

CIGEH

LA GENTE:

El Ritmo de la Organización

04	Editorial Lisellotte Ortega	Panamá	36	Resultados del estudio relacionado con bienestar / salud mental de la gente: Piedra angular para el ritmo de las organizaciones Ariel Almazán Campusano	México
06	Directorio Ejecutivo FIDAGH		40	Gamificación aplicada a la gestión humana Juan Mollá y Leandro Natale	España Argentina
08	Columna del líder Neyda Iglesias	República Dominicana	42	La mentalidad del cambio Pilar Jericó	España
10	Repensando la adquisición del talento Larissa Hernández	República Dominicana	44	Premio FIDAGH excelencia empresarial: ingenio azucarero la unión Fernando Letona	Guatemala
12	Las actitudes y el éxito Enrique Baliño	Uruguay	48	Premio FIDAGH investigaciones: El trabajo infantil en 10 países de Sudamérica y el papel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como organismo controlador. Carlos Aldao Zapiola	Argentina
16	El Lado B de la transformación digital Melina Jajamovich	Argentina	52	Noticias FIDAGH	
20	Creación de espacios de confianza Jose María Gasalla	España	64	Eventos Asociaciones Nacionales Miembros	
24	Desterrar el estrés Silvia Gil Cordero	Paraguay	79	Reflexión Eladio Uribe	República Dominicana
28	Creando futuro a través de la prospectiva estratégica Marcos Urarte	España	80	Cronograma de congresos Asociaciones Nacionales Miembros	
30	El Reto: Gestionar talento bajo nuevos paradigmas Thony Da Silva	Venezuela	81	Directorio de Asociaciones Nacionales Miembros	
32	Gestión Humana: El gran habilitador de la agilidad organizacional Arianna Martínez Fico	Venezuela			



Editorial



Autor: Lisellotte Ortega

Presidente FIDAGH
presidente@fidaghoficial.org

El mundo se movía a un ritmo acelerado y las organizaciones estaban envueltas en el torbellino de tantas cosas que sucedían a la vez: guerra, sed, hambre, desigualdad social, destrucción de la madre tierra y tantas más. Las empresas se preparaban para gradualmente implementar cambios en sus plataformas digitales a fin de no quedarse atrás en el nuevo mundo del trabajo y realizar tantos cambios que los llevara al siguiente nivel en los negocios.

La pandemia puso un alto a ese ritmo y su consecuente encierro llevo a paralizar, por un corto tiempo, a todos mientras descubríamos cual era el camino a seguir. Pero un problema tan grande como este, requería de una resiliencia y una adaptación al cambio de inmediato y comenzar la transformación más acelerada que quizás hayamos tenido en nuestras vidas.

El mundo laboral toma otro giro con el teletrabajo, la familia en casa, las largas horas en reuniones virtuales, en fin, llevar la oficina a la casa para mantener el ritmo y continuar un año que fue de muchos retos, pero de grandes ganancias.

Aprendimos a ser más empáticos y ponernos en los zapatos de nuestros colaboradores y nos preocupamos más por su bienestar físico y mental, los empoderamos y les entregamos la llave para brillar solos, sin horarios ni ataduras.

El panorama se abrió a nuevas maneras de trabajar siendo que se aumentó la productividad, con colaboradores que se pusieron la camiseta de la empresa, con un enorme compromiso por sacarla adelante. El acceso a talentos externos, que antes no considerábamos, permitió resolver temas de manera ágil, pues descubrimos no era necesaria la presencialidad y que los resultados pueden darse desde cualquier latitud.

Pero surgen retos que sin duda debemos abordar. ¿Como mantenemos la cultura en esos colaboradores que están laborando en remoto y los mantenemos vinculados para seguir siendo creativos e innovar? ¿Como desaprendemos los viejos procesos de la presencialidad y el micromanagement que hoy día no se ajustan a la realidad? ¿Cómo cerramos las brechas de la comunicación que la virtualidad nos deja? ¿Cómo mantenemos a los lideres comprometidos? ¿Cómo combatimos el burnout por las largas horas que estamos conectados? ¿Cómo atraemos y retenemos a las nuevas generaciones?

Así como el ritmo es esa combinación perfecta y armónica de voces, palabras y sonidos en un tiempo así las organizaciones necesitan ese movimiento y la interacción de todas las partes para poder dar resultados extraordinarios. Pero esto no lo logran las empresas por si solas sino es a través de su gente pues la gente que es el motor de todo.

En esta edición, te damos esa caja de herramientas necesarias para seguir llevando el compás, alimentándonos de nuevos y mejores ritmos que a través de las personas marcan el rumbo de las organizaciones exitosas.

Directores Editoriales:

Yleana Corredor
Vicepresidente FIDAGH
Horacio Quirós
Presidente Consejo Consultivo FIDAGH

Gerente Editorial:

Emilse Plata
Directora Ejecutiva AVGH

Comité Editorial:

Yleana Corredor, Horacio Quirós, Lisellotte Ortega, Lucía Ojeda, Vilma Camilo, Neyda Iglesias, Amarilis García, Emilse Plata

Revisión:

Yleana Corredor, Lucía Ojeda, Vilma Camilo, Neyda Iglesias, Horacio Quirós, Emilse Plata

Colaboradores:

Larissa Hernández, Enrique Balino, Melina Jajamovich, Jose Maria Gasalla, Silvia Gil Cordero, Marcos Urarte, Thony Da Silva, Arianna Martínez Fico, Ariel Almazán Campusano, Juan Mollá y Leandro Natale, Pilar Jericó, Fernando Letona, Carlos Aldao Zapiola, Lisellotte Ortega, Vilma Camilo, Horacio Quirós, Reyna Silvia Salguero, Eladio Uribe

Diseño Gráfico:

www.itmediax.com

Distribución:

FIDAGH Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana

Comercialización:

FIDAGH y las Asociaciones Nacionales Miembros de FIDAGH
E-mail: revista@fidaghoficial.org

La revista TALENTUM LATAM no se hace necesariamente solidaria con los conceptos emitidos por los entrevistados o articulistas

Afiliada a:



2021

2024



Presidente:
Lisellotte Ortega



Vicepresidente:
Yleana Corredor



**Director Finanzas y
Tesorería:**
Gladys Paiva



Director Mercadeo:
Eloisa Dieguez



**Director Relaciones
Institucionales:**
Randall González



Director Etica:
Judith González



Pasada Presidente:
Aida Josefina Troncoso





Columna del líder



Autor: Neyda Iglesias

Presidenta ADOARH 2020-2022
neydaiglesias@hotmail.com

Luego de un difícil año en el que quedó demostrada la fortaleza del ser humano, y de como pudimos vencer la adversidad, la incertidumbre, volver, continuar hacia adelante; valorar y unirnos más como comunidades, asociaciones, sectores empresariales y el mundo, debemos celebrar la vida, y sobre todo, dimensionar la fuerza que tenemos los seres humanos de reinventarnos, ser resilientes y vencer fronteras.

Hoy, las organizaciones han tenido que flexibilizar sus políticas, procesos, y adoptar nuevas maneras de hacer que ocurran las cosas, así como quienes las conforman: la gente, quienes obligatoriamente han cambiado el ritmo de las organizaciones a partir de ahora.

Los días 4, 5 y 6 de mayo del 2022 tuvimos el honor de ser sede país del XXVII Congreso Interamericano de Gestión Humana (Cigeh); y el XV Congreso Nacional de Gestión Humana Adoarh: “La gente, el ritmo de la organización”.

Adoarh junto a los miembros de la directiva de la Federación Interamericana de Gestión Humana (Fidagh), fuimos anfitriones de este magno evento en el que participaron colegas del área de gestión humana, a quienes les ofrecimos una extraordinaria oferta académica gracias a la participación de importantes panelistas y conferencistas de nivel nacional e internacional, con temas de tendencias del área.



Este evento se centró en quienes hacen que se mantenga el ritmo de cada empresa; la gente, y a ellos les dedicamos el congreso.

Nuestro país, República Dominicana, celebra la gente a su ritmo: el merengue, y como éste, las organizaciones se acoplan como los instrumentos, cada uno con su individualidad, que al unirse y trabajar juntos forman música.

Esa noche expresé lo orgullosa que me siento de haber orquestado a un grupo de personas maravillosas, de colegas, profesionales, que durante este tiempo de incertidumbre, tomamos juntos decisiones importantes que fueron consensuadas en conjunto, en el que aunque hubo diferencias de criterios, primó la cordialidad, la profesionalidad, pero, sobre todo, el respeto.

En esta edición contarán con interesantes artículos de algunos de los temas tratados por los conferencistas en el CIGEH.

Nueva vez agradezco a la Fidagh por permitirnos ser sede país para la realización de este Congreso Interamericano de Gestión Humana, a la directiva Adoarh y a cada una de las personas que colaboraron para que este congreso haya sido todo un éxito.

Espero que esta edición sea de mucho interés para todos los que leen las páginas de esta revista, y en especial, para los profesionales y gestores de las áreas de Gestión Humana que día tras día buscan nuevas soluciones, iniciativas e informaciones para el bien máspreciado de todas las empresas: **¡La gente!**

Repensando la adquisición del talento



La palabra talentum se utilizaba para nombrar a la moneda utilizada por griegos y romanos, por lo que desde su origen su significado está relacionado con crear valor y capacidad. Hoy en día utilizamos el término para hablar de aquellas personas que tienen aptitudes, capacidades y habilidades para desempeñar un puesto de trabajo o rol. Hemos visto como desde hace varias décadas y sobre todo en las últimas, hay un interés marcado en medir de manera eficiente dichas capacidades y habilidades para garantizar que el candidato tenga éxito en el puesto para el cual se le está considerando. Nuestros procesos de evaluación están basados en la suposición de que solo a través de la experiencia asumiendo funciones dentro de una organización es posible desarrollar las competencias requeridas por los puestos de trabajo. Gestión Humana tiene desafíos importantes en un mercado

laboral transformado por la economía globalizada, la tecnología y por las consecuencias de la pandemia del COVID 19. Uno de estos es suplir las demandas de vacantes y nuevas posiciones en menor tiempo, con mayores garantías y nuevas expectativas por parte de los candidatos sobre todo de los más jóvenes. Por tanto, necesitamos ampliar nuestra mirada para encontrar talento fuera del entorno de las organizaciones y para esto es imprescindible repensar y rediseñar la forma en que evaluamos la capacidad de una persona para tener éxito afrontando los diversas situaciones y complejidades propias de un puesto de trabajo. Los atletas y sobre todo aquellos que llegan a competir en eventos regionales, mundiales y olímpicos requieren de condiciones físicas excepcionales, sin embargo, son las habilidades blandas las que hacen que se distingan de otros con



Autor: Larissa Hernández

Miembro Junta Directiva Asociación Dominicana de Profesionales de Gestión Humana (ADOARH)
larissalizardoher@gmail.com

sus mismas características. Destacar en un entorno tan competitivo no es tarea sencilla. Meses de preparación para un solo evento que se define en una fracción del tiempo de entrenamiento hace que los atletas tengan la disciplina y la orientación a resultados como el sostén de todo lo que hacen. El talento para ellos es el punto de inicio, solo lo coloca en la dirección que van a recorrer. Para lograr el éxito, al igual que en las organizaciones, necesitan entrenadores (coaches) y mentores que les permitan desarrollar todo lo que se necesita para ganar. Un análisis realizado por la CRESO (Creando Sueños Olímpicos) basado en la evaluación por competencias de un grupo de atletas pertenecientes al programa de inserción laboral, concluyó que los atletas mostraron un nivel de desarrollo superior de las competencias: DESARROLLO DE

RELACIONES Y REDES, CREATIVIDAD E INNOVACION Y ORIENTACION AL SERVICIO al de la población en general en República Dominicana (país donde se realizó el análisis). En momentos donde la complejidad, aceleración y necesidad de resultados inmediatos moldea el entorno laboral, poder mirar con nuevos ojos el talento nos permitirá abrir nuevas posibilidades para profesionales que por no tener experiencia en el ámbito de las empresas no se colocan como elegibles en nuestra base de datos y que al mismo tiempo tienen que mirar alternativas a su carrera profesional luego que finalice su carrera deportiva. Ellos están dispuestos a poner al servicio de las empresas todo aquello que les permitió ser exitosos como atletas y que hoy en día marcan la diferencia: la pasión, el compromiso y el darlo todo por aquello en lo que creemos.



Las Actitudes y el Éxito



Autor: Enrique Baliño

Chairman de Xn Partners
enrique.balino@xnpartners.com

«Todo se le puede quitar a un hombre, excepto una cosa, la última de las libertades humanas: elegir su actitud ante cualquier conjunto de circunstancias, elegir su propio camino»

~ Viktor Frankl

Si queremos organizaciones vitales, que generen valor para la sociedad, tenemos que empezar por cada uno de nosotros, eligiendo nuestra actitud para crear valor y generar un ambiente donde vale la pena ir, todos los días.

Una sociedad de organizaciones

Vivimos en una sociedad de organizaciones. Muchas de nuestras necesidades o deseos ya sean físicas, relacionales o espirituales – desde la alimentación hasta la autorrealización – son satisfechas por organizaciones con diversas misiones – lucrativas o no. Por lo tanto, la calidad de las organizaciones de

una sociedad define su calidad de vida. Mejorar la calidad de las organizaciones se transforma así en un elemento clave de bienestar y desarrollo de una sociedad. Por otro lado, en esencia, el trabajo es un aspecto clave en el desarrollo de las personas y también en la construcción de la sociedad en sí misma.

Hay un malentendido generalizado en el que el trabajo es una faceta de la vida que está separada del resto de la actividad social. Algo así como que las organizaciones son lugares donde vamos a dedicar algún tiempo para después irnos a nuestras vidas sociales “reales”. Pero la realidad es muy distinta porque es probable que pasemos más tiempo en una organización, relacionándonos con colegas de trabajo, que con ningún otro grupo de personas. Es allí donde gran parte de nuestra vida social se desarrollará. Ese debería ser, entonces, un lugar donde vale la pena ir.

El trabajo no debe ser un “martirio” sino un lugar donde las personas van a desarrollar un proyecto con sus colegas (pares, superiores, reportes, asesores, proveedores, clientes, etc.). Donde van a desarrollar un ambiente atrayente, apasionante, disfrutable a la vez de ser demandante y desafiante. Donde las personas van a desarrollarse no solo profesionalmente, sino personalmente. Un lugar donde todos sienten que son parte de un mismo equipo. Gonzalo Noya lo explica muy bien en su libro “Algo Más Grande. El poder del equipo para lograr lo imposible”: *“Ser parte de un equipo y estar orgulloso de ello satisface esa necesidad humana primordial de reconocimiento y pertenencia. El orgullo*

radica en dos aspectos: el logro de resultados y esa sensación de armonía básica que necesitamos los seres humanos para sentirnos “en casa”. En un lugar con otros seres humanos con los que compartimos valores y enfrentamos desafíos. Donde nos apasiona un propósito común, donde nos tenemos confianza porque sabemos que nuestros colegas “van a estar ahí” y donde disfrutamos de su compañía. Un equipo se trata de eso. Pero cuidado, no se trata de un “club de amigos”. Los resultados mandan, son clave, son un fin fundamental. Pero también debe ser un fin fundamental de las organizaciones, convertirse en ese lugar donde cada mañana vamos a desarrollarnos profesional y personalmente con nuestros colegas, todos quienes pertenecemos a esa organización”.

Las organizaciones entonces, más allá de los servicios o productos que entregan, tienen un rol clave en la sociedad en otra dimensión. Son ese lugar donde podemos satisfacer esa necesidad humana básica de pertenencia y reconocimiento.

Más allá de las motivaciones intrínsecas de cada uno, la organización debería ser ese lugar donde el trabajo no es solo “trabajo” pueden sentirse felices. Pero todo esto, ¿de quién depende?

Organizaciones “sin paldas” = Personas “sin paldas”

Una organización sin paldas no es una organización sin problemas. Tampoco es una organización donde todos cantan canciones de la empresa y viven en perfecta armonía, sin discusiones. Habrá días buenos y de los otros. Lo que distingue a una organización sin paldas es la sensación individual y colectiva de que, lo que cada uno hace y lo que se hace entre todos, es útil porque crea valor para todas las partes interesadas, empezando por los clientes, que son la razón de ser de la organización.

Una organización es, ni más ni menos, un conjunto de personas. Las personas que pueden desarrollar organizaciones a su máximo potencial **quieren** dar su máximo potencial. Pueden ser muy diferentes, pero tienen **cuatro actitudes** comunes a todos. Son **positivas**: ven oportunidades, les apasionan esos desafíos y no pierden tiempo quejándose. Son jugadores de **equipo**: hacen lo que sea necesario a favor del equipo, están allí para ayudar y apoyar, disfrutan los logros de otros como propios y sienten la felicidad del logro del equipo como una de las cosas más lindas de su vida. Viven **mejorando** todo: se superan cada día, disfrutan la exigencia de la excelencia y demuestran adaptabilidad frente a los inevitables cambios. Son gente **responsable**, en quienes se puede confiar porque hacen que las cosas pasen y dan la cara por sus resultados.

A las personas que viven estas actitudes les gusta trabajar con colegas que también las viven. No toleran ni a los

quejosos ni a los negativos que ponen palos en la rueda, ni a los individualistas, que están allí solo por ellos, ni a quienes no quieren cambiar nada y menos a sí mismos porque viven en su zona de confort, no queriendo entender la inevitable transformación de todo. Ni a aquellos que nunca se hacen cargo de nada, que están llenos de excusas y que, si pasa algo que no sale bien, encuentran a qué o a quién echar culpas.

Porque no todas las personas están dispuestas a pagar el precio que requiere la excelencia, ni a ir a crear, cada día, un lugar atractivo para que el trabajo no sea “trabajo”.

A las personas que viven estas actitudes les gusta trabajar con colegas que también las viven. No toleran ni a los quejosos ni a los negativos que ponen palos en la rueda, ni a los individualistas, que están allí solo por ellos, ni a quienes no quieren cambiar nada y menos a sí mismos porque viven en su zona de confort, no queriendo entender la inevitable transformación de todo. Ni a aquellos que nunca se hacen cargo de nada, que están llenos de excusas y que, si pasa algo que no sale bien, encuentran a qué o a quién echar culpas.

Porque no todas las personas están dispuestas a pagar el precio que requiere la excelencia, ni a ir a crear, cada día, un lugar atractivo para que el trabajo no sea “trabajo”.



Tanto si usted cree que puede, como si cree que no puede... seguramente tenga razón

HENRY FORD

¿Qué puedo hacer? Vivir, contagiar, custodiar

Más allá de las nuevas tecnologías, de los competidores y de las tendencias que inevitablemente cambiarán cada vez más rápido, personas “sin paldas” son quienes crean, desarrollan y sostienen organizaciones vitales.

Si usted quiere estas actitudes en su entorno, puede hacer tres cosas: la primera es vivir estas actitudes en forma diaria, demostrándolas en todos sus comportamientos. Eso es lo mínimo, porque no podemos demandarle a los demás lo que no somos.

En segundo lugar, debe tener la vocación

de **contagiar** estas actitudes. Ser un ejemplo de las actitudes ya es una forma de contagio. Sin embargo, hay mucho más por hacer. Podemos alentar a los colegas para ayudarlos a sostener el esfuerzo.

Y, por último, cada persona puede transformarse en un **custodio** de las actitudes, es decir, enfrentar situaciones con colegas que pueden estar haciendo lo opuesto. Esta dimensión tiene su raíz más profunda en la actitud de responsabilidad. Es la obligación de demandar de los demás lo necesario para el bien del equipo.

El lado B de la transformación digital



Autor: Melina Jajamovich

Speaker, trainer y coach en Agile Cooking
melina@risoom.net



En este contexto, las áreas de recursos humanos tienen la oportunidad de cuidar y acompañar a las personas para que sus días sean más saludables y productivos, luchando con los “siempre se hizo así” que se resisten en los pasillos de las organizaciones. Recursos Humanos hoy debe ser ágil, adaptándose a los cambios y acompañando a otros a que lo hagan a través del aprendizaje. Aprender a aprender es la clave pero... ¿esto se logra dando talleres?!

Hoy se repite la imagen: por un lado, departamentos de Recursos Humanos invirtiendo fortunas en mejores contenidos, oradores y plataformas; por otro, colaboradores saturados por la cantidad de oferta de cursos que dan al click y entran al webinar pero están de alma ausente y rara vez transfieren algo de lo que ven en estos espacios a sus días. ¿Alguien lloraría si dejáramos de hacerlos?! ¿Las personas?! ¿El negocio?! Necesitamos la humildad de decir en voz alta que no funciona y la valentía

de animarnos a experimentar nuevos caminos, más allá del miedo y la ansiedad que nos genera.

El aprendizaje hoy debería conducir al desarrollo personal (y no del puesto de trabajo), basándose en un modelo de pull (y no de push) donde las personas elijan qué quieren aprender, cómo, cuándo. Y para esto, necesitamos sembrar espacios de vulnerabilidad, confianza y seguridad donde se desarrolle una cultura de aprendices, capaces de ser curiosos, críticos y creativos. Porque en eso se basa el aprender a aprender en el día a día y no en talleres.

Hoy necesitamos preguntarnos qué propuesta podemos dejar de hacer para tener energía, tiempo y dinero disponibles para crear nuevas intervenciones en materia de aprendizaje y explorar el futuro. Tal vez podemos dejar atrás algún taller, evento o jornada que nos insume tiempo pero no es imprescindible para tener lugar real en la agenda para innovar.

La transformación digital vino para quedarse, va cada vez más rápido y nos fuerza a ver cómo (sobre)vivir y adaptarnos a los cambios una y otra vez. El reto hoy es ver el lado B de la transformación digital: ¡el humano!

Seguramente tus abuelos o incluso tus padres tuvieron una profesión y uno o dos trabajos durante toda su vida. Seguramente tus hijos o las nuevas generaciones cambiarán de profesión a lo largo de sus vidas y tendrán ¡hasta 7 empleos! En el medio entre nuestros abuelos y nuestros hijos, estamos nosotros: una generación bisagra que nació en un mundo sin tecnología y hoy se ve envuelta en un tsunami que va a toda velocidad. Estamos intoxicados, desmotivados, estresados.

¿Cómo lo estamos haciendo en las organizaciones hoy?!



Dando charlas y sensibilizando sobre qué es aprender para poner el tema en agenda, trabajando los conceptos de growth mindset, learning agility y haciéndolo con una pedagogía vivencial.



Trabajando en procesos de coaching ágil y sobre proyectos reales que nos permitan resolver los problemas de las personas y la organización (en vez de buscar la formación sobre ciertos contenidos).



Creando espacios de conversación abiertos para toda la organización donde nos encontramos con personas de distintas áreas y jerarquías para captar el aprendizaje que emerge del día a día (y que no sale de los libros).



Nadie espera que todo cambie de la noche a la mañana, solo necesitamos animarnos a explorar el futuro del aprendizaje y buscar el mínimo cambio viable... y, si funciona, eventualmente ¡escalarlo! Paso a paso...

Las áreas de Recursos Humanos podrán promover la adaptación a los cambios en las organizaciones ¡si predicán con el ejemplo! ¿Y qué mejor que empezar por la clave de la adaptación que es el aprendizaje?!

¡TENEMOS LA AUDIENCIA QUE USTED NECESITA!

Paute en nuestros **espacios digitales** y logre un **gran impacto publicitario y comercial** para su organización.



REDES SOCIALES



WEB



BOLETÍN EN EMAIL



REVISTA DIGITAL

CONSULTE EL PORTAFOLIO DE ESPACIOS DISPONIBLES:

www.fidaghoficial.org



FIDAGH
FEDERACIÓN INTERAMERICANA
DE ASOCIACIONES DE GESTIÓN HUMANA

Creación de Espacios de Confianza



Autor: Jose María Gasalla

Profesor invitado de INCAE Business School
jmgasalla@gasalla.com

“Para gobernar son necesarias tres cosas: armas, comida y confianza. Y si no pudiesen tenerse las tres abandoné primero las armas y después la comida.

Confucio.

En algunas ocasiones, al comenzar una de mis conferencias, y de cara a ampliar la conciencia sobre la importancia de la confianza, suelo preguntar dos cosas: ¿vivirías con alguien en quien no confiarías? La respuesta unánime es, no. Y la siguiente pregunta es: ¿trabajarías o trabajas con personas en las cuales no confías? Y aquí la respuesta ya suele cambiar significativamente.

Y ¿que implica esa desconfianza en el mundo de la empresa? sin duda, una falta de eficiencia, un hipercontrol, actuaciones conservadoras, miedos, individualismo, dificultad para experimentar y arriesgar, talento que no aflora, ralentización, burocratización, suspicacias por todas partes, la organización que no fluye...

Pero ¿por qué no confiamos más unos en otros? Y esa fue mi primera pregunta de investigación; seguramente la respuesta inmediata podría ser que al confiar nos sentimos más vulnerables y ese es el freno que está al lado de nuestra necesidad de seguridad. Sin embargo, lo de confiar tiene que ver con la confianza inteligente, que lleva consigo un análisis, una contextualización y una actualización. No se trata de la confianza ciega de la que suelo decir que “no es confianza sino una estupidez”.

Entonces ¿qué podemos hacer para ir confiando más unos en otros en el mundo de la empresa? Lo planteamos como un cambio cultural que nos lleve a crear, pensar y sentir la empresa como un espacio conversacional desde la confianza.

Para ello, en el modelo que trabajamos, la confianza aparece como una meta competencia que abarca siete competencias. Las siete C’s. Y de forma sintética las explicamos:



- 1 **Capacidad profesional**
- 2 **Consciencia del otro** (respeto, atención, escucha, participación...)
- 3 **Claridad** (la verdad)
- 4 **Cumplimiento de la palabra**
- 5 **Coherencia** (el ejemplo).
- 6 **Consistencia** (en valores)
- 7 **Coraje.**



- 1 **Autoconcepto** (cómo me veo)
- 2 **Autoestima** (cómo me quiero)
- 3 **Autocrítica** (cómo me valoro en mis competencias)
- 4 **Autoeficiencia** (cómo me reconozco en mis realizaciones)
- 5 **Autodisciplina** (cómo dirijo mi vida).

Y como dos premisas a estas siete C's y de cara a conseguir que los demás confíen en uno mismo, cosa que todos estamos deseando, aparecen:

- 1. El que uno confíe también en los demás y 2. El confiar en uno mismo (autoconfianza).

Aplicando el modelo a nivel de comportamientos impulsaremos además el compromiso de los colaboradores a nivel interno y la fidelidad del cliente a nivel externo, lo cual hoy en día, es oro molido.

Para comenzar a trabajar, es crítico reforzar la autoconfianza, y para ello es interesante, de tanto en tanto, pararnos a reflexionar, que poco lo hacemos, (existe una gran anorexia reflexiva y una gran bulimia informativa), sobre cinco parámetros

Existen diversas claves de cara a la implantación exitosa de este modelo que llamaríamos Liderazgo por Confianza (LpC) pero si tengo que resaltar una de ellas, sin duda es la actuación ejemplar de la alta dirección con comportamientos asociados a las 7 C's.

Sólo creando espacios de confianza, cada profesional podrá cada vez más actuar desde su propio ser y no desde su apariencia. No es fácil pero sí posible. Es cuestión de ir ampliando el círculo de confianza. ¡Ánimo!

Desterrar el Estrés

“Un enemigo que conspira contra la productividad”.

Un enemigo invisible, constante y muy perseverante. La nueva epidemia mundial, una enfermedad moderna, donde muchos no son conscientes de su diagnóstico. El analfabetismo emocional tarde o temprano pasa la factura.

Considero que “el arte más importante es estudiarse a uno mismo”, lo dijo Karl Jung; “Quién mira hacia fuera sueña; pero quién mira hacia dentro Despierta”. Invito al lector a mirarse para dentro, donde el verdadero poder está dentro tuyo, y no fuera. Estamos acostumbrados a desear que el otro cambie, en lugar de poner foco en mí persona, mejorar yo, agudizar mi empatía, comprender al otro sin juzgarlo, mejorar la gestión de mis emociones, sabiendo que “si yo cambio mi energía, todo cambia”.

Si quieres cambiar tu vida,... cambia tu enfoque, cambia tu observador, tú eres el proyecto más importante. La mejor inversión de tu vida es poner tu atención en tu desarrollo personal, algo que te llevará a una vida plena, cargada de sabiduría, donde tu influencia y liderazgo se expandirán.



Autor: Silvia Gil Cordero

Presidente de Potencial Humano S.A. Representante de Fundación Don Cabral
presidencia@silviagil.com.py

Había leído en el 2013 un artículo publicado por la OMS, donde presagiaba que en el 2020 el 30% de la población mundial sufriría de una afección mental. Y llegó el 2020, quizás un poco fallado, con la sorpresa de una pandemia. No tengo dudas que esto traerá serias consecuencias emocionales.

A nivel organizacional, un colaborador estresado genera altos costos ocultos en las empresas, según una encuesta leída en el libro del Dr. Don Colbert menciona que cada persona estresada genera un gasto de 800 usd por año, y que el 30% de los empleados manifiestan que abusan de las drogas y del alcohol.

El ser humano es un factor decisivo en la productividad de una empresa, pero el estrés conspira contra ella. Menciona Six Seconds (ong de EEUU) que el 70% de los problemas en un lugar de trabajo están relacionados con las personas.

El estrés es una relación entre carga y resistencia. Cuando sientes o percibes que tu carga supera tu capacidad de resistir, es donde se genera un desequilibrio y aparece el cúmulo del estrés.



También es importante mencionar que estrés no es lo mismo que cansancio. Cuando me siento cansada, tomo una ducha, duermo mas temprano y al día siguiente ya estoy recuperada. El estrés sin embargo es sufrimiento.

Algunos síntomas del estrés a nivel psicológico: miedo a tomar decisiones, pensamientos derrotistas, dificultad para concentrarse, miedo, inseguridad y preocupaciones entre otros.

Algunos síntomas a nivel físico: palpitaciones, sequedad en la boca, dificultad para respirar, sudoración, tensión muscular, bruxismo, dolor de cabeza, mareos etc.

Síntomas a nivel conductual: intranquilidad motora (tocarse, rascarse, comerse las uñas), tartamudear, querer llorar sin mucha razón, comer, fumar, beber en exceso.

Vamos a los tips simples pero potentes para que puedas iniciar hoy mismo una transformación gradual en tu vida: en primer lugar busca ayuda para que un mentor pueda acompañarte en este proceso.



- 1 Consulta con un nutricionista para hacerte un plan a medida de tu ADN y tu biología.
- 2 Consume más agua y grasa sana (el cerebro se nutre de ambas cosas).
- 3 Ejercicio físico si o si, aunque sea una leve caminata de 30 min todos los días.
- 4 Duerme entre 7 a 8 hs conforme tu biología, pero antes de las 00 hs para facilitar la segregación de la hormona de crecimiento que es la hormona de la juventud.
- 5 Empieza a bajar el ritmo a partir de las 20 hs y evitando las luces azules (tableta, celulares, computadores, etc).
- 6 Ejercita la meditación, una medicina altamente eficaz a nivel neuronal.
- 7 Mayor contacto con el sol, con la naturaleza, tocar la tierra ayuda a disminuir las inflamaciones.
- 8 Practica yoga o respiración, que ayuda de sobremanera a controlar la ansiedad y el estrés.
- 9 Practica el pensamiento positivo y resiliente, reemplazando todo pensamiento negativo y fatalista, esto se consigue practicando todos los días.
- 10 Y por último; Sé Feliz.

“El dolor es inevitable, pero el sufrimiento es opcional” que decides elegir?
La medicina está en ti, y tu no la usas, la enfermedad viene de ti mismo, y tu no te das cuenta!! Hansrat Ali



Creando futuro a través de la Prospectiva Estratégica



Autor: Marcos Urarte

Director General Pharos
murarte@pharos.es

El término **estrategia** proviene del griego “**strategós**”, compuesto de “stratós”, ejército, y “ago”, conducir, por lo que viene a significar el arte de dirigir o conducir las operaciones militares. Sin embargo, si confiamos en que los cambios de todo tipo se suceden de forma acelerada en los momentos actuales, podemos afirmar que el fin de la concepción estratégica empresarial basada en el paradigma militar verticalista está próximo.

La actitud estratégica se caracteriza por ser una actitud abierta al cambio, una actitud crítica de la propia concepción y práctica directiva, que supone la capacidad de cuestionar todo, de salir del marco de la rutina para descubrir y poner en marcha soluciones nuevas.

Cuando hablamos de estrategia es imprescindible el diferenciar los conceptos de **Teatro de Operaciones**,

mercado donde se desarrolla el “enfrentamiento” y el **Escenario**, que es el mercado más “el conjunto de circunstancias” que rodean el suceso.

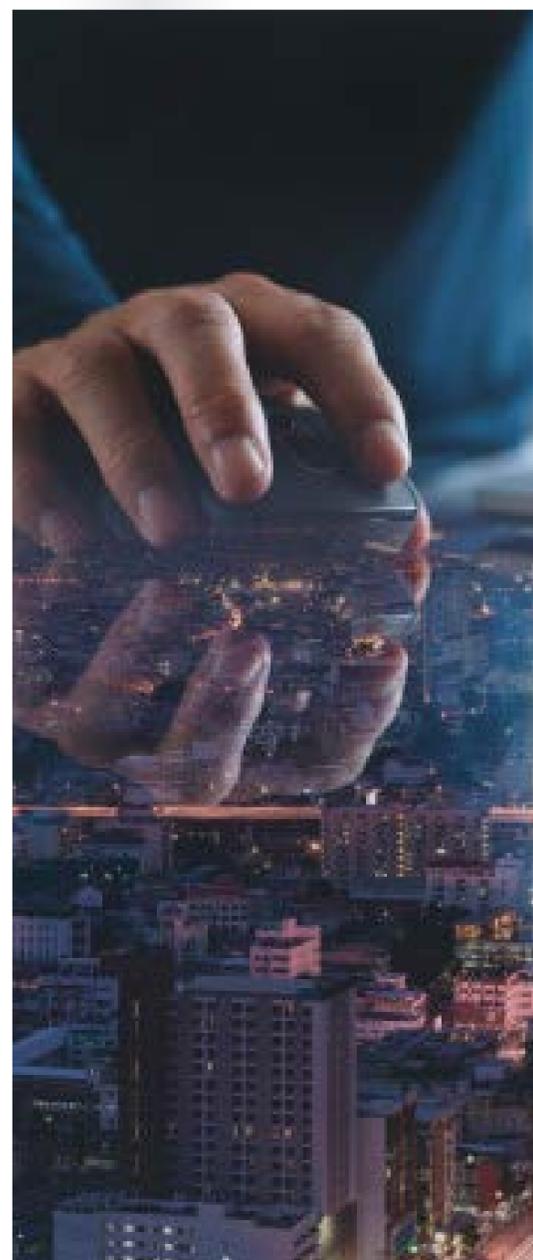
La rapidez en los cambios de escenarios y de los modelos de negocio, nos obligan a crear organizaciones flexibles, ágiles y rápidas, donde en ocasiones hay que renunciar a algún elemento para potenciar otros. A este nuevo mundo, se le ha denominado **VUCA** (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). Este concepto fue creado en la guerra fría por los EEUU y hasta hace aproximadamente 7 años, fue utilizado exclusivamente en el mundo militar y en la geoestrategia. Ya incluso antes del COVID-19 aparecieron algunas variantes alrededor del concepto **VUCA**, como **TUNA** (Turbulence, Uncertainty, Novelty, Ambiguity) y **BANI** (Brittle, Anxious, Non-linear, Incomprehensible), entre otros.

Pero, finalmente, la realidad, nos ha llevado a evolucionarlo a un nuevo concepto denominado **VI²RCA²S**. Hemos tenido que incorporar cuatro nuevas características: Inmediatez, **Ruido**, **Aceleración** y **Simultaneidad** de disparidades.

El mundo se mueve mucho más rápido que los conceptos

La **Prospectiva** es la definición de futuros plausibles a través de la aplicación de metodologías, con la finalidad de establecer probabilidades de ocurrencia, combinando lógicas cualitativas y cuantitativas, para comprender el futuro y con el objetivo último de incidir sobre las variables necesarias para **crear el escenario más favorable** a nuestros intereses.

La **Prospectiva** es una parte del análisis estratégico que facilita la toma de decisiones. Constituye un espacio imaginario en el que se combina lo posible con lo deseable.



Los **principales objetivos de la Prospectiva Estratégica** son:

- No se trata de predecir el futuro, sino de identificar futuros posibles y estar preparados para ellos. Estos futuros pueden ser: probables, posibles, plausibles, preferibles, ...
- Facilitar la toma de decisiones
- Contemplar la segunda derivada influenciadora
- Anticiparse a las necesidades de nuestros stakeholders
- Definir alertas tempranas de amenazas y riesgos
- Gestión del Mapa de Riesgos con una visión holística
- Incrementar la resiliencia de la Organización ante impactos disruptivos y eventos inesperados
- Crear escenarios deseados

Algunos de los impactos, a nivel empresarial y general, que han llegado para quedarse son:

- Cambio en la mirada estratégica: de la proyectiva a la prospectiva
- Teletrabajo. Hasta ahora ha sido un modelo exitoso de improvisación y ha de formar parte de un modelo de gestión
- Transformación digital: se producirá una aceleración
- El cliente en el centro de todas las decisiones
- Preocupación por la resiliencia de las organizaciones
- La Sostenibilidad como un eje estratégico de vital importancia
- Mapas de riesgos con una visión holística
- Dificultad para atraer/fidelizar al talento

El Reto: Gestionar talento bajo nuevos paradigmas

La segunda década del siglo XXI ha marcado un hito relevante en lo que a gestión de talento se refiere, la pandemia y sus consecuencias, entre ellas la virtualización de las relaciones laborales y la automatización de las cosas, ha supuesto un reto al viejo paradigma de la relación entre presencialidad y productividad, a la vez que ha hecho lo propio en lo que se refiere al ejercicio del liderazgo en nuestras organizaciones.

Estos temas, entre tantos otros, fueron abordados recientemente en el XV Congreso Nacional De Gestión Humana de la Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana (ADOARH), celebrado simultáneamente al XXVII Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH), donde tres destacados dominicanos dedicados a gestionar talento en grandes organizaciones de impacto global, Inna King de Signify, Corina Soriano de Unique Vacations, y Richard Rosario de Motional, nos compartieron sus experiencias.

El primer punto de coincidencia entre estos destacados panelistas fue el carácter absolutamente estratégico de la función, que hoy, lejos de la concepción

transaccional del pasado, se convierte en piedra angular para facilitar el logro de cualquier estrategia de negocios.

Hoy la virtualidad inicialmente impuesta se ha convertido en una exigencia generalizada, de allí que las empresas deban redefinir, en cierta medida, sus modelos de relación laboral, privilegiando la gestión por objetivos e impulsando esquemas híbridos de trabajo, esos que ya han ido proliferando en buena parte del mundo. Esto representa un reto importante en cuanto a combatir los riesgos de aislamiento y la potencial desconexión del colaborador con su organización en lo que a cultura se refiere, por lo que dicho afianzamiento cultural, a través de un esfuerzo constante de relacionamiento y comunicación, resulta clave para el éxito de cualquier organización hacia el futuro.

Por otra parte, resulta clave la gestión de la multiculturalidad y la convivencia de múltiples generaciones trabajando bajo un mismo techo. Con la incorporación de los "centennials" pasaremos a tener hasta 4 generaciones compartiendo simultáneamente en el lugar de trabajo, cada una con un sistema de creencias, valores y marcos de referencia que



Autor: Thony Da Silva

Consultor Internacional, CEO de la firma PIZZOLANTE
tdasilva@pizzolante.com



pueden diferir entre sí, razón por la cual, debemos prestar particular atención a la segmentación y conciliación de intereses desde nuestra aproximación corporativa.

La igualdad, inclusión y diversidad son hoy más que expectativas, verdaderas exigencias sociales que deben ser atendidas desde el compromiso y la sincera convicción. Las oportunidades para la mujer deben trascender de "cuotas" limitantes, a una perspectiva de igualdad integral de oportunidades, y la existencia de claras políticas dirigidas a personas con alguna discapacidad, física o intelectual, se deben sumar a la ausencia de discriminación por cualquier

causa a los miembros de la fuerza laboral, estas son prácticas que toda empresa responsable deberá respetar, promover y celebrar.

Hoy, la realidad del mercado laboral supone comprender una serie de nuevos paradigmas, esos que se convierten en retos extraordinarios frente a una alta competencia por el talento que hace que cada organización se esfuerce, cada vez más, por hacerse atractiva ante el mercado laboral, buscando con ello enamorar, retener y desarrollar a sus colaboradores de cara a alcanzar el éxito esperado.



Gestión Humana:

El Gran Habilitador de la Agilidad Organizacional



Autor: Arianna Martínez Fico

Coach, consultora y conferencista internacional
arianna.mf@gmail.com



¿Cuál es el mundo en que nos toca vivir y hacer organizaciones?

Desde hace años hablamos de **VICA** (**Volátil, Incierto, Complejo, Ambiguo**). Un acrónimo creado al final de los ochenta para describir el mundo post Guerra Fría, una mirada apropiada de los últimos 30 años. Llegó Covid-19 y le puso cara a VICA, la realidad superó lo imaginable y nos quedó incompleto como marco interpretativo, por lo que se han creado otros que dan cuenta del mundo actual. Recientemente, aparece **BANI** (**Bien frágil, Ansioso, No-lineal e Incomprensible**). Más allá de las siglas, algunas de las características más relevantes son:

disruptivo, incierto, exponencial, veloz y complejo.

La complejidad transforma nuestra manera de pensar, las preguntas son más importantes que las respuestas. Demanda innovación, prácticas emergentes y contextos que generen curiosidad, experimentación, aprendizaje, alta tolerancia al error y colaboración. ¡Este es el mundo en el que irrumpe la Agilidad! Hacerse cargo de la complejidad es la gran promesa de la Agilidad.

¿De qué hablamos cuando hablamos de Agilidad?

La capacidad -antes que metodología- que desarrolla un sistema (persona, familia, organización, país) para moverse y cambiar de dirección con rapidez y destreza frente a las demandas del entorno. La agilidad requiere, además, **consciencia y atención plena** para saber lo que nos pide la situación y **propósito de aportar valor**. Ser ágil es una manera de ser (mindset) y hacer (framework).



¿En qué momento de la Agilidad estamos?

Miremos la evolución de la Agilidad como movimiento social que comprende varias olas que representan el desarrollo de la Agilidad. Cuando las prácticas se consolidan y hay consenso sobre su uso, la ola se completa y da paso a nuevos desafíos que marcan el inicio de una nueva.

Primera ola: Equipos Ágiles.

Surge el Manifiesto Ágil (2001) y se generan prácticas de equipo (como SCRUM) para mejorar resultados en desarrollo de software. El foco son los equipos ágiles.

Segunda ola: Agilidad Escalada.

Los buenos resultados de los equipos con prácticas ágiles hacen que su uso se extiende a otras áreas -más allá del software- y aparece la necesidad de coordinar esfuerzos de diferentes áreas, las prácticas de equipo no son suficientes y aparece la Agilidad Escalada (el marco más conocido: SAFe).

Tercera Ola: Agilidad Organizacional.

El alcance de las transformaciones de la segunda ola, abren camino a tercera, cuyo objetivo es la transformación organizacional: gestión, liderazgo y mentalidad o mindset ágil, fomentando cultura de aprendizaje, compromiso y excelencia operacional. Es acá donde las áreas de Gestión Humana aparecen como el gran habilitador transversal de la Agilidad en la organización.



¿Rol de Gestión Humana?

Una organización puede ser ágil, aunque no use metodologías ágiles. Lo que no es posible es serlo sin generar la transformación cultural requerida: contextos de confianza, desarrollo de competencias conversacionales para colaborar y coordinar acciones, liderazgo de servicio, resignificación de juegos de poder, ejercicio de la libertad individual y aprendizaje como competencia nuclear.

Las áreas de Gestión Humana están llamadas a ser un actor clave en la Agilidad Organizacional en dos dimensiones:

- Agilidad en la Gestión Humana. Dado que no es posible acompañar la transformación de aquello que no conocemos, las áreas de GH han de abrazar la mentalidad ágil, aplicar métodos y prácticas dentro de sus equipos y proyectos. Re-inventar su modelo operativo y mostrar coherencia con aquello que queremos generar en la organización.
- Gestión Humana para la Agilidad. Impulsar, acompañar y soportar la transformación organizacional, cultivando los estados de ánimo que la faciliten, desarrollando capacidades habilitadoras en todos los colaboradores y propiciando un estilo de liderazgo consciente que genera empoderamiento, colaboración y diversidad para enfrentar los desafíos, cuidando el logro de resultados, relaciones y el bienestar de cada uno.



Resultados del Estudio Relacionado con Bienestar

Salud Mental de la Gente: Piedra Angular para el Ritmo de las Organizaciones



Autor: Ariel Almazán Campusano

Wellness, Health & Claims Director Workforce Health Mexico & LAC
Mercer Marsh Beneficios
ariel.almazan@mercermarshbeneficios.com

Hoy más que nunca la salud y el bienestar de los empleados juega y seguirá jugando un rol crucial como un componente de sostenibilidad dentro de las organizaciones. Derivado de la pandemia, las estructuras sociales, laborales y familiares cambiaron de forma abrupta exigiendo un inmediato nivel de adaptación, estas condiciones impactaron en las diversas esferas del bienestar (físico, social, financiero y mental) de la población en general y el resultado está afectando la dinámica dentro de las compañías poniéndolas ante el gran reto de anticipar, identificar, controlar y evaluar los riesgos para la salud en los que se encuentra actualmente su población trabajadora e implementar las medidas preventivas o correctivas alineadas tanto a estos riesgos como a las necesidades reales en materia de salud y bienestar, todo esto alineado genuinamente a indicadores estratégicos como productividad, accidentabilidad, ausentismo, presentismo, entre otros, en una clara relación ganar-ganar entre los empleados y los empleadores.

En un estudio reciente, “Health on Demand”, realizado por Mercer Marsh Beneficios (MMB) donde se analizaron a más de 14,000 empleados a nivel global con una participación de más de 3,000 empleados en América Latina y el Caribe se analizó cómo los empleadores pueden impactar positivamente en la salud y bienestar de los empleados. Nuestro estudio identificó cinco formas en las que los empleadores pueden apoyar en este tema a sus empleados: apoyo en los momentos significativos; proporcionar beneficios diversos y valiosos; invertir en salud mental; facilitar el acceso digital a la atención médica; y ofrecer beneficios de forma equitativa.



Particularmente, se detectó que los empleados que se sintieron bien apoyados por los empleadores fueron menos propensos (28%) a ver su experiencia de cara a la pandemia como en su mayoría negativa en comparación con los empleados que no se sintieron apoyados (51%).

Otro punto interesante identifica que los empleados que tenían acceso a diez o más recursos de bienestar a través de su empleador tenían 48% menos de probabilidades de cambiar de trabajo, 28% más seguros de que pueden obtener la atención médica que necesitan y 11% más energizados que aquellos que no ofrecen este tipo de recurso.

Finalmente, un dato que llama mucho la atención y que pone el tema del bienestar emocional sobre la mesa de discusión de todas las organizaciones es que casi tres de cada cinco empleados (56%) informan sentirse al menos algo estresados todos los días. Sin embargo, solo el 15% de los empleados que se sintieron más apoyados por su empleador dijeron que era probable que estuvieran muy o extremadamente estresados, en comparación con el 30% de los que recibieron un apoyo deficiente. El 58% de los empleados que tienen acceso a beneficios de salud mental a través de su lugar de trabajo dijeron que es menos probable que abandonen la empresa.

La pandemia ha demostrado la necesidad de aprovechar al máximo las oportunidades y, al mismo tiempo, ser conscientes de los riesgos. Las personas buscan sentirse alegres y libres para poder reorientar sus vidas. Las organizaciones tienen planes ambiciosos de reinversión, pero ¿están enfocadas en lo que realmente marcará la diferencia?

La crisis sanitaria dejó al descubierto y agravó las brechas existentes en materia de salud y bienestar en diferentes segmentos, lo cual puso de manifiesto que la accesibilidad y la asequibilidad de la atención no son suficientes. El ROI de los beneficios ya no se mide como un Retorno de la Inversión (disminución de costos o minimización de la exposición a responsabilidades), sino que pasa a ser un Retorno del Individuo, más centrado en el ser humano. Esto hace que el

empleador tenga la responsabilidad de garantizar que los empleados estén sanos emocional, física, social y financieramente. Las organizaciones empáticas apoyan activamente los resultados relacionados con el bienestar de todos sus colaboradores, al fomentar comportamientos saludables, enriquecedores y sostenibles en el trabajo y ofrecer apoyo personalizado en los momentos importantes.

En conclusión, la oportunidad es grande, el reto de cuidar genuinamente de los empleados es una inversión inteligente para las organizaciones, las cuales podrían:

- Utilizar la planificación de escenarios para anticipar y planificar los pequeños y grandes momentos que serán importantes para su personal en el presente y en el futuro.
- Examinar cómo modernizar los beneficios para adaptarlos al trabajo flexible y a la importancia de la seguridad.
- Escuchar a los empleados para saber cómo les ha afectado la pandemia a corto, medio y largo plazo y qué les preocupa en el futuro.
- Escuchar lo que quieren los empleados a través de actividades de escucha específicas de las prestaciones y añadir beneficios para satisfacer las necesidades no cubiertas.

- Considerar la posibilidad de un plan de prestaciones flexibles o añadir una opción básica mediante beneficios voluntarios y enfoques de contribución definida, los cuales son formas rápidas, fáciles y a menudo rentables para personalizar las ofertas.
- Reconocer el impacto de la salud mental en la resiliencia, la productividad, el compromiso y la seguridad en las empresas para reforzar los argumentos empresariales para nuevas inversiones.
- Abordar rápidamente cualquier estigma conocido sobre la salud mental en la cultura a través del liderazgo, la comunicación y la formación de los directivos.
- Diversificar los programas de salud mental y la cobertura de los seguros para abordar los problemas y necesidades generales de salud mental en materia de prevención y tratamiento.

Lo anterior como una estrategia puntual de “reinversión de beneficios” y promoción de una cultura de salud y bienestar totalmente alineada a indicadores estratégicos de la organización.



EL ÚLTIMO MIÉRCOLES DE CADA MES, USTED TIENE UNA CITA CON EL CONOCIMIENTO

EN LOS ENCUENTROS DIGITALES DE GESTIÓN HUMANA

EVENTO GRATUITO

FIDAGH ONLINE

AGÉNDATE Y PARTICIPA

Inscríbete desde nuestras redes sociales

www.fidaghoficial.org

FIDAGH
FEDERACIÓN INTERAMERICANA
DE ASOCIACIONES DE GESTIÓN HUMANA





Gamificación Aplicada a la Gestión Humana

COMO IMPLEMENTARLA



Autor: Juan Mollá

Socio fundador de LAVA
Juanmolla@gmail.com

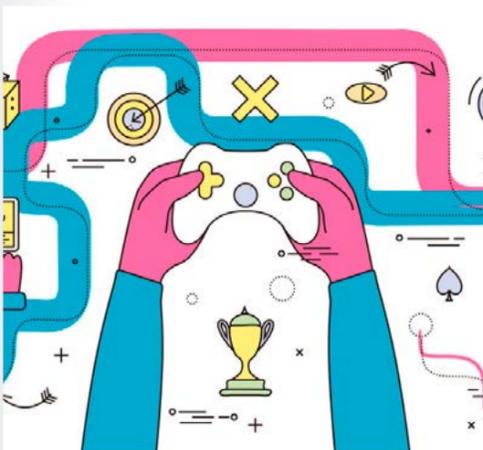


Autor: Leandro Natale

Director LAVA KPI BASED LEARNING
leandro@lavalearningmethod.com

¿QUÉ ES LA GAMIFICACIÓN?

La Gamificación es la aplicación de elementos de diseño del juego y principios del juego, en contextos no relacionados con el mismo. Cuando un jugador se enfrenta a un reto y falla en el intento, su autoestima o motivación no es afectada. De hecho, uno vuelve al ruedo y lo intenta nuevamente. En el acto de reintentarlo, el jugador probará una nueva táctica, variando en su enfoque hasta que obtenga el resultado de la manera más rápida y efectiva. Este ajuste constante en la manera de encarar una situación termina por modificar la actitud del jugador. En resumen, en el acto de resolver el reto, nuestro jugador adquirió motivación, creatividad y un cambio de comportamiento. Todos los que trabajamos con talento humano reconocemos que estos tres factores son KPIs (Key Performance Index – Siglas en inglés) fundamentales para medir el estado actual de la cultura y clima organizacional en los que nos estamos desarrollando.



Recordemos que el elemento clave de la gamificación es la motivación. La misma se basa en cuatro puntos clave:

Recompensa: obtener un beneficio merecido.

Logro: definido como superación o satisfacción personal.

Estatus: establecerse en un nivel jerárquico social valorado.

Competición: competir e intentar ser mejor que los demás.

Un sistema gamificado priorizará uno o varios de estos puntos, modificando sus mecánicas en base a eso. Hablando de mecánicas, las técnicas más utilizadas son las siguientes:

Misiones: resolver o superar un reto u objetivo planteado, de forma individual o como parte de un equipo.

Escalado de niveles: se definen una serie de niveles que el usuario debe ir superando para llegar al siguiente. Un desafío constante garantiza interés constante.

Acumulación de puntos: se asigna un valor cuantitativo a determinadas acciones y se van acumulando a medida que se realizan. Esto permite tener resultados universales que todos puedan apreciar.

Obtención de premios: premios conseguidos por cumplir objetivos. Sirve como indicador de progresión.

Clasificaciones: implica clasificar a los usuarios en función de puntos u objetivos logrados, destacando los mejores en un ranking. Asiste la identidad del participante en el entorno.

Regalos: bienes que se dan al jugador, o jugadores, de forma gratuita al conseguir un objetivo. Implica tangibilizar el esfuerzo aplicado.

Desafíos: competiciones entre los usuarios, el mejor obtiene los puntos o el premio. Actúa sobre la tendencia social de aseverar la posición de uno en la cadena alimenticia.

La idea principal es que los colaboradores se sientan en un ambiente seguro para experimentar, adquirir nuevas habilidades e integrar la misión, visión y valores de la organización a su trabajo y propósito personales.

CONCLUSIÓN

En una época donde la idea tradicional de qué constituye un buen empleo ha cambiado, la motivación se ha insertado como uno de los factores más importantes para tener en cuenta. A la hora de motivar e instaurar cambios de comportamiento, la Gamificación es una de las herramientas más novedosas a nuestra disposición.



La mentalidad del cambio

¿Cuántas veces hemos intentado sin éxito perder peso, ahorrar dinero o tomarnos las cosas con más calma? El motivo es sencillo: el cambio nos cuesta, aunque vivamos inmersos en él. La razón hay que buscarla en nuestro cerebro. Es el resultado de varios millones de años de evolución y está preparado para la supervivencia y para protegernos de aquello que es incierto. Por eso, ante desafíos inesperados, nuestra respuesta automática es resistirnos.

Los cambios pueden ser de varios tipos: los hay deseados, que son más fáciles de vivir, como un ascenso soñado o lanzar exitosamente un proyecto. Sin embargo, junto con estos, habitan otros, más incómodos o indeseados, a veces por circunstancias externas, como una crisis, un despido o un fracaso profesional. En estos últimos desafíos es donde se despierta el gran fantasma del miedo y el baile de las quejas en las organizaciones. Sin embargo, todos podemos cambiar.

A pesar de que nuestro cerebro tenga respuestas automáticas ante lo desconocido, la historia del ser humano es un ejemplo de adaptación y de superación. Si reflexionamos sobre aquello que nos ha ayudado a afrontar situaciones complicadas es probable que encontremos

determinadas estrategias, algunas inconscientes, que nos hicieron vivirlo de un modo más fácil.

Hace más de dos décadas me embarqué en el análisis de aquello que nos ayuda a superar el cambio y he acompañado a multitud de compañías y directivos a transitar procesos de transformación. A largo de mi experiencia, he encontrado una actitud también innata, que he denominado “mentalidad para el cambio” (o change mindset, en inglés). Dicha actitud da pie a una serie de patrones, que podemos entrenar y desarrollar en nuestras organizaciones. Esto no significa que desaparezca el miedo ante lo desconocido, sino que este no nos paralice para tender así mejores puentes hacia el futuro.

Un patrón habitual consiste en identificar el propósito que nos mueve. El propósito es el sentido de lo que hacemos, la huella que queremos dejar en nuestro trabajo, la cual tiene más fuerza cuando se orienta a otros. Tendremos más energía y nos encontraremos más satisfechos si, en vez



Autor: Pilar Jericó

Presidente BeUp, escritora y conferencista
pilarjerico@be-up.es

de focalizarnos solo a ganar dinero, nos centramos en ayudar a nuestros clientes, a dar un servicio de calidad... Ese motor es el propósito y desde el que han de nacer nuestros sueños.

Otro aspecto que caracteriza a las personas que viven el cambio con mejor predisposición es la flexibilidad mental para contemplar la realidad desde diferentes perspectivas. Del mismo modo que podemos realizar deporte o yoga para encontrarnos mejor, nuestro cerebro necesita también sus propias dosis de deporte o, en otras palabras, necesita yoga mental. La flexibilidad en nuestros pensamientos, o la mirada más amplia, nos ayuda a ser más empáticos y, sobre todo, a contemplar oportunidades ante los problemas. Una manera de practicar el yoga mental es rodeándonos de personas diferentes a nosotros, ya sea por su edad, su manera de pensar o sus ideas políticas. De esa forma se despierta la curiosidad y no solo el rechazo. Otra fórmula, también, consiste en aprender cosas que pertenecen a un ámbito diferente del que nos movemos.

Un rasgo común de las personas con mentalidad de cambio es la proactividad.

Los temores son difusos y ambiguos. El miedo habita en nuestra mente, pero se disipa con una acción con sentido. No significa caer en el hacer por hacer o en el síndrome del hámster, que corre sin sentido en una rueda que da vueltas en el mismo sitio una y otra vez. La proactividad que nos ayuda es aquella que se orienta en una dirección, ya sea un sueño o un proyecto, y se centra en lo que está en nuestras manos.

Y, por último, otras dos claves fundamentales para entrenar nuestra mentalidad de cambio son la pasión y la confianza. Decía el filósofo indio Krishnamurti que lo contrario del amor no es el odio, sino el miedo. Si nosotros nos enamoramos de lo que hacemos, de nuestro trabajo, aprendemos a aceptarnos tal y como somos y a querernos desde ahí, estaremos más preparados a los desafíos profesionales. No sentiremos tantos miedos, sino que podremos fluir con las circunstancias. Por eso, la pasión, la confianza en nosotros mismos, en el futuro... son claves para dar lo mejor de nosotros mismos como profesionales y como personas y para entrenar nuestra mentalidad al cambio. ¿Preparados para ello?

Premio FIDAGH Excelencia Empresarial:

Ingenio Azucarero La Unión



Autor: Fernando Letona

Gerente de Gestión Humana La Unión
fletona@launion.com.gt

Nota Preliminar:

El Ingenio La Unión, fue el ganador del premio Oscar Alvear Urrutia otorgado por la FIDAGH en el CIGEH 2022 en la categoría "Excelencia Empresarial", por sus acciones destacables en casi todas las áreas de Gestión Humana, especialmente por hacerlo en un ámbito agroindustrial en el que no es tan usual observar este grado de aplicación de las mejores prácticas en la gestión de personas.

La gestión de Talento Humano se puso a prueba a partir del inicio de la pandemia COVID 19, el desafío probó en dónde estaba ubicada y posicionada la gestión de talento humano en cada una de las empresas; es decir desafió el status quo de la gente que gestiona talento humano.

El liderazgo de los gestores ha marcado una diferencia sustancial determinando los procesos de cambio y adaptación a la nueva realidad. Tomó prevalencia el tema sanitario como prioridad en las organizaciones, sin embargo, COVID pasará como otras pandemias han pasado y nos tocará retomar el camino de la estrategia de Gestión del Talento, enfocados en humanizar a la organización y asegurar el proyecto de vida de nuestros colaboradores.

La gestión debe revolucionar significativamente si quiere estar a la altura del negocio, es decir cambiar paradigmas propios y además entender el negocio como prioridad.

A continuación 4 competencias básicas de todo gestor de recursos humanos que desea transformar e impactar en el negocio.

1

Influencia: el gestor de recursos humanos no es el responsable de la gestión a la gente en el día a día, el único responsable es el líder del equipo, por ello Gestión de Talento Humano debe influir positivamente en el liderazgo de las personas que les toca actuar. Nuestra aportación, más allá de acompañar, es realmente ser un socio del negocio en su más extensa participación.

2

Liderazgo: el gestor es responsable de influir, estar dispuesto al cambio, ser efectivo en traer resultados y responsable de cada decisión que toma.

3

Orientación a Resultados: los resultados son los que hablarán por sí solos, no se requiere más que mostrarlos ante el negocio y por ello hay que trazarse objetivos desafiantes, día a día, que logren trascender y reten a la gestión. Enfocarse en resultados es hablar de números y hechos concretos.

4

Humildad: seguramente a la luz de la definición de competencia no lo será. Sin embargo, es básico comprender que la humildad para reconocer nuestros errores y no perder de vista que somos seres capaces de ser mejores y no creer que somos producto terminado, hace una diferencia. Siempre con los pies en la tierra y la vista al cielo (para soñar para trascender).



En el Ingenio La Unión, Gestión de Talento Humano tiene como propósito seguir generando una experiencia genuina de valor humano, a través de la generación de propuestas de valor. Nos enorgullece impulsar el cambio y promover una cultura de meritocracia en todos los niveles de la compañía.

Nuestra filosofía incluye garantizar el cumplimiento de los principios rectores de Derechos Humanos establecidos por la ONU los cuales están incorporados en toda la operación del Ingenio, además velamos por el cumplimiento de la ley tanto en nuestra operación como con nuestros proveedores.

En Gestión de Talento se reconoce el poder que tienen los colaboradores, cuando se sienten motivados, reconocidos, empoderados y cuando tienen claridad de los objetivos que deben cumplir, ya que esto permite alcanzar resultados extraordinarios, fruto del trabajo de cada colaborador de esta compañía.

El ecosistema de Gestión del Talento Humano es la plataforma sobre la cual se gestiona a los colaboradores de Ingenio La Unión; se muestra a través del **“Ciclo de vida del colaborador”** conformado por cuatro grandes procesos, atraer, desarrollar, retener y desvincular. Nos gusta entender que queda algo transversal en el proceso y es gestionar la responsabilidad social empresarial a lo largo del macroproceso.



En conclusión, la transformación de las empresas es una responsabilidad de la gente de gestión de talento y se requiere de influencia, disciplina, constancia y un genuino interés por la persona humana. Nuestras acciones están orientadas a sumar y seguir construyendo puentes de comunicación y desarrollo, que nos permitan fortalecer y crecer hacia una sociedad que brinde más oportunidades, que viva valores y que sea más incluyente.



Conéctate a las REDES SOCIALES de FIDAGH

Ahora puedes conocer nuestros contenidos y eventos en nuestras actualizadas redes sociales.

ESTAMOS EN LAS SIGUIENTES REDES



www.fidaghofticial.org



FIDAGH
FEDERACIÓN INTERAMERICANA
DE ASOCIACIONES DE GESTIÓN HUMANA

Premio FIDAGH Investigación: El Trabajo Infantil en 10 países de Sudamérica y el papel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como organismo controlador.



1 Comentario preliminar

Este breve ensayo constituye un resumen de “El Trabajo Infantil en Sudamérica” que analiza el fenómeno en 10 países sudamericanos –la totalidad de ellos, con excepción de las 3 Guayanas–, lo que le valió al autor el premio Oscar Alvear Urrutia otorgado por la FIDAGH en el CIGEH 2022 en la categoría “Investigación o ensayo”.



Autor: Carlos Aldao Zapiola

Presidente CAZEEL
cursos@caldao.com

2 El problema

El fenómeno constituye uno de los hechos más graves que se evidencian en el mundo laboral actual, a tal punto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sumamente preocupada por esta circunstancia, declaró al 2021 como “Año Internacional de la Erradicación del Trabajo Infantil”. Esto se hizo en consonancia con el pensamiento de lo postulado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En el mundo existen 1.600 millones de niños, de los cuales un 14% desempeña tareas laborales. El caso extremo es el continente africano, donde el porcentaje supera los 27 puntos; vale decir: más de 1 niño, cada 4, trabaja. En el continente americano, el guarismo es del 8,8% y Sudamérica no está exenta de este problema.

El fenómeno tiene varias consecuencias negativas: afecta a los más humildes e impacta, entre otros aspectos, en la educación.

Existe, en la mayoría de los Estados, una profusa normativa, internacional y nacional, para evitar este flagelo. La OIT, entre 1919 y 1999, adoptó 18 convenios internacionales sobre el tema; entre ellos: el Convenio 138 (1973), que estableció, en principio, una edad mínima de 15 años para trabajar, y el Convenio 182 (1999), que trató las peores formas de trabajo infantil.

3 La normativa sobre trabajo infantil en Sudamérica

Analizando la normativa de los países objeto de estudio, y considerando tanto sus Constituciones Nacionales como sus leyes específicas, se concluye que existe una considerable homogeneidad entre ellos: todos protegen el trabajo infantil y todos ratificaron (entre 1977 y 2005) los convenios 138 y 182. Sin embargo, existe una excepción.

4 Estado Plurinacional de Bolivia

Dicho país ratificó el Convenio 138 en 1987. Sin embargo, en 2014, reformó el “Código del niño, niña y adolescente” de 1999 y estableció una nueva edad mínima al autorizar “...la actividad laboral por cuenta propia realizada por niñas, niños o adolescentes de diez (10) a catorce (14) años y la actividad laboral por cuenta ajena de doce (12) a catorce (14) años”.

Esa situación generó una denuncia, ante OIT, por violación al Convenio 138.

En la 104ª Conferencia Internacional del Trabajo (junio 2015), la Comisión de Aplicación de Normas: “...deplora enérgicamente...”, “...toma nota con profunda preocupación...” e “...insta firmemente... al gobierno [del Estado de Bolivia] a que adopte medidas de carácter inmediato...” para corregir la situación.

En la 105ª conferencia (junio 2016), la misma comisión vuelve a señalar su “... profunda preocupación...” y “...deplora enérgicamente...” la situación.

En 2017, en OIT, no se trató el tema. Mientras tanto, en Bolivia, se inició un proceso judicial cuestionando la constitucionalidad del código comentado. Esto generó la sentencia del Superior Tribunal –21 de julio de 2018– en la que, con varios fundamentos (incluso la consideración de los convenios aludidos), se declaró la inconstitucionalidad de la norma.

OIT, para 2019, dio a conocer la inconstitucionalidad declarada; con lo cual el tema quedó zanjado.

5 Breves conclusiones



- a. El trabajo infantil, constituye un ámbito de fundamental interés. Así lo demuestran los 10 países sudamericanos.
- b. El Estado Plurinacional de Bolivia, habiendo ratificado los convenios, se apartó de lo establecido por OIT y, ante los reclamos del organismo, enmendó la situación.
- c. Es importante destacar el papel de los Organismos Internacionales para, mediante el control y las consecuentes negociaciones, reencausar los desvíos suscitados.
- d. Si bien la erradicación del trabajo infantil no está concluida, claramente se ha avanzado en este sentido debiendo persistirse con esta política.



Asamblea General Extraordinaria y XXVII Congreso Interamericano de Gestión Humana Cigeh 2022

Santo Domingo, República Dominicana

Lisellotte Ortega

Presidente Directorio FIDAGH

presidente@fidaghoficial.org

La Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH) celebró su Asamblea General Extraordinaria el pasado 4 de mayo de 2022 en Santo Domingo, República Dominicana; en la cual los delegados de las Asociaciones Nacionales Miembros (ANM), representantes de los países, desde Centro, Caribe hasta Sur América, se reunieron en torno al análisis de los nuevos retos y oportunidades de la Federación.

Los directores electos en 2021 presentaron sus planes, estrategias y metas; los cuales fueron ampliamente discutidos y consensuados con la asamblea general, sentándose así las bases para continuar con la ejecución de los mismos.

La oportunidad fue propicia para hacer entrega de un reconocimiento a nuestra pasada presidente Aida Josefina Troncoso por su gran compromiso, incansable dedicación y liderazgo que ha contribuido para que FIDAGH siga trascendiendo en la comunidad de gestión humana de Latinoamérica.

Luego de la reunión, el Directorio Ejecutivo y la Asamblea participaron del XXVII Congreso Interamericano de Gestión Humana, Cigeh “LA GENTE: El Ritmo de la Organización”, organizado por la Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana y la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana, FIDAGH.



Nuestra Presidente, Lisellotte Ortega, durante este momento hizo la presentación oficial del Directorio Ejecutivo a los más de 500 Directivos de Recursos Humanos de Latinoamérica reunidos en la noche inaugural en el Hotel Jaragua de Santo Domingo.

Felicitemos a ADOARH, equipo que lideró este evento de intercambio cultural, académico, y networking que permitió contextualizar los nuevos desafíos de la gestión humana.

XXVII Congreso Interamericano de Gestión Humana (Cigeh) y XV Congreso Nacional de Gestión Humana Adoarh:

LA GENTE: EL RITMO DE LAS ORGANIZACIONES

Vilma Camilo

Directora Programa Académico CIGEH 2022
vilma_cg@yahoo.com

República Dominicana fue sede del XXVII Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH) y XV Congreso Nacional de Gestión Humana Adoarh, los días 4, 5 y 6 de mayo del presente año, reuniendo 570 profesionales del área de Gestión Humana y de otras áreas funcionales.

Desde su concepción, este congreso fue ideado pensando en cómo las personas son el corazón de las organizaciones y pautan el dinamismo de las mismas, de ahí, el nombre que se seleccionó para crear un congreso que reflejase esta visión y fuese una experiencia única en su contenido y en cada una de las actividades diseñadas para lograr la mejor experiencia para los participantes, especialmente luego de vivir en un contexto mundial de dos años de confinamiento por la pandemia del Covid 19.

Para traducir esta visión en acciones

y actividades concretas, se diseñó un amplio programa académico basado en el levantamiento de información realizado vía una encuesta internacional, tanto en la República Dominicana como en los países de las asociaciones miembros de la Fidagh. La retroalimentación recibida fue utilizada para establecer los ejes temáticos que permitirían desarrollar temas relevantes de tendencias en gestión humana relacionados con gestión estratégica del talento, bienestar y felicidad organizacional, gestión de cambio, liderazgo, cultura organizacional, transformación digital, gamificación y agilidad e innovación.

Estos temas fueron presentados magistralmente por conferencistas internacionales de vasta trayectoria en Gestión Humana, quienes marcaron el ritmo del congreso para mantener el interés y enfoque de los participantes en su más alto nivel y de forma sostenida.



Para dar inicio a esta edición del congreso con una experiencia inolvidable, centrada en el análisis del talento y las competencias del ser humano, la noche de apertura se lució presentando atletas de alto rendimiento que han llevado a la República Dominicana a lograr medallas en eventos regionales, mundiales y olímpicos. El panel estuvo integrado por Juander Santos y Félix Sánchez destacados en Atletismo, Gabriel Mercedes en Taekwondo, Carolanni Reyes en Halterofilia e Isandrina Sánchez en Yudo, y estuvo moderado por Larissa Hernández, miembro de la directiva de ADOARH. Adicionalmente, contó con la participación de Natalia Batista, consultora del equipo del programa de inserción laboral de CRESO (Creando Sueños Olímpicos), entidad que promueve el desarrollo de atletas de alto rendimiento olímpico,

acompañándolos en su formación académica, para promover su desarrollo como líderes y ciudadanos modelos. Con palabras simples, se pudo palpar como cada uno de estos atletas evolucionaron hasta lograr el éxito como medallistas, y hoy aplican esas mismas competencias en las organizaciones que les han acogido, ahora como profesionales. La actividad fue una invitación a mirar con nuevos ojos el talento y así repensar y rediseñar los procesos de evaluación y selección que lleva a cabo Gestión Humana. Fue también un llamado a reflexionar sobre el compromiso que tienen las organizaciones de ser más inclusivas y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a deportistas que luego de entregarlo todo para representar a su país, requieren alternativas laborales cuando su vida de atletas concluye.

La mañana del jueves 4 de mayo arrancó cargada de una energía que contagió al público cuando Enrique Baliño de Uruguay, compartió su conferencia sobre las actitudes que separan las personas y las organizaciones que progresan sostenidamente de las que se estancan y se derrumban. Las actitudes no pueden observarse, pero determinan los hábitos que crean la realidad empresarial y social que nos circunda. Baliño ofreció persuasivamente una receta simple y efectiva para hacerse cargo de su propio destino: “modifique su postura mental y habrá hecho gran parte del trabajo”.

Luego, Melina Jajamovich de Argentina, presentó el Lado B de la Transformación Digital, enseñando a los presentes la necesidad de transformar la cultura para potenciar el lado más humano de los líderes, adaptarnos y crear cambios a través de las máquinas teniendo la Gestión del Talento Humano como promotor de esos cambios. Enfatizó que debemos repensar el aprendizaje, dejar hacer y enfocar, experimentar, aprender y escalar, siempre tomando en cuenta el mínimo cambio viable para construir un mundo en el que a todos nos brillen los ojos.

De una manera lúdica y creativa el Profesor José María Gasalla de España, logró conectar con el público con su conferencia Creación de Espacios de Confianza en la que, a través de su

trayectoria y experiencia promueve un liderazgo que impulsa la automotivación y compromiso de cada individuo para alcanzar una colaboración radical. Invitó a los participantes a mantenerse siempre jóvenes, salir de su zona de confort y aprender habilidades y herramientas que permiten ejercer un liderazgo con mayor visión, asertividad y ejemplo personal, a través de la construcción de espacios de colaboración y confianza que impactan sus relaciones y, en consecuencia, los resultados del negocio.

Mientras Silvia Gil, de Paraguay, presentó el tema Desterrar el Stress y Cultivar la Resiliencia exponiendo cómo activar las 5 Inteligencias: la Inteligencia Física, la Inteligencia Mental, la Inteligencia Emocional, la Inteligencia del Cambio y, sobre todo, la Inteligencia Espiritual como



eje principal para desterrar el estrés y llevar una vida más plena. Logró guiar a los participantes a través de su charla teórica práctica, utilizando la metodología Aprendo-Haciendo, y compartiendo herramientas simples pero poderosas para utilizar inmediatamente en nuestro día, realizando dinámicas para ayudar a interrumpir patrones emocionales improductivos, y cómo pasar de pensamientos derrotistas a pensamientos resilientes.

El segundo día de congreso fue cerrado magistralmente por Marcos Urarte de España, con su conferencia sobre La Relación Talento-Empresa: El Ritmo de las Organizaciones, realizando un análisis profundo sobre la rapidez en los cambios de escenarios y de los modelos de negocio, los cuales nos obligan a crear organizaciones flexibles, ágiles y rápidas, donde en ocasiones hay que renunciar a algún elemento para potenciar otros. Por tal razón, lo que ha sido denominado VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), ha evolucionado a un nuevo concepto denominado VI 2 RCA 2 S, incorporando cuatro nuevas características: Inmediatez, Ruido, Aceleración y Simultaneidad de disparidades. El mundo se mueve mucho más rápido que los conceptos.

Para iniciar el último día de congreso, se presentó un panel de profesionales

dominicanos de gestión humana con una trayectoria de éxitos internacionalmente. Moderados espléndidamente por Thony Da Silva de Venezuela, los panelistas Corina Soriano, Richard Rosario e Inna King abordaron el tema de Dominicanos Gestionando Talentos en el Mundo. Estos profesionales dominicanos que han tenido la oportunidad de gestionar talento humano en distintos países y organizaciones, logrando superar temas multigeográficos y culturales, compartieron su experiencia laboral en el marco de las tendencias en la gestión del talento, planteando las mejores prácticas aplicables en el entorno laboral actual, el impacto multigeneracional, y la inclusión y diversidad como elementos indispensables. Desde la mirada de su experiencia, compartieron cómo gestionar efectivamente la convivencia entre la presencialidad y la virtualidad, y cuál es la visión del futuro del trabajo frente a las realidades por venir, identificando los mayores retos que deberán ser abordados en la gestión del talento.

A seguidas, Arianna Martínez de Venezuela, presentó el tema Gestión Humana: El Gran Habilitador de la Agilidad Organizacional. En su ponencia expuso sobre el contexto actual mundial en que operan las organizaciones, las grandes tendencias y la gestión de la complejidad. Indicó que debemos entender la Agilidad como una capacidad más que una

metodología, y una habilidad de las organizaciones para anticiparse, moverse y cambiar de dirección en forma rápida y con destreza (Velocidad+Flexibilidad+Consciencia), evaluando los Mindset (principios, valores, habilidades, emociones) y las prácticas más comunes. Compartió el enfoque de la Agilidad Organizacional (Business Agility) en relación a la cultura, el liderazgo, el aprendizaje (Learning Agility), y el desafío de las áreas de Gestión de personas (Manifiesto Agile HR, el gran llamado).

Sobre Salud Mental como piedra angular del bienestar, productividad, retención y atracción de talento dentro de las organizaciones, disertó el Dr. Ariel Almazán Campusano de México. En su conferencia expuso sobre la salud mental como un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y se encuentra apto para hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. Destacó que los abruptos cambios en el contexto social, laboral y comercial del último año han modificado la percepción de los colaboradores sobre la estabilidad laboral y la sensación de pertenencia. Presentó estudios recientes que indican como gran desafío para la salud mental un nivel de coberturas insuficiente antes de la Pandemia, agudizándose la deficiencia luego de ésta. Expuso sobre los retos para las organizaciones en relación a la

promoción de la salud mental, ya que para que la inversión en este renglón sea sostenible se debe reconocer el impacto que tiene en la resiliencia, la productividad, el compromiso y la seguridad en las empresas. Requiere además un cambio en cuanto a los estigmas culturales sobre la salud mental a través del liderazgo, la comunicación y la formación de los directivos, así como diversificar los programas de salud mental y la cobertura de los seguros para abordar los problemas y necesidades generales de salud mental en materia de prevención y tratamiento.

Iniciando con la pregunta: ¿Cómo logramos que las personas no se salgan del paso peatonal?, el conferencista español Juan Mollá presentó el tema de La Gamificación Aplicada a la Gestión Humana, exponiendo sobre la importancia de hacer uso de las herramientas de gamificación en las empresas. Definió gamificación a partir de la frase de Jesse Schell: “Un juego es una actividad de resolución de problemas que se aborda con una actitud lúdica”. Indicó que la gamificación ha cobrado mucha más importancia en este tiempo debido a la necesidad de motivar, integrar, y adaptar los modelos de aprendizaje de los colaboradores en el contexto de la pandemia, tanto para los que vuelven a las oficinas como para aquellos que aún siguen en sus casas. Destacó la diferencia



entre Aprendizaje Basado en el Juego o el Juego Serio, las características de un juego, dónde podemos aplicarlo, los pasos necesarios para crear una actividad de gamificación, y las ventajas y desventajas de cada tipo de plataforma. Asimismo, trató las diferentes maneras de plantear un proceso de gamificación, ya sea creando un laboratorio de motivación interna o contratando una plataforma externa.

Y para cerrar el congreso, la destacada y reconocida conferencista Pilar Jericó de España, una de las grandes referentes internacionales en el No Miedo y Change Mindset en las organizaciones, desarrolló este tema de tanta vigencia en el entorno mundial actual. Presentó el Mindset como la mentalidad que permite afrontar los cambios con éxito en las organizaciones y en las personas, ya que los cambios nos cuestan tanto a título personal como a título profesional. Expresó que muchas empresas invierten cuantiosas cantidades en transformación, pero no alcanzan los resultados deseados. Sin embargo, existe una solución: desarrollar

en la organización y en las personas el Change Mindset. La conferencia se basó en investigaciones en el mundo de las organizaciones, conclusiones de la neurociencia y experiencias inspiradoras con el objetivo de que los asistentes pudieran ilusionarse y motivarse en sus equipos y en la empresa, desarrollar el liderazgo que impulsa el cambio, neutralizar las barreras ante el miedo al cambio, contar con un plan de acción y las siete claves que les ayudan a impulsar el Change Mindset.

Cada conferencia fue introducida y enlazada de forma dinámica y a la vez bien argumentada, por un maestro de ceremonias excepcional, único y fuera de serie, Andrés Aramburo de Colombia. Con su forma jocosa, Andrés logró unir los conceptos, integrar el humor con la emoción y mantener el espíritu de los participantes en alto, invitándolos a lograr la visión del congreso de ser una experiencia única en su contenido y en cada una de sus actividades, llevándose el mensaje claro de que La Gente es el Ritmo de las Organizaciones.

Premios FIDAGH 2022

Horacio Quirós

Presidente Consejo Consultivo FIDAGH
hquiros@grupoclarin.com

El día 5 de mayo del corriente año, en ocasión de celebrarse el XXVIII CIGEH y el XV Congreso Nacional de Gestión Humana de ADOARH, en Santo Domingo, República Dominicana, se hizo entrega de los premios FIDAGH “Oscar Alvear Urrutia”.

La Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana “FIDAGH”, instituyó en 1993, un Premio destinado a reconocer la obra y logros de las personas que han contribuido consistentemente al progreso de la Federación y de sus Asociaciones Nacionales Miembros, apoyándolas en el desarrollo de la gestión del talento humano en Latinoamérica. Procura destacar también, la excelencia en la aplicación consistente de las mejores prácticas en gestión de personas y estimular el desarrollo de investigaciones y ensayos que impacten significativamente en la gestión humana en la Región.

El premio lleva el nombre de Oscar Alvear Urrutia, un pionero de la Administración de Personal en Chile, que

impulsó el movimiento que dio origen a la formación de la FIDAGH y organizó también el 1° Congreso Interamericano de Administración de Personal (CIAP), hoy Congreso Interamericano de Gestión Humana (CIGEH).

El premio consiste en:

- Un trofeo o placa en la categoría correspondiente.
- Un certificado que acredita el premio obtenido.
- Varias acciones de difusión en la revista Talentum LATAM, en la página web de la FIDAGH, en redes sociales y en medios comunicación.

El premio es bienal, se entrega en ocasión de celebrarse el congreso CIGEH y en cada edición se elige un jurado integrado por 4 miembros del Consejo Consultivo que agrupa a los expresidentes de la Federación y el o la presidente actual del Directorio Ejecutivo.

En esta 14° edición, el jurado estuvo integrado por:

Ruben Casavalle - Uruguay
Eladio Uribe - República Dominicana
Cassio Mattos - Brasil
Horacio Quirós - Argentina (Coordinador)
y la presidente de FIDAGH: Lisellotte Ortega - Panamá

La Federación recibió 10 postulaciones, todas muy interesantes y valiosas y el dictamen unánime del Jurado fue el siguiente:

CATEGORÍAS:

MERITO PERSONAL(3 postulaciones):
Se ha declarado “desierto” en esta edición del Premio. Esto no significa no

reconocer las valiosas trayectorias de las tres personas postuladas, sólo primó el criterio exigente del jurado basado en los requisitos establecidos, especialmente el impacto y trascendencia internacional de sus acciones que dispone el premio para merecer esta alta distinción.

EXCELENCIA EMPRESARIAL(3 postulaciones): Para el premio en esta categoría fue elegido el Ingenio Azucarero “La Unión” de Guatemala, presentado por AGH, por sus acciones destacables en casi todas las áreas de Gestión Humana, especialmente por hacerlo en un ámbito agroindustrial en el que no es tan usual observar este grado de aplicación de las mejores prácticas en la gestión de personas.



Entrega del Premio a la Excelencia Empresarial al Ingenio La Unión de Guatemala.

INVESTIGACIÓN O ENSAYO (4 postulaciones): En esta categoría la distinción recayó en el ensayo: “El trabajo Infantil en Sudamérica” elaborado por el Dr. Carlos Aldao Zapiola de Argentina y presentado por ADRHA. Se trata de una prolija recopilación de las leyes y normas que existen en varios países de nuestra región a las que se suman resoluciones de la OIT y de otros organismos internacionales, sobre un tema de enorme trascendencia, importancia e interés de FIDAGH.

El Gerente de Recursos Humanos del Ingenio La Unión, Sr. Fernando Letona, recibió el premio a la Excelencia Empresarial de manos de la Presidente de FIDAGH Lisellotte Ortega y de la Presidente de AGH Reyna Silvia Salguero.

El Dr. Carlos Aldao Zapiola, no pudo concurrir a Santo Domingo a recibir su premio al mejor Ensayo, pero envió un video de agradecimiento que fue difundido en el Congreso y de acuerdo a su solicitud, la Pasada Presidente de FIDAGH Aida Josefina Troncoso entregó el premio a Horacio Quirós, quien a su vez lo entregará al Sr. Aldao Zapiola.

La próxima edición del Premio coincidirá con la realización del CIGEH 2024 que se realizará en Guatemala.



El Dr. Aldao Zapiola agradece el premio al mejor Ensayo “El Trabajo Infantil en Sudamérica”.

CIGEH 2024

Reyna Silvia Salguero

Presidente Asociación Guatemalteca de Profesionales de Gestión Humana (AGH)
rsalguero@gmail.com



CIGEH | 2024
GUATEMALA

Con gran emoción, pero sobre todo con mucho agradecimiento hemos recibido la grata noticia que Guatemala ha sido seleccionada como país sede para el próximo CIGEH 2024.

Para quienes formamos parte del Directorio de Guatemala esta designación constituye un gran honor y un enorme gusto el poder recibirlos. Sin duda prepararemos este congreso con mucho entusiasmo, pero sobre todo buscando a los mejores expertos en las tendencias más importantes en el 2024 y así habilitar espacios para nutrirnos intelectual y emocionalmente; para posteriormente llevar esas experiencias a nuestras organizaciones y así hacer de nuestra empresa el mejor lugar para crecer, compartir y liderar talento.

No me queda más que hacer la más cordial invitación para que puedan visitar nuestro hermoso país.

Bienvenidos a Guatemala!!

Eventos Asociaciones Nacionales Miembros ANM'S

CONANREH 2021

Diseñando el futuro de las organizaciones

ANREH - Panamá

El Congreso anual de ANREH – CONANREH 2021 de la Asociación Nacional de Recursos Humanos de Panamá, se desarrolló con el tema “Diseñando el Futuro de las Organizaciones”. En medio de una pandemia, nos tocó a las organizaciones rediseñar la modalidad de trabajo y los Recursos Humanos como la base de la estrategia, la cultura, el liderazgo, y el cambio en las organizaciones.

Más que nunca desde el capital humano tenemos la palabra y la acción para transformar nuestras empresas y para ello encontramos en CONANREH 2021 más conocimientos, mejores prácticas y más ideas innovadoras. Tuvimos la oportunidad de revisar el diseño, el futuro de nuestras organizaciones y las herramientas que necesitamos para lograr los objetivos y alcanzar el éxito.

Contamos con la intervención del CEO Jorge Juan de La Guardia, del Grupo Panama Car Rental quien nos compartió aquellas acciones que conectan a las personas con las metas de la empresa y generan compromiso en ellas. Una empresa que se mantiene actualizando

sus procesos y conectando con su gente en todo momento.

Tal como lo hemos estado viviendo, los cambios son la constante y en estos últimos años nos llevaron a replantearnos muchas cosas. ¿Quién es quién? Cómo todos encajamos en los nuevos entornos laborales, nos ilustró Fernando Sánchez-Arias, Chief People Officer Click Institute USA en su conferencia vimos cómo la diversidad cognitiva y de identidad como la clave en la integración de la gente y la efectividad de los equipos. Identificamos como la innovación nos diferencia y nos lleva al éxito.

Contamos con la conferencia Reconstruyendo la cultura y la confianza en tu empresa dictada por Mara López Barrero, Socia Fundadora de Veril Consultores de Argentina, y aprendimos que la cultura debe ser replanteada y revisada conforme a los valores organizacionales. Que en las organizaciones hay que buscar cómo optimizar los procesos y orientarlos al cliente con el fin que nos mantenga cerca de ellos en todos los canales de la misma manera.



Nuestro panel cerró con broche de oro la jornada, con el tema ¿Qué necesitamos cambiar para construir el futuro de las empresas? Bruno Basile - Director Ejecutivo de Sumarse, Carolina Prestifilippo - Asociación de RRHH de Argentina y Rita Vásquez - Directora del Diario La Prensa brindaron un marco conceptual sobre aspectos de mindset, resiliencia y cómo el tomar las mejores decisiones en momentos de crisis nos permiten apuntar hacia la dirección más apropiada en nuestras organizaciones. Nos enfatizaron en analizar las situaciones que se nos presentan y que las identifiquemos como oportunidades, las repensemos y redescubramos lo que hacemos. Aprender

que en la crisis nos llevó a ser más eficientes.

Un aspecto para resaltar es que todos nuestros expositores señalaron la importancia en poner a nuestra gente como el centro de nuestras decisiones y acciones. No sólo hacerlo sino transmitirlo a nuestros colaboradores con acciones, ellos lo apreciarán, hace elevar el compromiso y la productividad de nuestras organizaciones.

Fue un éxito CONANREH 2021, con la participación de un total acumulativo de 450 personas. Aprendimos con Sandra Sáez de ADEN sobre el tema de Upskilling

y Reskilling. Un enfoque en competencias de Manejo del cambio, digitalización y trabajo compartido. Existe una necesidad de contratar y formar colaboradores para que sean almas libres e inquietas con capacidad de aprendizaje, equilibrio emocional y pasión.

Luego vimos con Juan Francisco de MICROSOFT que el Endonetworking nos permite contar con el desarrollo de redes internas de comunicación a través de la tecnología. La tecnología puesta al servicio de fomentar una salud mental y un buen manejo del estrés al brindarnos recordatorios y llevar un tracking de las pausas que estamos haciendo, los espacios sociales que tenemos, los momentos de desarrollo, los tiempos de enfoque y la productividad individual; como también los tiempos de networking. Es vital que la tecnología funcione como herramienta para fomentar la colaboración y la productividad.

De igual manera contamos con la participación de Alejandro Arango de Talenta Company - donde se reitera el enfoque del Colaborador como centro de la estrategia. El enfoque en el Employee Journey alineado a la cultura de la organización. Este journey debe incluir un énfasis importante en el proceso de selección, el onboarding, capacitación y mentoring para la productividad y el crecimiento. Resaltan el intercambio de

talento para compartir las habilidades de los colaboradores y ayudarlos a maximizar su éxito y el concepto de “empleado con propósito” en donde cada colaborador tiene claro cuál es su contribución a la empresa y que cuando ya no esté contribuyendo ahí se mueve a otra área donde contribuya más y mejor permitiendo el desarrollo personal y de carrera en la organización.

Culminamos CONANREH 2021 llenos de mucha emoción, nos brindó la oportunidad de tener unos 600 accesos durante 4 días continuos y conectamos a muchos profesionales con tantos expertos.

Nos actualizamos y obtuvimos de 12 expositores valiosos contenidos, herramientas, conocimientos, experiencias, reflexiones y buenas prácticas que son exitosas en sus instituciones y que nos sirven como guías en la búsqueda la excelencia y productividad en nuestras organizaciones.

En un año sin precedentes y ante una realidad un tanto dura para todos, el rol de Recursos Humanos ha cobrado un impacto considerable para los colaboradores y para las organizaciones.

¿Y ahora qué? Sólo nos quedamos con la tarea de incorporarlos en nuestras estrategias nuevas acciones que eleven nuestra ejecución día tras día.

CONARH 2022 ABRH - Brasil

Esta edición marcó el retorno del evento en forma presencial entre los profesionales y llevó a las discusiones las principales tendencias del sector



La 48.^a edición del CONARH (Congreso Nacional de Gestión de Personas), organizado por la ABRH-Brasil (Asociación Brasileña de Recursos Humanos), superó todas las expectativas. El evento contó con la presencia de más de 20 mil personas durante los tres días en el São Paulo Expo, en São Paulo (SP) y marcó el regreso del mayor evento de Recursos Humanos del país.

Según Paulo Sardinha, presidente de la ABRH-Brasil, el retorno fue muy positivo por el número de visitantes y la variedad de temas tratados este año. “Por primera vez, decidimos hacer un congreso con un gran número de temas, convirtiéndolo en un evento mucho más generalista”, explica el ejecutivo. A lo largo de toda

la programación, el público tuvo la oportunidad de visitar 167 stands de la Expo ABRH y seguir 31 conferencias ofrecidas por el Congreso sobre el tema central “Personas, Gestión y Negocios - Es hora de acoger y ampliar horizontes”.

“El CONARH 2022 fue un gran evento de encuentro y aprendizaje”, dice Eliane Ramos, presidente del Consejo Deliberativo de la ABRH-Brasil. “Creo que el público presente estaba formado principalmente por personas que invierten como agentes transformadores, capaces de construir competencias y ser adaptables a este nuevo mundo que se nos viene encima. Son personas que están detrás de todos los cambios en las organizaciones”, añade.

CONFERENCIAS SOBRE TEMAS VARIADOS

Dentro del tema principal, el evento abordó cuestiones relacionadas con el Metaverso, ESG, empresa humanizada, escenarios económicos globales y futuros, liderazgo y educación, y también presentó las principales tendencias, innovaciones y tecnologías del sector.

Uno de los aspectos más destacados del programa fue la participación de Clarissa Sadock, CEO de AES Brasil, y Malu Nachreiner, CEO de Bayer Brasil, que presentaron juntas el panel “ESG Como Base de la Estrategia Empresarial”. Según Sadock, este tema se ha reforzado con la pandemia. “Antes hablábamos mucho de sostenibilidad, pero la ESG resultó ser más completa, ya que reúne cuestiones medioambientales, sociales y organizativas y sigue teniendo un tono empresarial”, explica. Nachreiner complementó diciendo que hacer de la ESG una estrategia empresarial facilita la entrada de esta agenda en la organización y la comprensión de su importancia. “El liderazgo tiene el papel clave de poner esta agenda como una prioridad y así aumentar el compromiso y la conexión entre las personas para que sea posible construir una agenda de la ESG en las organizaciones”, detalla.

Para Clarissa, volver a estar en persona en el CONARH fue emocionante. “Estar aquí con tanta gente después de mucho tiempo es una celebración de la vuelta a lo físico. Estamos teniendo la oportunidad de intercambiar nuestras experiencias y creo que el año que viene será aún mejor”, predice. Malu, por su parte, se sintió agradecida de participar. “Es agradable pensar en el CONARH como una reunión para los líderes de las organizaciones en la que discutimos temas que son importantes para los RR. HH.”, dice.

El evento también trajo el tema “Empresas Humanizadas - Cómo transformar las empresas con énfasis en lo humano”, un tema que ha sido ampliamente discutido en el sector de los RR. HH. El debate estuvo a cargo de Estevan Sartoreli, CEO y cofundador de Dengo Chocolates; Mafoane Odara, líder de Recursos Humanos (HRBP) para América Latina en Meta; y Pedro Paro, CEO y fundador de Humanizadas. La mediadora fue Eliane Ramos. Para Odara, algunas acciones son importantes para humanizar una empresa. “Las empresas tienen que tener un propósito, reconocer que hay que aprender y reaprender y tener control. Una organización debe ser para todos y la diversidad debe convertirse en una

práctica común”, explica.

Otro aspecto destacado fue Jamais Cascio. El estadounidense, que es escritor y consultor de escenarios, habló sobre “Liderazgo”: El impacto del liderazgo y el mundo BANI”. La expresión fue creada por Castro para describir el mundo y es una actualización del término VUCA. “La palabra BANI está formada por cuatro siglas que significan frágil, ansioso, no lineal e incomprensible”, señala Cascio. “Empezamos a vivir en esta fase con la aparición de la pandemia provocada por la COVID-19 y hay otros acontecimientos que están repercutiendo en nuestra vida cotidiana. Cuando hablemos del mundo del trabajo, el cambio climático estará presente, tendremos que trabajar en el mantenimiento, pensar en las interconexiones y recordar que la inteligencia artificial es cada vez más real”, afirma.

Castro añadió que, en el Mundo Bani, el líder necesita prepararse para lo inesperado, reconocer la humanidad compartida, imaginar las posibilidades, prestar atención a los detalles y tomar decisiones sobre cómo actuar con nosotros mismos y con los demás.

El CONARH 2022 también tuvo como invitado: Scott Cawood, CEO de World at Work. Él presentó la conferencia “Grandes

Cambios: Ampliando Horizontes en la Capacitación y la Gestión de Personas”. Según el estadounidense, con la pandemia han aparecido nuevas relaciones de trabajo. “Hoy en día, hacemos muchas videoconferencias y el trabajo ya no se realiza solo en un lugar, sino que puede estar en todas partes”, dice. “La vida es digital y tendremos que gestionar las relaciones entre humanos y máquinas”.

A lo largo del congreso y de la feria se pudieron observar numerosas tendencias que estarán presentes en el sector y que ya se están sucediendo. Un ejemplo de esto fue el gran uso de la tecnología presente en los stands de los expositores. El uso de la inteligencia artificial, la gamificación, la interactividad y algunas novedades demostraron que serán cada vez más comunes en las empresas. Otra tendencia notable es observar cómo estos cambios están afectando al mundo del trabajo, ya sea en los procesos de selección, en la organización de una empresa, en las relaciones laborales, en las formaciones de contratos o en las competencias requeridas para un puesto de trabajo. Así lo destacó Scoot Cawood, CEO de World at Work. “Dentro de todo esto, las empresas han estado invirtiendo cada vez más en la humanización de sus áreas”, dice.

PERSPECTIVAS PARA EL CONARH 2023

CONARH 2023 ya tiene fecha. La 49.^a edición, que se celebrará el año que viene, está prevista entre el 8 y el 10 de agosto. Su tema central aún no ha sido desvelado, pero el primer invitado del evento ya está confirmado. Será el estadounidense Richard Fagerlin, coach ejecutivo y consultor de Peak Solutions USA.

Marcelo Pirani, Director de Gestión de la ABRH-Brasil y del CONARH 2022, dijo que muchas novedades estarán presentes en la próxima edición del evento y anticipó que la ABRH-Brasil tendrá otros eventos importantes hasta el final del año. "Todavía en 2022 tendremos el CONARH Saúde, que se lanzará próximamente, además del Congreso Nacional de Diversidad, Equidad

de Inclusión y los cursos de Remuneración Estratégica", dice.

El último día del CONARH 2022, el congreso abrió un espacio en su app para que los visitantes sugirieran temas que fueran interesantes para estar presentes en el próximo. En aquel momento se enviaron muchas ideas y algunas de ellas fueron: la seguridad psicológica, la diversidad y la inclusión, las dinámicas en línea, las salas con dinámicas abordadas en las conferencias, la comunicación interna y la gestión de personas. Se puede acceder a más información relacionada con el CONARH y otros eventos en www.abrhbrasil.org.br



XVII Congreso De la tecnología a las emociones ADRHA – Argentina



9 de Noviembre 9 Hs
XVII CONGRESO on line



En el Congreso ADRHA "De la tecnología a las emociones", celebrado el pasado 9 de noviembre, contamos con expositores nacionales e internacionales, referentes de HR y otras disciplinas.

El encuentro se desarrolló en una plataforma virtual, con un entorno especialmente diseñado para el evento, donde se recibieron más de 5000 visitas de participantes de todo el país y América Latina. Un día de intensa actividad entre paneles individuales, presentaciones y talleres, con 16 speakers y 11 moderadores, que funcionaron como espacio para la puesta en común y networking.

Con el fee del pase al Congreso colaboramos vía donación a organizaciones sin fines de lucro vinculadas a la educación de jóvenes, la inserción laboral de adultos y personas con discapacidad intelectual.

En un momento dónde transitamos tiempos turbulentos desde la tecnología a las emociones, y es allí donde consideramos que debemos poner el foco para compartir, reflexionar y cocrear pensamientos y acciones. Podrán acceder al material del congreso en nuestro canal de YouTube https://youtube.com/playlist?list=PLFdaESgavq8nkcoF4HEc9Yb_iYHYbvl

XXIX Congreso Internacional de Gestión Humana: Transformación Digital, cultural y humana ADGHE - Ecuador

Transmitido desde Ecuador el 17 - 18 de noviembre de 2021 mediante plataforma virtual

En medio del escenario post pandemia que vivimos, este Congreso nos convocó a reflexionar sobre los procesos de cambio y transformación cultural, las nuevas formas de trabajo, el liderazgo en la era digital, el pensamiento exponencial, la agilidad estratégica, el rol de recursos humanos en el proceso de transformación digital, bienestar y salud mental, gestión emocional, experiencia del empleado, diversidad, equidad e inclusión, talento, legado y su impacto en los nuevos modelos de negocio y en la productividad.

Ejes temáticos XXIX Congreso Internacional Gestión Humana

Cultura

- Gestión del Cambio, nuevas formas de trabajo
- Desarrollo de cultura "Auto" (auto liderazgo, autoconocimiento, auto motivación)
- Cómo construir una cultura de propósito
- Experiencia del Empleado, EX

Liderazgo

- Liderazgo en la era digital: nuevas competencias y estilos de liderazgo, dual: jerárquico y en redes
- Pensamiento exponencial

Talento

- Talento y legado
- Diversidad e Inclusión
- Retos de atracción y retención de talento en el nuevo mercado laboral post pandemia



Tecnología

- El papel de RRHH en el proceso de transformación digital
- Organizaciones exponenciales / Data driven, tomando decisiones a través de datos, diseño organizacional
- Nuevas formas de trabajar y como medimos productividad
- Tendencias digitales en GH

Personas

- Ser humano 360
- Bienestar
- Salud Mental, Burnout

Objetivo

Conectar lo digital, lo cultural y lo humano como aceleradores del cambio y transformación, promoviendo mejores prácticas para un liderazgo inclusivo.

Contamos con la presencia de 300 Presidentes, Gerentes Generales, Líderes transformadores, Gerentes de Personas, RRHH, Talento, Activistas del Cambio e Innovación.

XXV Congreso Internacional de Gestión Humana: Más humanos que nunca. El futuro es hoy ADPUGH - Uruguay

Pensando en el período de pospandemia, consideramos necesario que las organizaciones den vuelta la página y se preparen para los retos del futuro en la gestión de las personas. Mucho se dice acerca de los planes de retorno, sin embargo, el desafío no es “volver”: el mundo laboral ya no será lo que era. Estamos ante una oportunidad y supone re-diseñar el futuro de la experiencia de los colaboradores, adaptado a la nueva realidad.

Dos de las principales enseñanzas que nos deja el Covid-19 son: la consolidación del área de Recursos Humanos como estratégica y la necesidad de tener una gran capacidad de adaptación a los cambios permanentes.

En el XXV Congreso Internacional de

Gestión Humana, denominado “Más humanos que nunca: El futuro es hoy”, expertos de Uruguay y la región compartieron perspectivas en el marco de este proceso de cambio que será dinámico, intenso, desafiante y que tendrá siempre a la persona en el centro.

En esta oportunidad se realizó en un formato híbrido, mediante sistema de plataforma streaming que conto con funcionalidades para generar instancias de interacción entre exponentes y asistentes. Se trato de la primera experiencia en esta modalidad para profesionales del área.

Contamos con un panel de expositores de primer nivel. Una de las temáticas que se abordó fue ¿Cómo utilizamos la tecnología como aliado de los talentos en el mundo pospandémico? con Alan Shulte

(Head para la Región de Sudamérica de LinkedIn). Además, debatimos sobre el futuro del trabajo con Paula Molinari (experta en transformación organizacional) y analizamos el rol del colaborador como influencer bajo la visión de Carolina Borrachia (speaker internacional y experta en marca empleadora).

Contamos además con la presencia de Carla Broveto quien nos actualizo con las últimas tendencias en la comunicación organizacional y nos guio para potenciar la comunicación interna y externa -que cada vez toma una mayor relevancia en las estrategias de Recursos Humanos-.

Nos acompañó también Miguel Rossi, director de tecnología en Farmashop, que nos dio una exposición sobre data science y explicó cómo se trabaja para dar los primeros pasos en la construcción y en análisis de los datos para tomar

decisiones, haciendo previsiones en función de información concreta, robusta, visible y de valor para todos los líderes.

Finalizamos con un panel que habló sobre la construcción de organizaciones ágiles, concepto que irrumpe en las empresas y que nos obliga a entender esta metodología para acompañar la vorágine de los cambios, logrando resultados concretos con todo el equipo alineado, comunicado y co creando.

Estamos muy satisfechos con el encuentro con colegas e invitados que aprovecharon la experiencia de los expositores y lograron entre todos sacar las mejores conclusiones e ideas para afrontar la revolución que se está dando en las organizaciones y donde el profesional de gestión de personas pueda capitalizar el momento como agente de cambio para seguir consolidando el área.



Premio a la Excelencia AGH - Guatemala

AGH reconoce la labor de empresas guatemaltecas en Gestión Humana

INTRO: Se recibieron excelentes propuestas, pero solo tres se alzaron con el premio, entre ellas el Ingenio La Unión.

En una gala realizada el pasado 24 de febrero, fueron reconocidas tres empresas guatemaltecas, en el marco del Galardón a la Excelencia en Gestión Humana, organizado por la Asociación Guatemalteca de Profesionales de Gestión Humana AGH. Los premios fueron para Ingenio La Unión, en la categoría Mejores Prácticas en Gestión Humana, la Ingeniera María del Carmen Muñoz, en la categoría Investigación o Ensayo, y hubo una Mención Honorífica para la Licenciada Cynthia Figueroa de Illescas (categoría Vida y Obra).

El objetivo de la actividad fue reconocer a las empresas y profesionales que de forma exitosa han realizado la gestión humana fortaleciendo su cultura organizacional y propiciando un clima laboral grato para el alto desempeño en los negocios. La convocatoria se realizó a empresas y profesionales de todo el país, sin hacer distinción si eran socios o no, para estar al tanto de esas prácticas, con el fin de reconocerlas y que se conviertan en un ejemplo para otros. La respuesta fue muy exitosa, ya que se recibieron excelentes propuestas.

Cabe destacar que esa noche se contó con la presencia de personalidades e invitados especiales como el conferencista internacional Marc Efron, autor de Best Sellers y asesor de empresas Fortune 500, quien brindó una charla enfocada en la Gestión Humana.

Reyna Silvia Salguero, presidente de la AGH, expresó: “En el país existen empresas con excelentes prácticas con enfoque en su capital humano. Esta realidad fue una de las principales razones que nos llevó a pensar en una manera de reconocer estos logros, por lo que decidimos crear el Galardón a la Excelencia en Gestión Humana”.



La Asociación se creó hace 30 años con el propósito de establecer vínculos de valor para la gestión del talento. Está integrada por diversos profesionales enfocados en la administración, consultoría e investigación relacionada a la gestión humana en diferentes empresas e instituciones del país. Forma parte de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH) y la World Federation of People Management Associations (WFPMA), que respalda su labor internacionalmente y permite llevar las mejores prácticas guatemaltecas al extranjero.

En breve:

Los reconocimientos entregados, según cada categoría, fueron para:

1. Ingenio La Unión, Mejores Prácticas en Gestión Humana – por aplicar de manera novedosa las prácticas de Gestión Humana que han hecho



posible el desarrollo integral de sus colaboradores y que podrán replicarse en otras empresas.

2. Ingeniera María del Carmen Muñoz, en Investigación o Ensayo – por la investigación científica que aporta valor a la gestión del talento.
3. Mención honorífica para Licenciada Cynthia Figueroa de Illescas, en Vida y Obra – por dedicar gran parte de su existencia a la gestión humana y se alza como ejemplo para otros profesionales del área.

Además del galardón, los profesionales y empresas reconocidas pudieron optar por el premio internacional de la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH) llamado Oscar Alvear Urrutia, en las categorías de Mérito Personal, Excelencia Empresarial e Investigación o Ensayo.





27° Congreso de APERHU: Reinventando - Cultivando / Reconectando (Perú)

"Desafiar a lo establecido"

Durante los últimos seis años la PBS (Pacífico Business School de la Universidad del Pacífico) y APERHU (Asociación Peruana de RR.HH), vienen organizando con mucho éxito el congreso de "Gestión humana", dirigido a líderes y, en particular, a los responsables de la gestión de personas y gestores de cambio en las organizaciones en Perú y LA. Un congreso con amplio contenido académico, para lo cual se cuenta con investigadores académicos de reconocidas universidades internacionales, así como también con líderes de Gestión Humana y CEO's quienes desde la práctica impactan con sus experiencias.

Los días 20 y 21 de octubre de 2021, se llevó a cabo el congreso virtual "**Desafiar a lo establecido**", en Lima, Perú con la participación de más de 300 profesionales líderes en el área de Capital Humano.

El congreso contó con tres ejes temáticos principales: **1. Reinventando:** desarrollar el mindset para gestionar ágilmente los procesos de transformación y cambios organizacionales y culturales; **2. Cultivando:** promover el cuidado de la salud y el bienestar emocional, mental y físico de los colaboradores y sus familias;

3. Reconectando: volver a las raíces de la conexión humana, buscando cercanía y camaradería necesaria para escuchar activamente, compartir y aportar uno al otro.

Tuvimos la participación de dos Key speakers expertos en sus áreas, el Dr. Lucas Canga de la universidad Adolfo Ibáñez en Chile que compartió las últimas tendencias en la gestión de cambio de punto de vista neuromanagementy la Dra. Sharon Toker de la Universidad de Tel-Aviv en Israel que presentó los principales desafíos en la gestión de bienestar y el estrés laboral. Además, se presentaron cuatro casos prácticos de empresas relacionados a los temas y finalmente se realizaron ocho mesas interactivas lideradas por expertos donde se compartieron experiencias y conocimientos en temas como Data Analytic, Transformación Digital, Diversidad e Inclusión, Mejores prácticas en la pandemia, Comunicación en la pandemia, entre otros.



La inspiración y el sentido de equipo son armas fundamentales para triunfar y obtener los mejores resultados. El otro renglón es el liderazgo del dirigente, a través del cual podrá ejercer influencia, involucrar a su gente, incentivar su desarrollo y llevarla al sitio anhelado. Al asegurarse que el equipo tenga claras las metas, tanto por participación en su definición, como en la ejecución de los procesos, abre un campo de posibilidades y competitividad capaces de garantizar el mayor éxito.

En el mundo de hoy, que aún no acaba de salir de la pandemia del llamado COVID 19, la agilidad, la planificación estratégica, la transparencia y la gestión tecnológica, tienen una importancia capital en la actualización y crecimiento de los negocios; pero si el ritmo no está decidido por las personas: colaboradores, ejecutivos, accionistas, comunidades relacionadas, no podremos hablar de organizaciones que aprenden y son socialmente responsables.

Miembro del Consejo Consultivo de FIDAGH
eladiouribe@icloud.com



CRONOGRAMA DE CONGRESOS

ASOCIACIONES NACIONALES MIEMBROS ANM'S

Asociación	Fecha	Nombre	Modalidad
BOLIVIA - ASOBOGH	11 Y 12 DE AGOSTO	Congreso Internacional de Gestión Humana TRACCION CULTURAL: Una travesía de credibilidad, gestión de emociones y flexibilidad para el alto rendimiento.	HIBRIDO
COLOMBIA - ACRIP	7 AL 9 DE SEPTIEMBRE	Congreso Nacional de Gestión Humana Re-Imaginar las organizaciones & El mundo del trabajo	PRESENCIAL
PANAMÁ - ANREH	12 Y 13 DE OCTUBRE	CONANREH: Gente que Rhevoluciona	PRESENCIAL
PARAGUAY - APARH	18 Y 19 DE OCTUBRE	VII Congreso Internacional de Gestión Humana Personas & Talento La partitura de una obra maestra	PRESENCIAL
URUGUAY - ADPUGH	19 DE OCTUBRE	XXVI Congreso Internacional de Gestión Humana Nuestra historia es futuro	HIBRIDO
ARGENTINA - ADRHA	3 DE NOVIEMBRE	XXVIII Congreso Reevolución de Recursos Humanos	HIBRIDO
PERÚ - APERHU	16 Y 17 DE NOVIEMBRE	28º Congreso de Capital Humano Organizaciones sostenibles, humanamente ágiles	HIBRIDO

DIRECTORIO DE ASOCIACIONES

MIEMBROS



		Presidente: Hernan Sandro www.adrha.org.ar/
		Presidente: Eliana Otondo www.asobogh.org.bo
		Presidente: Paulo Sardinha www.abrhbrasil.org.br/
		Presidente: Gladys Vega www.acripnacional.org/
		Presidente: Eduardo Ramos www.acthua.net
		Presidente: Enmanuel Blanc www.adoarh.org/
		Presidente: Lucia Ojeda www.adghe.com/
		Presidente: Reyna Silvia Salguero www.agh.gt/
		Presidente: Jones Charles www.shamarh.com
		Presidente: Carmen de Broce www.anreh.org.pa/
		Presidente: Fredy Fernández www.aparh.org.py/
		Presidente: Verónica Valderrama www.aperhu.pe/
		Presidente: Virginia Maruri www.adpugh.org.uy/
		Presidente: Pasquale Caruso www.avgh.org.ve/

MC

MIEMBROS DE CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

•Madrid, Octubre 2022•

Objetivo

En este programa desarrollaremos cuáles son las competencias necesarias que deben tener y explotar las directivas que quieran formar parte de un Consejo de Administración con éxito. Además, conocerán las responsabilidades y obligaciones del ejercicio del cargo de Consejero, las áreas de gobierno que deben controlar, las potencialidades que deben explotar de su marca personal así como el compromiso empresarial que deben adquirir si quieren desempeñar su nuevo rol con éxito.

Semana Académica Ejecutiva en Madrid, España 17-21 Octubre 2022

Certificaciones 2022

RHUMAN^{SITE}

Humanizando empresas



Más Información:

[in](#) [f](#) [@](#) @rhumansite | www.rhumansite.com

República Dominicana:

T. 809.381.1212 M. 829.222.1850 | experiencias@rhumansite.com

Guatemala:

T. 502.3565.2730 | anahi@rhumansite.com



AWARDS*
HAPPINESS

Representante de los Premios
Dragon Awards of Happiness en Rep. Dom.