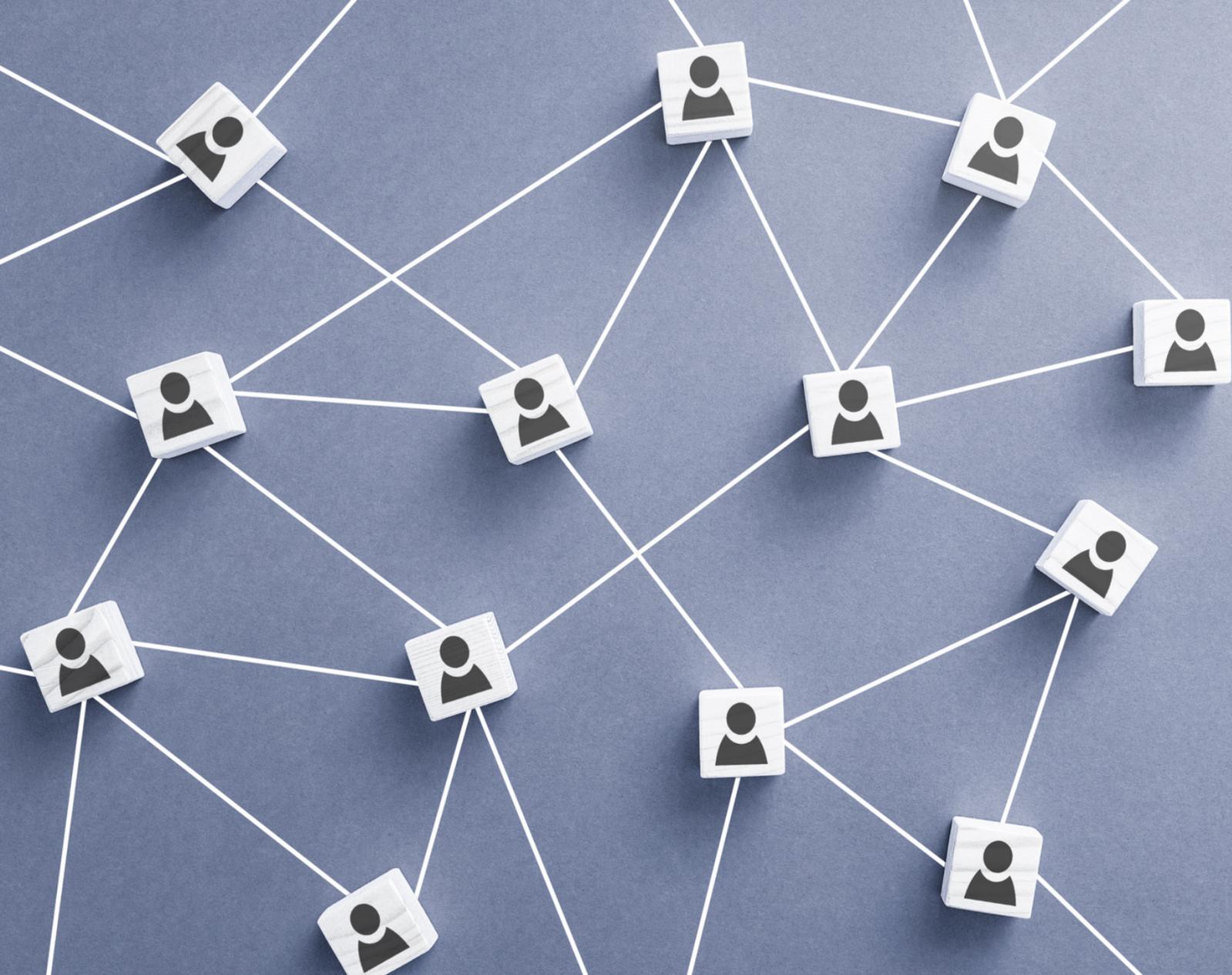


DISEÑO DE LA EXPERIENCIA POSITIVA PARA LOS TRABAJADORES

Design Thinking

**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.

“

Los líderes de tales empresas entienden que la reasignación de talento a las iniciativas de mayor valor es tan importante como la reasignación de capital. Este no es un ejercicio anual: es una disciplina interminable y de máxima prioridad.

McKinsey



**La asignación rápida
de talento**

**El equipo ejecutivo debe participar activamente en la
estrategia de atracción y retención de talento que
tenga la empresa**

El 9 box

Fue creada por McKinsey en la década de los 70's. Permite ver fácilmente la situación del talento en una empresa u organización.



Conceptos

Desempeño →

Habilidades técnicas, conocimiento en su campo/puesta, lograr objetivos en cantidad y calidad. Uso apropiado de los recursos asignados, habilidad para el trabajo en equipo y cumplir con las políticas y procedimientos establecidos

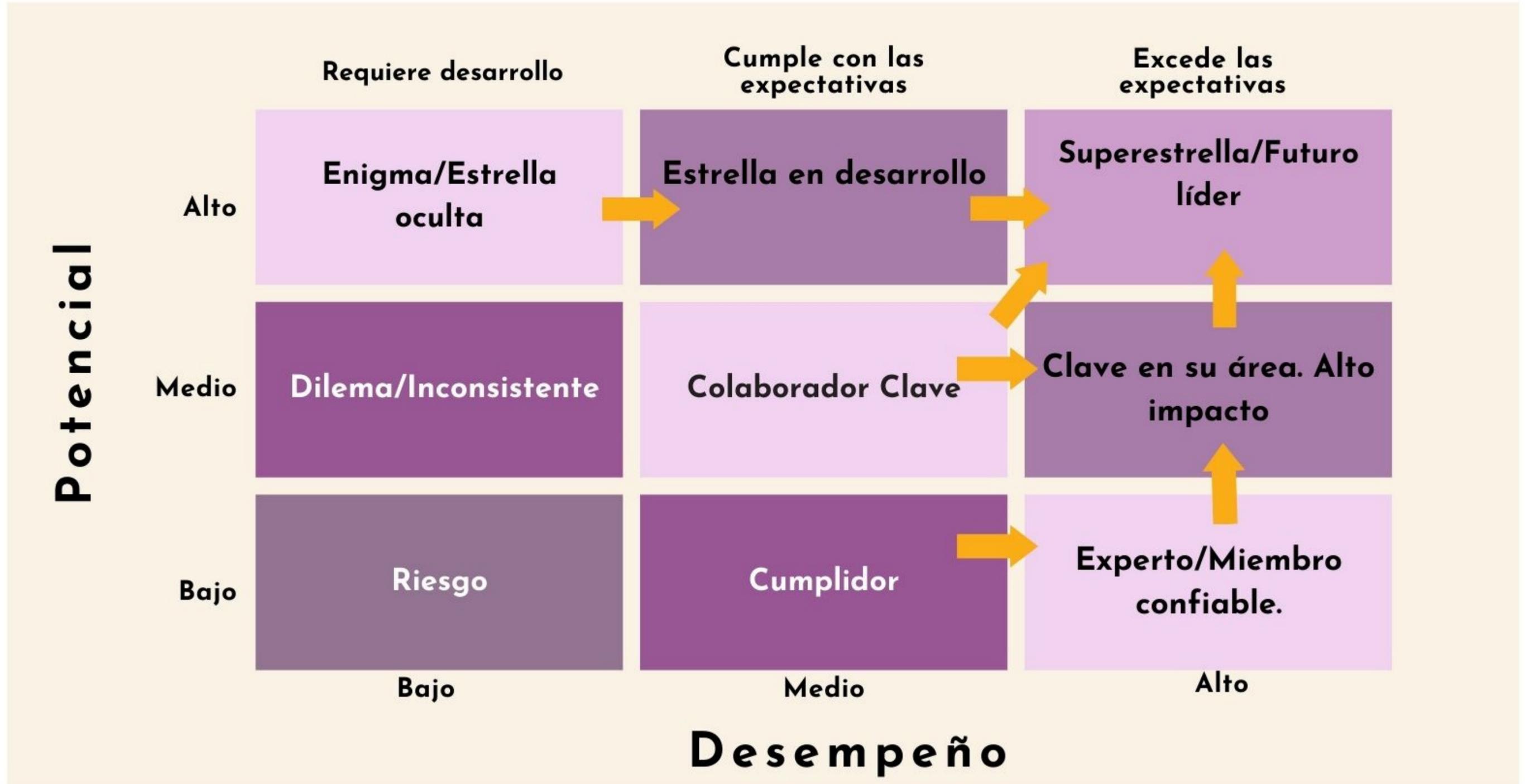
Potencial →

Habilidad y capacidad para desarrollarse y ocupar posiciones de liderazgo

Liderazgo →

Capacidad para guiar, dirigir, influenciar, agregar valor y mostrar el camino a otros.

"Nine Box" elaborado a partir del resultado de todas las evaluaciones



Parámetro de posibles acciones



"Nine Box" herramienta para gestión del talento

		Requiere desarrollo	Cumple las expectativas	Excede las expectativas
Potencial	Alto	Enigma/estrella oculta	Estrella en Desarrollo	Superestrella/Futuro líder
	Medio	Dilema/Inconsistente	Colaborador Clave	Clave en su área. Alto impacto
	Bajo	Riesgo	Cumplidor/Efectivo	Experto. Miembro confiable
		Bajo	Medio	Alto

Desempeño

Colocar cada una de estas personas en alguno de los cuadrantes del nine box, basándote en lo que se dice de su desempeño y potencial

Cristina Peralta	Domina muy bien las funciones y procesos que realiza en su posición. Logra los objetivos; sin embargo, le cuesta adaptarse rápidamente a los cambios. Alto compromiso. Prefiere trabajar sola que en grupos.
Catalina Caballero	Cumple con los objetivos en calidad y en cantidad. Podría maximizar su contribución a la empresa. Tiene capacidad para aprender rápidamente en diversas áreas. Su nivel de compromiso es alto. Posee liderazgo
Francisco Candando	Cumple con los objetivos de su posición, podría crecer lateralmente, trabaja bien en equipo, puede ser instructor de otros.
Karol Franceschi	Tiene inconsistencia en sus resultados. No termina las tareas. Es buena en relacionarse con otros. Tiene alto potencial; sin embargo, aún no ha demostrado lo que es capaz de hacer.
Juan Carlos García	Su compromiso con la empresa es alto. Gestiona bien el cambio y hace valiosas contribuciones. Tiene potencial para crecer un nivel más en la empresa. Supera las expectativas en el desempeño de su posición.

Colocar cada una de estas personas en alguno de los cuadrantes del nine box, basándote en lo que se dice de su desempeño y potencial

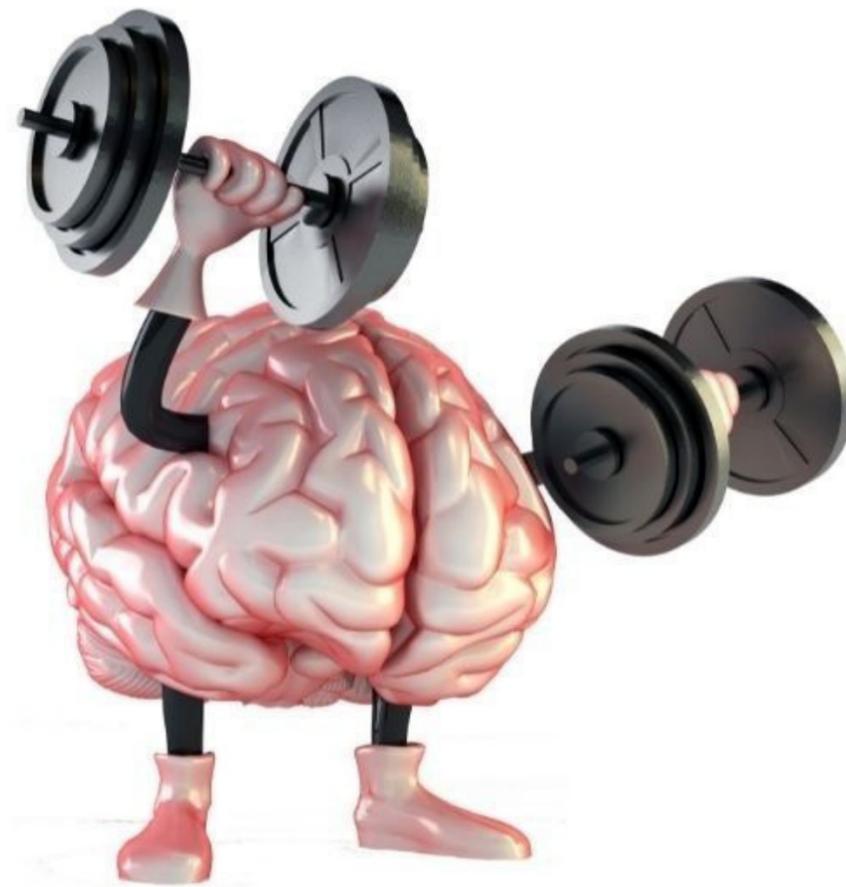
Ernesto Archibold	Comete errores con frecuencia, no sigue instrucciones. No se deja ayudar. No trabaja en equipo.
Celeste Quirós	Puede asumir mayores y más complejas responsabilidades a nivel estratégico. Es agente de cambio con buen liderazgo. Alto nivel de compromiso. Su desempeño es alto y sostenible.
Cristóbal Atencio	Cumple con lo esperado en su puesto. Su capacidad de adaptación al cambio y la disposición para el trabajo en equipo es limitada. Estrecho posibilidad de crecimiento
Ana Rosa Villarreal	Actitud de poco compromiso. Puede hacer más; sin embargo, no se interesa. Su desempeño es inconsistente.



IMAGEN COMO MARCA EMPLEADORA

La experiencia que el empleado cuenta

DE LA MENTE AL MÚSCULO...



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

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



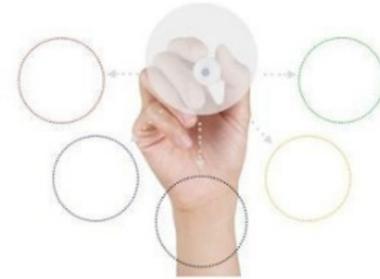
¿Qué harás diferente para acercarte más al logro de tus metas?

¿Cuánto representa esta inversión?



**Diagnóstico de
Clima Laboral**

Aprox. \$1,300.00



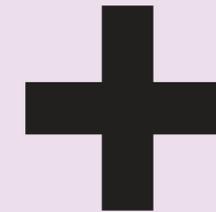
**Análisis y descripción
de Puestos**

Desde \$ 50.00 por posición



**Sistema de gestión
del desempeño**

Desde \$ 1,200. aprox.



Matriz de talento

¡Valor Agregado!

"Precios locales con calidad internacional"

ESO ES MUCHA PLATA PARA UNA EMPRESA...

Son inversiones que se pagan solas en un corto plazo, ya que repercuten directamente en el compromiso y bienestar de los trabajadores, factores claves para el logro del plan estratégico.

"Precios locales con calidad internacional"





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

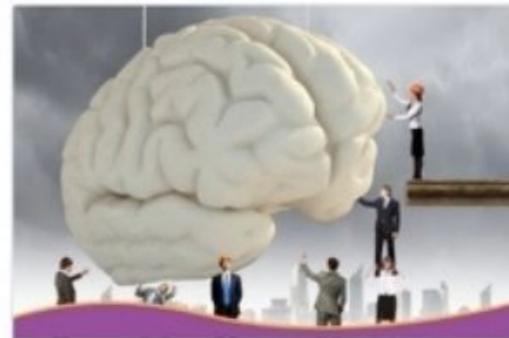
🕒 3 horas

📊 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

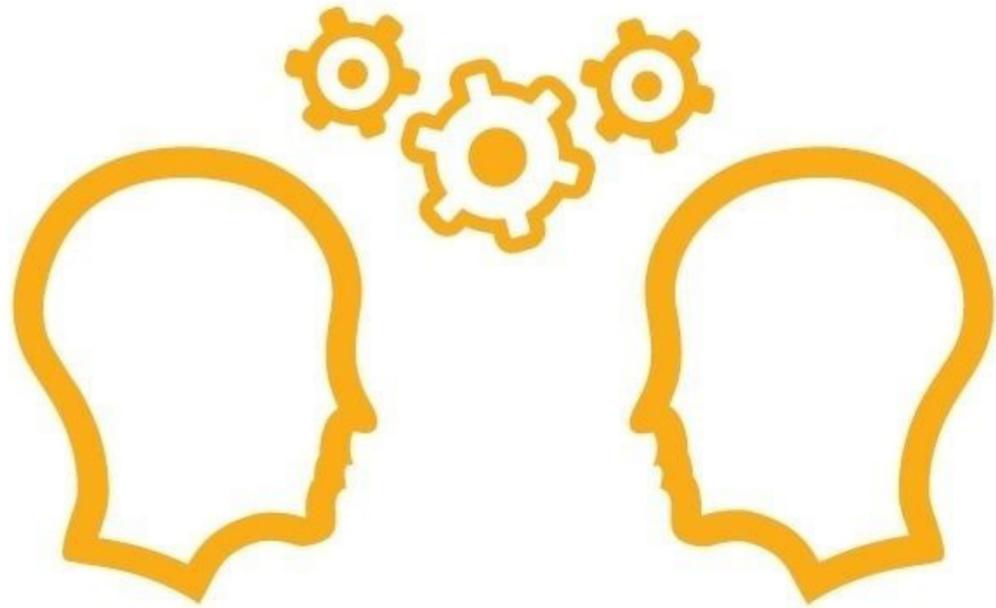
99 USD

🕒 4 horas

📊 Avanzado

🌐 Español

¿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**

“

"COMUNÍCATE CONMIGO"

WhatsApp (507) 6776-19168

Permíteme llevarte de la mano al siguiente nivel

¡Gracias!



**Millennium
Challenge**
By Carmen Rivera