



Un **ENFOQUE**
más **HUMANO**
de la gestión del talento

04	Editorial Aida Josefina Troncoso	República Dominicana	30	Gobernanza: gran aliado organizacional Ana Judith González Vegas	Venezuela
06	Directorio Ejecutivo FIDAGH		34	La compensación en tiempos de VUCA + H (y la pandemia aún está presente) José Monzon	Panamá
08	Un enfoque más humano de la gestión del talento Iván Arenas	Colombia	38	Insuficiencia de la normativa laboral en tiempos de crisis Augusto Valenzuela	Guatemala
10	Más humanos, menos recursos Ricardo Voltolini	Brasil	40	Noticias FIDAGH	
12	Gestión humana: lecciones aprendidas para la poscrisis Gregorio Calderón	Colombia	50	Eventos ANM'S	
14	La conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Un nuevo paradigma. Roberto Martínez Fernández	España	57	Reflexión Eladio Uribe	República Dominicana
18	Liderazgo y Pandemia Alejandro Torres Mojica	Colombia	58	Cronograma Congresos ANM'S	
22	Organizaciones híbridas: el nuevo reto de los líderes de gestión humana Lisellotte Ortega	Panamá	59	Directorio de Asociaciones	
28	¿Conoce la empresa la principal fuente de felicidad de sus empleados? Carlos Marti y Andrea Barreto	República Dominicana			



Editorial

Al concluir este periodo de gestión hacemos una retrospectiva a lo que hemos abordado, los distintos temas relevantes que esta pandemia ha desencadenado y nos ha dejado inmersos en un mundo más volátil, creativo, rápido con nuevas herramientas y tendencias en el desempeño de nuestra profesión. Con un mundo globalizado con deterioros políticos y socio económicos, los cuales debemos enfrentar de una manera objetiva e innovadora para contribuir al resultado positivo de nuestras organizaciones.

En esta edición tendremos la oportunidad de conocer las diferentes experiencias y conocimientos de nuestros amables articulistas, en temas de mucha importancia y relevancia tales como, Mas Humanos, Menos Recursos en la cual nos compartirán la experiencia Brasileña de que es más importante hoy en día ser PERSONA que el currículo que podamos traer a una entrevista de trabajo, Gestión Humana y sus lecciones aprendidas para esta post crisis nos muestran que lo que hemos aprendido en esta etapa es una herramienta primaria a no dejar de lado, y de allí el nuevo Liderazgo en estos tiempos.

Organizaciones híbridas es uno de los nuevos retos para enriquecer y fortalecer nuestra gestión y claro el tema novedoso de la felicidad en el trabajo, el cual no podemos dejar en la puerta de la oficina de los Líderes y Supervisores y debe ser incluido en todas las funciones y roles de los colaboradores. Asimismo, la organización estructural y de gobernanza para colaborar con nuestras organizaciones y tener una transparencia total de sus movimientos y crecimiento. Esta insuficiencia normativa en América Latina es motivo de preocupación y de desarrollo.



Autor: Aida Josefina Troncoso

Presidenta FIDAGH 2019-2021
atroncoso107@gmail.com

No podemos dejar de incluir la compensación en estos tiempos de incertidumbre ya que es uno de los fundamentos del trabajo y del colaborador que debe satisfacer sus necesidades básicas antes de producir resultados eficaces y exitosos. Como broche de cierre compartiremos los paradigmas de conciliación vida personal y familia dentro de las organizaciones.

Quiero agradecer en nombre propio y en el del Directorio Ejecutivo de FIDAGH 2019-2021 su constancia en la lectura de nuestra Revista Talentum LATAM y al mismo tiempo invitarles a que continúen apoyando todas las publicaciones futuras.

Finalmente agradezco, muy particularmente, a todo el Directorio Ejecutivo 2019-2021 por su colaboración y apoyo durante esta difícil pero fructífera gestión.

Con el mejor deseo de que esta Edición 16 sea de mucho provecho y crecimiento para todos los profesionales de Gestión Humana de América Latina.

Directores Editoriales:

Yleana Corredor
Secretaria Tesorera FIDAGH
Eladio Uribe
Miembro del consejo consultivo de FIDAGH

Gerente Editorial:

Emilse Plata
Directora Ejecutiva AVGH

Comité Editorial:

Yleana Corredor, Eladio Uribe, Lisellotte Ortega,
Aida Josefina Troncoso, Emilse Plata, Amarillis
García, Iván Arenas

Revisión:

Yleana Corredor, Eladio Uribe, Lisellotte Ortega,
Aida Josefina Troncoso, Iván Arenas

Colaboradores:

Ricardo Voltolini
Gregorio Calderón
Roberto Martínez Fernández
Alejandro Torres Mojica
Lisellotte Ortega
Carlos Martí
Andrea Barreto
Ana Judith González Vegas
José Monzon
Augusto Valenzuela

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:



DIRECTORIO EJECUTIVO



2019

2021



 Presidente:
Aida Josefina Troncoso




 Past President:
Iván Arenas



 Primer Vicepresidente:
Lisellotte Ortega



 Secretaria Tesorera:
Yleana Corredor




 Presidente Consejo
Consultivo:
Fernando Ariceta



 Secretaria Ejecutiva
Permanente:
Amarilis García



 VP Región
Centro Caribe:
Erika Bauer



 VP Región Sur:
Gladys Paiva



 VP Región
Andina:
Nestor Astete

Directores invitados:



Director de
Relaciones Laborales:
Randall Gonzalez



Director de Proyecto
Gobernanza
Judith González



Coordinador
CIGEH 2022
Neyda Iglesias



Un enfoque más humano de la gestión del talento



Autor: Ivan Dario Arenas Jaramillo

Past President FIDAGH 2017-2019
idarenasj@gmail.com

Sin lugar a dudas el mundo cambió drásticamente después del mes de marzo del año 2020, producto de la pandemia generada por el virus SARS- CoV – 2, el cual trajo consigo el Covid – 19 y todas las consecuencias sanitarias, sociales, económicas, políticas, que hoy estamos viviendo.

Lógicamente que las organizaciones no pueden ser ajenas a este fenómeno y por tanto en su día a día, luchan para adaptarse mejor a los cambios que traen estos días aciagos de pandemia. Y que mejor forma de enfrentar todos estos problemas si no es con las personas, el concurso de la gente en todos los niveles organizacionales ha sido la pieza clave para la subsistencia de las empresas que han logrado salir avante hasta el momento, de esta crisis que aún no termina y que, por el contrario, nos falta mucho por recorrer.

Esta situación ha dejado muy claro, que nadie estaba preparado para afrontar una pandemia: ni los gobiernos, ni la sociedad ni las empresas. El tener que encerrarnos de un momento a otro en nuestras casas, prácticamente sin previo aviso, nos cambió

la forma de ver el mundo, el trabajo, la vida misma, por tanto todas las áreas de la empresa y en especial la de Talento Humano, está llamada a liderar el cambio organizacional, partiendo de la importancia de mirar la empresa desde un enfoque más humano en su gestión, lo cual no quiere decir dejar de lado la productividad, por el contrario, ésta se incrementará casi que exponencialmente, cuando los líderes de todas las áreas funcionales, entiendan claramente cómo se fomenta la motivación y el compromiso de los empleados, cómo gestionar los equipos remotos, dándole la verdadera importancia a la comunicación, reconociendo el trabajo y el esfuerzo de todos los trabajadores y lo más importante apoyando emocional y psicológicamente a las personas.

Como dice el Catecismo de la Iglesia Católica: “El principio, el sujeto y el fin de todas las instituciones sociales es y debe ser la persona humana”

Este enfoque más humano, también nos lleva a buscar la camaradería y el sentimiento de unidad, el bienestar, dejando a un lado los egos, la prepotencia, la competencia interna, teniendo como premisa que hoy más que nunca todos somos uno y si queremos salir airoso debemos trabajar en equipo.

Los invitamos a seguir acompañándonos en la lectura de esta edición donde profundizamos en un enfoque más humano de la gestión del talento.



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

Más humanos, menos recursos



En una entrevista al diario El País, el economista bangladesí Muhamad Yunnus afirmó que la pandemia ha promovido una especie de “rehumanización” de las empresas. Según el Premio Nobel de la Paz de 2006, los colaboradores ya no son vistos únicamente como *homo economicus*, o simples “recursos”, que valen lo que entregan, para ser percibidos como “humanos reales”, cuyo valor se mide por lo que son.

Es justo preguntarse por qué ese cambio — de tan obvio -- no se produjo antes. El hecho es que al calor de la pandemia, en respuesta al sentido común de la vulnerabilidad, esta tendencia se ha impuesto en medio del auge de conceptos como la empatía y la interdependencia y la explosión global del llamado ESG (Environmental, Social y Governance), un movimiento impulsado principalmente por los inversores y el mercado financiero.

Con el énfasis dado en la última década a la sostenibilidad empresarial, las

cuestiones relacionadas con las personas ya se destacaban en las empresas. La diferencia para la nueva etapa, de ESG, es que si antes representaban una cuestión de elección, táctica e instrumental, ahora tienden a ser obligatorias y estratégicas, un compromiso de la cúpula directiva y del consejo de administración.

No es poca cosa. El estado estratégico cambia el juego. Requiere un enfoque amplio e integrado de los retos asociados a los “grandes temas” de ESG. En esta línea de razonamiento, los temas de la “S” de la sigla no pueden limitarse a la simple gestión de los colaboradores.

También implican una visión más sistémica de las personas. Deben incluir políticas de inclusión y diversidad, garantizar los derechos humanos en la cadena de valor, generar un impacto positivo en las comunidades, pero también “cuidar” a los colaboradores solo que en base a una “visión integral.”



Autor: Ricardo Voltolini

CEO de Ideia Sustentável / Director de Sostenibilidad de ABRH-Brasil
ricardo@ideiasustentavel.com.br

No es casualidad que, en Brasil, haya un movimiento hacia la creación de departamentos y direcciones de salud mental. Con la adopción del home office, ha crecido el número de casos de depresión, burnout y síndrome de pánico entre los colaboradores. Antes, bastaba con que la empresa garantizara un “ambiente de trabajo” saludable mediante la gestión de estructuras e incentivos. Ahora tiene que estar más atento a las personas y a sus expectativas, a cómo se enfrentan (física y mentalmente) a las nuevas circunstancias de trabajar a distancia en un entorno doméstico.

Desde hace al menos siete años, las empresas se dedican a realizar acciones encaminadas a la diversidad y la inclusión. Con el ESG, las prácticas puntuales empiezan a convertirse en políticas. Antes indiferentes, los inversores se interesan cada vez más por las estrategias de gestión del talento guiadas por los principios de diversidad e inclusión que abarcan todo el proceso, desde la contratación hasta el despido. Más allá

de los discursos, exigen pruebas (metas y KPI claros) de cómo las empresas se están moviendo para tener más mujeres en el C-Level y en el Consejo de Administración, más personas negras en puestos de liderazgo, menos informes de prejuicios, moral y acoso sexual. Quieren llevar el tema a la gobernanza. Y para la remuneración variable de los líderes.

Teniendo en cuenta el necesario enfoque estratégico de las cuestiones “S” en la transformación del modelo de negocio, merece la pena reflexionar sobre el papel de los RR.HH. en el proceso. Si quiere ser protagonista, tendrá que apoyar a la cúpula directiva en al menos tres retos: (1) inserción de los valores de ESG en el proceso de reclutamiento y selección para atraer y contratar personas con principios alineados con el propósito de la compañía, (2) capacitación de las personas en nuevas competencias de ESG, (3) crear un entorno propicio que estimule y recompense a los interesados en contribuir a los objetivos de ESG de la empresa.



Gestión humana: Lecciones aprendidas para la poscrisis

La pandemia evidenció el papel protagónico de la gestión humana para superar la crisis y preparar las organizaciones para la pospandemia con alternativas innovadoras y eficaces que garanticen crecimiento y desarrollo. Cinco lecciones se resaltan.

(Re)Construcción del tejido social.

El tejido social de una organización que es fundamental para el trabajo en equipo, el compromiso de los trabajadores y la identidad con objetivos colectivos, pudo haber sido uno de los más golpeados por la crisis. Es urgente recuperar la confianza, reducir la incertidumbre, lograr estabilidad emocional y construir capital social. Cuatro estrategias ayudarán: revisar las presunciones básicas sobre el comportamiento humano y que rigen las políticas de recursos humanos; fortalecer entornos protectores con énfasis en el autocuidado y la solidaridad; construir relaciones interdependientes enfatizando lo emocional y lo informal; elaborar un sistema de comunicación empática de doble vía.



Autor: Gregorio Calderón

Director de Investigaciones y Posgrados Universidad de Manizales
gcalderonh@umanizales.edu.co

Un nuevo liderazgo.

Los liderazgos tradicionales sustentados en la autoridad y el control demostraron ser ineficaces en situaciones de crisis. Las lecciones aprendidas dan cuenta de un líder que fomente la autonomía y el autocontrol de la gente, que la empodere y comprometa, para lo cual es fundamental un estilo participativo, sincronía en equipos de trabajo y una alta capacidad de acompañamiento. Esto es, líderes inspiradores, que motiven, que entreguen guías para la acción efectiva y que sepan precisar las expectativas de rendimiento. Esto se parece más a un liderazgo colectivo que a un líder con exceso de poder.

Reorganización del trabajo.

En el diseño de procesos y tareas para realizar el trabajo prevalecieron criterios de productividad y eficiencia, que no operaron para el trabajo en casa, evidenciándose la importancia del diseño flexible y participativo para reducir la ambigüedad y la incertidumbre, tanto para los jefes como para los trabajadores. Se aprendió que una organización centrada más en entregables que en actividades controlables suele ser más eficiente y productiva. Esquemas como el trabajo por proyectos, la evaluación por resultados y la redefinición permanente de funciones para responder a requerimientos emergentes constituyen una buena alternativa. Son deseables estructuras y estilos de dirección, que desde lo físico garanticen seguridad y eficiencia pero que desde lo emocional logren bienestar, autoestima y confianza.

Relaciones vida – trabajo.

Este tema no es nuevo en nuestro campo, pero el trabajo desde casa dejó aprendizajes. Motivar el comportamiento discrecional del trabajador, determinante para un trabajo sin supervisión, mejoran la lealtad, la cooperación y los resultados; la reducción de los conflictos familia-trabajo reducen el estrés y la ansiedad incrementando la productividad; buenas relaciones vida-trabajo facilitan la integración del proyecto de vida del trabajador con el proyecto organizacional; adicionalmente, facilita la recuperación de talentos perdidos por la crisis y su mejor aprovechamiento.

Innovación.

Se constituyó en la principal fuente para superar las crisis empresariales y se valoró el papel de gestión humana para mejorar la creatividad de las personas, el desarrollo de valores para una cultura innovadora, la valoración de comportamientos como la tolerancia, la aceptación del cambio o la asunción del riesgo. Estos aprendizajes deben hacerse cotidianos durante la poscrisis.



La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Un nuevo paradigma.



Autor: Roberto Martínez Fernández

Director iniciativa EFR / Director de Fundación Másfamilia
rmartinez@masfamilia.org



Que el mundo se está consolidado de otra forma a lo que venía siendo habitual parece un hecho cierto. Y esto sucede por primera vez en la historia de forma globalizada, prácticamente en todos los países se producen las mismas tendencias y cambios. Los intereses y expectativas de un profesional nunca han sido tan coincidentes, ni la gestión del talento, tan homogénea.

¿Qué busca un profesional en activo o un joven millennial demandante de empleo?

Podemos citar algunos atributos comunes como salario competitivo, proyecto retador, una cultura corporativa con propósito y valores, entornos globales, buen clima laboral y... ¡conciliación! De hecho, la conciliación forma parte del TOP3 de preferencias de los profesionales en 2/3 partes del planeta.

¿Y por qué se ha incorporado con tanta fuerza la conciliación y su gestión al ámbito corporativo?

Sencillamente porque está arraigada en lo más profundo del ser humano, vivir vidas con plenitud, no renunciar por el trabajo a nada de lo que resulte esencial.

Qué es lo que las personas desean y consideran vital:

- 1 Tener y mantener relaciones afectivas fundamentalmente de pareja y familia, con sus distintas consideraciones culturales, ideológicas y de credo.
- 2 Tener un trabajo que les motive y a ser posible que les ayude a realizarse.
- 3 Llevar a cabo actividades de ocio.

Pero algunas cosas han cambiado y lo han hecho a escala planetaria.

- 1 El cuidado y atención de la familia, y en particular de los hijos, ha dejado de ser un rol femenino asociado a la madre. La lucha por la igualdad de géneros se extiende a gran velocidad y sin lugar a dudas será una conquista de este siglo.
- 2 La cultura del ocio está absolutamente instalada. No se concibe una vida sin ocio, sin viajes, sin deporte, sin socialización.

Por si fuera poco, una serie de factores también globalizados contribuyen a impulsar el fenómeno de la conciliación, entre los que cabría destacar.

- 1 El despliegue de la tecnología en las empresas que permite deslocalizar el trabajo.
- 2 El crecimiento de las ciudades con los fenómenos de complejidad de la movilidad asociados.
- 3 El cambio climático. Los desplazamientos in itinere son responsables de buena parte de las emisiones de gases de efecto invernadero.
- 4 La reducción paulatina del tamaño de las familias lo que dificultará la atención y cuidado de los mayores dependientes.
- 5 El envejecimiento poblacional imparable a escala planetaria hará que sean precisas políticas para incentivar la natalidad.

¿Cuáles son los principales retornos a la hora de implantar un modelo de gestión de la conciliación?

- 1 Incremento de la reputación a través de la denominada marca empleador.
- 2 Fomento de la Responsabilidad Social a través del lineamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- 3 Mejora de la eficiencia retributiva al incorporar en el mix de compensación la conciliación como un salario emocional.
- 4 Incremento del compromiso entre los colaboradores.
- 5 Incremento de la diversidad e inclusión.
- 6 Mejora de la salud, especialmente aquella ligada a los riesgos psicosociales como la ansiedad y el estrés.

¿Cómo gestionar la conciliación en una organización profesional?
Nuestra propuesta es utilizar los principios universales del management



Proceso dinámico de mejora continua para el Modelo efr basado en los postulados de Edward Deming (Ciclo PDCA).

El modelo efr recoge y aplica estos principios, ha sido implantado en más de 1000 organizaciones en más de 10 países distintos y se ha demostrado útil y eficaz para producir resultados tanto sobre las personas o colaboradores como sobre las propias organizaciones.

El modelo efr está basado en una cultura de la mejora continua y la búsqueda de la excelencia y lleva asociada una certificación de tercera parte, proceso que descansa en entidades de prestigio y reconocimiento internacional para dotar al proceso del máximo rigor y transparencia.

En la Región, el certificado efr tiene presencia activa en Colombia, Ecuador, Perú, Chile y Costa Rica y recientemente en México.



Liderazgo y Pandemia

La pandemia aceleró las tendencias ya existentes en trabajo remoto, comercio electrónico y digitalización; transformó para siempre muchos modelos de negocio, elevó el desempleo, deterioró la salud mental de los trabajadores y creó preocupación en la mayoría de éstos, dejando consecuencias laborales profundas y complejas. La economía colapsó temporalmente y su recuperación apenas la percibimos de manera débil y mal distribuida.

Hoy vemos cómo muchas empresas han tenido que modificar sus modelos operativos y formas de trabajo -lo que la gente hace y cómo lo hace-. Los avances tecnológicos implementados bajo la presión de la coyuntura, han permitido a las organizaciones integrar más eficientemente las capacidades humanas de su plantilla con la funcionalidad de

las nuevas herramientas digitales, como las del trabajo colaborativo, inteligencia artificial, realidad virtual y aumentada, robótica, nanotecnología, y el Internet de las cosas.

Estas tendencias cada día serán más acusadas y marcarán cambios continuos en los modelos de negocio, formas de trabajo, perfiles de los cargos y personas; las empresas que quieran tener éxito sostenible, deberán contar con líderes fuertes y renovados, capaces de leer correctamente el entorno externo e interno para adaptarse permanentemente a las necesidades del mercado y a las exigencias de sus organizaciones; ellos saben que el éxito sostenible sólo se asegura a través la innovación y la interacción humana inteligente con su ecosistema de negocio.



Autor: Alejandro Torres Mojica

Consultor Empresarial en Estrategia y Gestión Humana /
Profesor de Edime-Inalde Business School, Colombia
alejandro.torres@inalde.edu.co



Quiero profundizar en *tres de los elementos más importantes que han generado la necesidad de transformar el liderazgo a partir de la pandemia:*

1 El ritmo y amplitud de cambio impuesto por esta coyuntura ha exigido una mayor capacidad de adaptación del líder:

Nunca antes tuvimos una situación que acelerara en tan corto tiempo cambios tan drásticos como los que hemos vivido en los últimos 18 meses. Con la ayuda de la tecnología se pudo superar la brecha operativa, pero se abrió más la brecha humana, la necesidad de sentirse parte de algo más grande que uno mismo y participar en los procesos sociales de co-creación en la empresa. El ritmo de los procesos sociales es más lento que los técnicos, y para adaptarse y no quedarse atrás, los líderes se han visto obligados a modificar su estilo de ejercer el liderazgo hacia uno más antropológico y resiliente.

2 Las estructuras se han aplanado y se “democratiza el poder”

Las empresas han transformado su forma de operar hacia una más simple y flexible, apoyadas en estructuras ágiles, con menos niveles de mando, que exigen mayor confianza y empoderamiento en la base de la pirámide, debilitando de esta forma las viejas jerarquías verticales. Las fuentes del poder se mueven de camarillas a amplios grupos de participación, de lo coercitivo y posicional a lo referencial y colectivo, dando paso al autocontrol, autonomía y colaboración.

3

Manejo de las paradojas... exigencia para el líder

Los líderes de la pos-pandemia deben desarrollar habilidades nuevas para conciliar con éxito fuerzas aparentemente opuestas en la organización, como por ejemplo: trabajar en paralelo los resultados inmediatos con los de medio y largo plazo; conseguir la innovación, sin perder eficiencia; buscar la flexibilidad sin sacrificar la estabilidad; crear cargos nuevos y cancelar antiguos; contratar y despedir en masa; pagar por horas trabajadas o por resultados; conseguir el balance familia y trabajo, satisfacer simultáneamente las motivaciones extrínsecas, intrínsecas y trascendentes de los colaboradores en un mundo virtual, híbrido y presencial.



Finalmente, como corolario de lo anterior, menciono algunas de las características y habilidades que deben tener los líderes para conseguir el éxito en la llamada “Nueva Realidad”:

Visionario, comunicador, conocedor y facilitador de procesos tanto técnicos como humanos, inspirador para que los demás colaboren y participen por motivos trascendentes, ejercer más su poder personal que el jerárquico a través de su ejemplo, exigir y apoyar a sus colaboradores, ayudarles a crecer, transformar la cultura y transmitir valores, ser empático y compasivo.

Las organizaciones necesitan este nuevo tipo de líderes para re-energizarlas, para que les ayude a manejar positivamente las consecuencias de la llamada “fatiga de la pandemia” donde “las agallas y la perseverancia no son suficientes”.

¡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

Organizaciones híbridas: el nuevo reto de los líderes de gestión humana



No podemos iniciar este tema sin hablar sobre tecnología y la transformación del talento. En un estudio realizado por Deloitte en el 2018 que trata sobre las 7 realidades del futuro del trabajo una de las primeras es que un 57 % de los empleos a nivel mundial son altamente vulnerables a la automatización.

El mismo estudio indicaba que el trabajo, trabajadores y los lugares de trabajo iban a cambiar drásticamente en los próximos 7 años. Estamos en medio de estos 7 años y es un hecho que hay circunstancias como la disrupción, el aprendizaje permanente de nuevas habilidades requeridas, el bajo crecimiento económico y la reducción de costos que están llevando a las empresas a hacer uso de la tecnología en el negocio, pero de una manera más humana.

Los cambios no se están dando ahora por la pandemia, sino que han venido dándose desde que, en el mundo del trabajo, las comunicaciones han provocado esa evolución ya hace unos 10 años. Hoy día tenemos billones de personas utilizando un Smartphone (teléfono inteligente) como su oficina portátil por tanto estos cambios nos llevan a abrir nuestra visión y a entender que la tecnología sigue avanzando y con ella nuestro entorno laboral.



Autor: Lisellotte Ortega

Consultora de Recursos Humanos y Coach Certificada /
Primera Vicepresidente FIDAGH
lisellotte@hotmail.com

Y aquí es donde ya hablamos de una organización exponencial o una organización híbrida como otra de las realidades que nos mostraba Deloitte en su estudio de 2018. Una organización que hoy día fundamenta su toma de decisiones en el big data, los algoritmos y demás avances tecnológicos, pero también en el trabajo colaborativo, los grupos de trabajo verticales que involucran a personas de distintos departamentos e incluso personal a demanda según el requerimiento.

Igualmente se pone de manifiesto las organizaciones híbridas pues un 70 % de los líderes consideran que necesitarán personas con nuevos talentos y habilidades en el futuro, pero ya no será necesario contratarlos pues son los conocidos, talentos de economía abierta, los que ya están siendo considerados en las empresas para conformar nuestros equipos de trabajo. Contratistas, profesionales independientes o tercerización de servicios son algunas de estas modalidades e incluso ya hasta tenemos robots (chatbots) y la inteligencia artificial en esta ecuación.

Una encuesta de Gallup nos indica que un

59% de los trabajadores estadounidenses preferirían seguir trabajando desde casa. Y el 41% restante quiere volver a la modalidad de antes. Esto acompañado del trabajo remoto, trabajo híbrido, o incluso de términos como remote ok (compañías que aceptan tener algunos trabajadores en remoto), remote equal (50% remoto y 50% presencial) o full remote (ya no es una organización híbrida) es una variante importante en el mundo del trabajo.

Así como se conforman estos equipos diversos, las oficinas también sufren algunos cambios. Ya se estaba viendo diseños de oficina tipo open space o espacios de co working y hacia allá está apuntando cada vez por las modalidades de desking.

Ahora bien, una de las ventajas de una organización híbrida es que el talento está en todas partes. El trabajo remoto y los patrones de migración abren tantos trabajos interesantes a personas que, de otro modo, habrían tenido dificultades para acceder a ellos. Desde cualquier lugar del mundo se realizar una labor, tarea o prestar un servicio.

Pero del mismo modo hay retos. Los colaboradores remotos según un estudio del Harvard Business Review sienten que no los tratan igual sus compañeros: que digan cosas malas de ellos, no les den prioridad a sus proyectos, o que hagan cambios sin previo aviso.

Microsoft en marzo de 2021 dio a conocer el primer índice anual de tendencias de trabajo y nos dice que la nueva disrupción es el trabajo híbrido. Se encuestaron unas 30,000 personas en 31 países y utilizaron data que analizaron utilizando como fuente el uso de Microsoft 365 y LinkedIn para medir la productividad y el trabajo. Este informe concluye algunos puntos interesantes:

1

El futuro de trabajo es híbrido. El 73 por ciento de los trabajadores encuestados por Microsoft desea que continúen las opciones de trabajo remoto flexible, mientras que, al mismo tiempo, el 67 por ciento desea más tiempo en persona con sus equipos. Para prepararse para estos cambios, el 66 por ciento de los tomadores de decisiones comerciales, en los Estados Unidos, están considerando rediseñar los espacios físicos para adaptarse mejor a los entornos de trabajo híbridos.



2

Durante la pandemia, los líderes no estaban preparados para manejar los equipos remotos y más considerando las distintas generaciones. Las generaciones X y Z y millenials dicen que un 37% que sus jefes están pidiendo mucho de ellos en estos momentos. Esta generación espera sean más empáticos.

3

La productividad se esconde en un equipo exhausto. Este tiempo ha estado dedicado cada vez más a reuniones en Teams, Zoom o Meet, se ha duplicado (2,5 veces) a nivel mundial y, sigue aumentando. Una reunión de equipos en promedio dura 10 minutos más que antes, siendo así que pasa de 35 a 45 minutos año tras año. Un usuario promedio de Teams envía un 45 por ciento más de chats por semana y un 42 por ciento más de chats por persona fuera del horario de atención, y los chats por semana siguen aumentando. La cantidad de correos electrónicos entregados a clientes comerciales y de otro tipo nos dice el informe, que, en comparación con el mismo mes del año pasado, aumentó en 40,6 mil millones. Esto nos indica que las horas de trabajo se han extendido para cada persona desde que están trabajando remoto.

4

La Generación Z está en riesgo y debe ser re energizada – Es importante que participen en las reuniones, brinden nuevas ideas o hacerlos sentir comprometidos es el reto. Este reto se supera adaptando la cultura haciéndola más inclusiva con el personal remoto y no permitiendo los silos.

Sin duda son muchos los retos que las organizaciones híbridas presentan, es cuestión de adaptarse a las nuevas formas de trabajo tomando en cuenta algunas recomendaciones:

1

Considerando que mantenemos una comunicación asincrónica debemos dar el tiempo a las personas para responder. Para evitar esto, debemos seguir las reglas básicas de la comunicación asincrónica:

- a. Comunicarse constantemente con el contexto.
- b. Reducir la duración de las reuniones y eliminar las innecesarias.
- c. Establece agendas de antemano y solicita disponibilidad antes de programar cualquier cosa.
- d. Grabar reuniones y documentar el trabajo.
- e. Usar medios específicos para la comunicación.

2

Un liderazgo basado en la confianza, accountability y comunicación abierta. Para ello es importante capacitar a los líderes y gerentes de equipo pues un 40% de 215 gerentes encuestados en un estudio de Harvard Business Review dudaron de su capacidad para administrar personal remoto. No es realista esperar que los gerentes sepan cómo liderar un equipo híbrido sin capacitación. Si bien gran parte de su experiencia provendrá de la experiencia, es necesario aprender activamente sobre ella.

3

Es importante contar con herramientas y equipos para lograr el trabajo colaborativo. Adaptar no solo las oficinas sino las políticas y la tecnología que permita dar los resultados esperados.

4

Flexibilidad de horarios y empoderamiento. Ambos se combinan cada vez más permitiendo que el tiempo que se pasa en teletrabajo o trabajo remoto también pueda utilizarse para emprender y conseguir algo más de ingresos.

5

Un equipo híbrido prospera cuando la productividad se mide por los resultados y no por las horas que pasa en un escritorio. Concéntrate en los resultados y menos en el proceso, que será diferente para todos. Al tener en cuenta las necesidades de los trabajadores remotos y del personal de la oficina, puedes encontrar un equilibrio que ayude a todos los trabajadores a hacer su trabajo de la mejor manera posible.

6

Asegurarse que las generaciones nuevas tengan sentido de propósito que los conecte. Crear una cultura de empresa en remoto se hace difícil pero no imposible. Manejar actividades que los mantenga conectados con los valores, principio y metas organizacionales será importante.

7

Balance vida trabajo. De los puntos más importantes ya que debemos cuidar que no trabajen más del tiempo debido y preocuparnos más por los resultados que por las horas. Que tengan momentos de relajación y distracción.



El talento está en todas partes. El mundo del trabajo remoto y los patrones de migración abren la puerta a muchos trabajos interesantes que para las personas hubieran sido difícil conseguir en otro tiempo.

El trabajo ha cambiado. Démosle más soporte, establezcamos las expectativas, prioricemos con flexibilidad, incluyamos, seamos equitativos.

¿Conoce la empresa la principal fuente de felicidad de sus empleados?



Autor: Carlos Marti

Director Académico de
Barna Management School
carlos.marti@barna.edu.do



Autor: Andrea Barreto

Investigadora asociada BARNA
investigacionrfc@barna.edu.do

Sucedió hace unos cuantos años; al inicio de una de las ponencias del I Congreso Latinoamericano de Felicidad Organizacional que se celebró en Santo Domingo, República Dominicana. El ponente lanzó a los más de cuatrocientos asistentes la siguiente pregunta: “¿Cuál es la principal fuente de felicidad en su vida?” A medida que cada uno de los asistentes respondía en su dispositivo móvil se proyectaba en la pantalla a la vista del auditorio, y las palabras que más se repetían adquirían un mayor tamaño.

No fue un hecho aislado. Cada año, en los distintos programas MBA de Barna Management School, en concreto, en una de las sesiones del módulo dedicado a la sostenibilidad empresarial, el mismo profesor lanza la misma pregunta y el resultado es idéntico (véase figura 1). Podríamos decir que es un patrón contrastado en el que coincide de manera sistemática la principal fuente de felicidad en nuestras vidas: la familia.



Figura 1. ¿Cuál es la principal fuente de felicidad en su vida? Fuente: Elaboración propia.

Estos experimentos caseros están en la misma línea que las conclusiones de los más reconocidos estudios científicos, como el de la escuela de medicina de la Universidad de Harvard que lleva más de ochenta años analizando diferentes generaciones, y que actualmente dirige el doctor Robert Waldinger (convertido en fenómeno viral). Todos ellos identifican en las relaciones profundas y duraderas que representan los lazos familiares la principal fuente de felicidad.

Desde los años 90, con los enfoques de *responsabilidad social empresarial* (RSE), y posteriormente evolucionado a *sostenibilidad empresarial*, existe consenso en la intervención de las empresas en lo social, porque se reconoce y responsabiliza de su impacto económico, social y ambiental. En este contexto se sitúa la *responsabilidad familiar corporativa* (RFC) por la cual las empresas consideran a la familia como un nuevo *stakeholder* y asumen una responsabilidad y compromiso hacia ella (Véase figura 2)

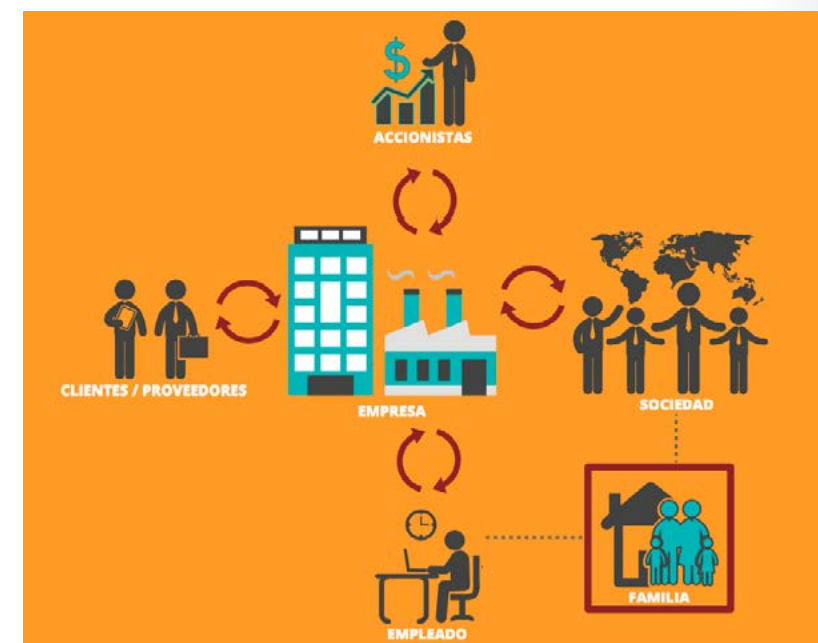


Figura 2: Mapa de Stakeholders de la empresa Fuente: Elaboración propia.

En el ámbito empresarial y en nuestra sociedad, sin embargo, echamos en falta un mayor compromiso por la responsabilidad familiar corporativa que se refleje en acciones y políticas concretas donde la empresa reconozca a la familia como realidad a la que todos los miembros de la organización estamos vinculados. Padre, madre, hijos, cónyuge, abuelos, nietos, hermanos... todos tenemos seres dependientes y esos roles familiares forman parte de nuestra propia identidad. Al mismo tiempo, la gran mayoría sufrimos, en mayor o menor medida, las tensiones que se producen entre familia y trabajo, que nos afectan en nuestro estado de salud mental, anímico y físico, y que además tiene repercusiones en el ámbito laboral.

Sin embargo, no son pocos los programas de “bienestar organizacional”, de “felicidad corporativa”, o en los paquetes de “compensación total” o de “salario emocional” en los que lo concerniente a la familia aparece difuminado; como si se la empresa no quisiera reconocer formalmente el fenómeno familiar en las vidas de sus empleados.

Si tenemos la evidencia sobre cuál es el factor diferencial de la felicidad de las personas, que va mucho más allá de numerosos factores relacionados con la motivación, satisfacción o bienestar en el trabajo, ¿por qué no reconocemos y consideramos con mayor determinación la familia en la estrategia de personas y en el diseño de políticas en nuestras organizaciones?

Gobernanza: gran aliado organizacional

En la medida que el entorno se complejiza, cobra relevancia contar con estructuras y políticas organizacionales documentadas, compartidas y en pleno funcionamiento, que faciliten mayor y mejor alineamiento personal y organizacional, y a su vez permita afrontar los eventos no previstos en el ámbito nacional o internacional, de ser el caso.

Desde hace décadas hemos escuchado, y seguramente participado, en procesos de diseño y formulación de un Gobierno Corporativo (GC). Muchos autores han presentado sus estudios y propuestas, de lo que consideran debe ser un Gobierno Corporativo. Para Gerry Johnson y Kevan Scholes (1) un *“Gobierno Corporativo determina a quién debe servir la organización y cómo se deciden cuáles son los propósitos y prioridades”* ... organizacionales. Por su parte, Idalberto Chiavenato (2) lo define como *“la*

relación que la organización establece con sus accionistas e inversionistas, para determinar y controlar la dirección estratégica y su desempeño respecto a las expectativas”.

Un buen Gobierno Corporativo busca establecer un orden entre todos los actores que integran una organización, con el objetivo de asegurar alineación entre los intereses de los accionistas y de los directivos/ejecutivos de la empresa, foco en la estrategia de negocio, las operaciones, generación de valor y el destino de los resultados.

Ahora bien, no sólo debemos conformarnos con elaborar un buen diseño, lo clave es implantarlo y darle un seguimiento adecuado, con miras a garantizar que la operacionalización esté acorde a la formulación inicial establecida.



Autor: Ana Judith González Vegas

Presidente AVGH / Director Invitado Proyecto Gobernanza FIDAGH
gonzalezvegasjudith@gmail.com

Un Gobierno Corporativo debe contemplar:

- 1 La necesidad práctica de separación de la propiedad de control de las organizaciones. Este aspecto es mandatorio y normativo en muchas organizaciones grandes, a nivel mundial y puede ser menos exigente en empresas muy pequeñas. Recordemos que las leyes de: Basilea y Sarbanes-Oxley, entre otras, fueron diseñadas para obtener mejores prácticas de gobierno, que aseguren el cumplimiento del marco normativo.
- 2 Establecimiento de una cadena de gobierno, que identifique todos los grupos que tienen influencia legítima, en los propósitos de la organización. Importante considerar a los stakeholders.



¿Cuáles son los principales aspectos que se consideran en un Gobierno Corporativo?

Como se había indicado, existen distintas propuestas o conceptos de lo que se entiende por Gobierno Corporativo.

Andrade y Rossetti (3) llegaron a la conclusión que todos los conceptos contemplan los siguientes temas:

- a. Derecho de los accionistas (Shareholders).
- b. Derecho de otras partes interesadas (stakeholders).
- c. Conflicto de agencias (entre los directivos y ejecutivos como representantes de los accionistas).
- d. Sistema de relaciones.
- e. Sistema de valores.
- f. Sistema de gobierno.
- g. Estructura de poder.
- h. Estructura de regulación.
- i. Normas de conducta.

Cuando se decide diseñar e implantar un GC, es fundamental hacer una revisión del sistema de valores con que cuenta la empresa, validar si existe coherencia entre los valores declarados y los que se viven en la organización; también, si existe evidencia de valores emergentes. El sistema de valores es la base donde se fundamenta el GC, por lo cual es prioritario realizar una profunda revisión y definición de cuales serían el set de valores que representan la organización. Para ello se

recomienda involucrar a todos los actores que impactan la empresa.

La Ética Organizacional también debe ser documentada y compartida. Para ello se fijan los parámetros de referencia del contexto ético y del contexto cultural en el cual se desarrolla la empresa. Se requiere que la información sea clara, precisa y se despliegue a lo largo y ancho de la organización.



Los temas éticos relacionados con las organizaciones se desenvuelven en 3 niveles:

- 1 Nivel Macro. ¿Cuál es la posición ética general de la empresa en el entorno político, económico y social del país (o países), donde se encuentran sus operaciones?
- 2 También en el nivel Macro, se ubica la política o programa de Responsabilidad Social. En este apartado las empresas formulan y aplican estrategias que benefician a la sociedad en general, más allá de las obligaciones mínimas a las que están expuestas.
- 3 En el nivel individual, está orientado a los comportamientos y conductas aceptables para la organización. Es muy importante vincular el sistema de valores de la organización, con su Código de Ética o Conducta.

De esta declarativa surgen los Códigos de Ética o Conducta, que son instrumentos donde se establecen la forma como se espera se comporten todos los actores que hacen vida en la organización, tanto a nivel interno, como externo.

Por último y no menos importante, nos encontramos que todo Gobierno Corporativo debe contemplar un capítulo sobre Desarrollo Sustentable.

Las estrategias empresariales de antaño se basaban en la maximización del rendimiento para los accionistas e inversionistas. No se tomaba en cuenta la preservación ambiental, ni la responsabilidad social. ¡Con el paso de los años esto cambió!

Actualmente las organizaciones se manejan en escenarios muy complejos y con normativas y políticas muy estrictas, que les obligan a establecer dentro de su dirección estratégica, objetivos que garanticen una protección del medio ambiente a corto, mediano y largo plazo, así como las necesidades de las futuras generaciones, con la cual se pueda satisfacer sus propias demandas y necesidades.

Las organizaciones que operen en ambientes saludables, tomando en consideración el medio ambiente y el entorno socioeconómico, son las que tienen mayor probabilidad de desarrollarse y mantenerse en los mercados donde actúen.

(1) Johnson, Gerry y Scholes, Kevan. "Dirección Estratégica". 5ta edición. Prentice Hall.
 (2) Chiavenato, Idalberto y Sapiro, Arao. "Planeación estratégica". 2da edición. Mc Graw Hill.
 (3) Andrade, Adriana y Rossetti, José. "Gobierno Corporativo, fundamentos, desenvolvimientos y tendencias". Sao Paulo, Atlas. 2014.

La compensación en tiempos de VUCA + H (y la pandemia aún está presente)



Esta pandemia no tiene precedentes y se ha convertido en un evento global de magnitudes aun no determinadas. Obviamente a nivel de los Programas de Compensación, hoy deben replantearse para adaptarse a los retos de un mundo económicamente en tormenta (ej. BREXIT) pero abierto al trabajo remoto global.

Nos encontramos en tiempos VUCA + H que se puede definir como tiempos en VOLATILIDAD, INCERTIDUMBRE, COMPLEJIDAD Y AMBIGÜEDAD + HIPERCONECTIVIDAD (1).



Autor: José Monzon

Consultor Senior Dynatech
jose.monzon@post.com

¿Dónde estamos hoy?

El informe del BBVA “De la Gran Recesión a la Gran Pandemia: diferencias entre la crisis de 2008 y la de 2020” nos plantea lo siguiente: “No ha existido una experiencia colectiva global tan traumática como la actual desde la II Guerra Mundial (1939-1945)”. (2)

Es una mezcla de AMBIGÜEDAD, VOLATILIDAD e INCERTIDUMBRE. Soy de la opinión que es más sano reconocer que el mundo cambió radicalmente, como sucedió al final de la Segunda Guerra Mundial. El mundo ya no será igual y los países que logren aceptarlo ágilmente, serán capaces de volverse prósperos y preparados para los próximos retos globales. El HUMANISMO y la RESILIENCIA serán las claves.

¿La Complejidad del empleo es más grande de lo que podemos ver?

La COMPLEJIDAD de como el entorno laboral está cambiando rápidamente nos lleva a preguntarnos ¿Porque si hay desempleo, los empleados están renunciando a sus puestos?

El pasado 4 de septiembre 2021 The Washington Post publicó el artículo: “Por qué Estados Unidos tiene 8.4 millones de desempleados cuando hay 10 millones de puestos vacantes” (3) y en el señalan tres temas claves que dan una visión de la complejidad de los tiempos que vivimos.

1. Los empleados están cambiando su pensamiento de a dónde y cómo quieren trabajar.
2. Las empresas están aumentando los sueldos a un ritmo rápido, en un esfuerzo por atraer a más personas para que vuelvan a trabajar.
3. Se está dando una “recuperación vigorosa pero desigual” de empleos.

El primero punto define que los empleados se replantean si están en los lugares correctos. En segundo lugar, los esfuerzos de retención con ajustes salariales representan un duro reto para los líderes de compensación.

Y finalmente en tercer lugar, está ocurriendo una relocalización desigual de las plazas vacantes no solo en Estados Unidos si no en el mundo entero. Pero el teletrabajo (que se va a mantener) ayudará a mitigar esta consecuencia.

¿Entonces, dónde debemos enfocarnos los líderes de Compensación y Beneficios?

Gracias a la HIPERCONECTIVIDAD, Willis Towers Watson desarrolló un análisis global de “Las 5 tendencias que marcarán las compensaciones de los empleados en 2021” (4) y las tendencias que marcan la pauta son:

1. Teletrabajo: Se deben reconsiderar las estructuras de las remuneraciones no tanto en relación con variables geográficas, sino en torno al desempeño, las habilidades y el impacto del rol del empleado en la recuperación de la crisis.
2. Recompensas para el talento crítico: Los profesionales digitales son muy conscientes de su valor en el mercado y de la importancia de su impacto en el negocio.
3. Hacer lo correcto tiene premio: La transparencia sobre los criterios de un esquema salarial justo y equitativo son cada vez más importantes.
4. Proteger los datos de los empleados: Rutinas laborales remotas que no comprometan la seguridad organizacional.
5. El retorno de la inversión en compensaciones: Repensar las asignaciones presupuestarias salariales y concentrarse en lo que es esencial para el negocio.

La clave está en la EXPERIENCIA que tiene el empleado en la organización y el “Salario Emocional” que completa un programa de compensación y beneficios exitoso.

El despertar de la experiencia del empleado (EX), como centro de los programas de compensación será la clave para colocar a las organizaciones por encima de la tormenta. Es imperativo lograr que las organizaciones sean más humanas, con una experiencia del empleado estratégica enfocada en el bienestar y el desarrollo en sinergia empresa/empleado. Hoy la experiencia digital del empleado (DEX) es un concepto en avance. ¿Estamos listos para esto en Latinoamérica?

Trabajos citados

1. CHARLÁN, JESÚS. ¿Qué es el entorno VUCA + H y cómo afecta a las empresas? <https://www.esic.edu/rethink/tecnologia>. [En línea] 1 de Noviembre de 2018. <https://www.esic.edu/rethink/tecnologia/vuca-h-sabes-lo-significa>.
2. Miguel Rodríguez Canfranc. <https://www.bbva.com/>. <https://www.bbva.com/es/de-la-gran-recesion-a-la-gran-pandemia-diferencias-entre-la-crisis-de-2008-y-la-de-2020/>. [En línea] 27 de Mayo de 2020. <https://www.bbva.com/es/de-la-gran-recesion-a-la-gran-pandemia-diferencias-entre-la-crisis-de-2008-y-la-de-2020/>.
3. Heather Long, Alyssa Fowers, Andrew Van Dam. Why America has 8.4 million unemployed when there are 10 million job openings. The Washington Post. [En línea] 4 de Septiembre de 2021. <https://www.washingtonpost.com/business/2021/09/04/ten-million-job-openings-labor-shortage/>.
4. Equipo Wellbeing. <https://willistowerswatsonupdate.es/>. <https://willistowerswatsonupdate.es/>. [En línea] 11 de febrero de 2021. <https://willistowerswatsonupdate.es/talento-y-retribucion/tendencias-compensacion-empleados-2021/>.

Fuente de la foto: Banco de Imágenes de Uso Libre de Microsoft.

CONVOCATORIA ABIERTA

PREMIOS OSCAR ALVEAR URRUTIA

El premio que reconoce meritos personales
y empresariales dentro de la Gestión Humana

Categorías:

Merito
Personal

Excelencia
Empresarial

Investigación
o Ensayo

Participa: **Visita:** <https://fidaghoficial.org/asociaciones-nacionales-miembro/>
y busca en la lista de asociaciones si la de tu país está disponible

Revisa las bases de inscripción en: <https://fidaghoficial.org/premio-oscar-alvear-urrutia/>
o en la Asociación de Gestión Humana de tu país, miembro de FIDAGH

- Fecha límite de recepción: **1 de febrero de 2022**
- Publicación de resultados: **Abril 2022**
- Entrega de premio: **Mayo 2022**

www.fidaghoficial.org



FIDAGH
FEDERACIÓN INTERAMERICANA
DE ASOCIACIONES DE GESTIÓN HUMANA



Insuficiencia de la normativa laboral en tiempos de crisis

La pandemia que se vive actualmente derivada de la COVID-19 ha producido a nivel mundial diferentes cambios, no solo para la salud, sino también para todos los sectores, como el sector laboral, económico, político, social y económico.

En la actualidad los países han tenido que hacer frente a las múltiples consecuencias y cambios sociales, por lo que en América Latina se han establecido múltiples medidas para evitar y contener la propagación del virus. En el sector laboral las empresas se han enfrentado a una crisis económica que ha repercutido en el desempleo, generando despidos masivos, cierre de operaciones, suspensión de contratos, entre otros.

En este contexto, las circunstancias sociales actuales han obligado a los distintos gobiernos a que se emitan disposiciones legales acordes a la realidad de cada país, especialmente relacionadas con el cierre de ciertas industrias, suspensión de actividades y operaciones, limitación a la libertad de locomoción, regulaciones sobre el manejo de las relaciones laborales y protocolos en materia de Salud y Seguridad Ocupacional en el trabajo.

La normativa que se ha emitido propicia el teletrabajo, el establecimiento de planes, estrategias de prevención y control en los centros de trabajo, las obligaciones de los empleadores que tienden a evitar el contagio de la COVID 19, regulando las condiciones generales de salud en las que deben realizar sus labores los trabajadores, entre otras.



Autor: Augusto Valenzuela

Presidente Tax & Labor
presidencia@taxandlabor.com



Las disposiciones legales procuran la protección de la vida e integridad de los trabajadores, para lograr reactivar al sector laboral en compatibilidad con la preservación de la salud. Es por ello, que se ha optado por una modalidad de trabajo en el cual las empresas no necesiten destinar recursos económicos para adaptar los espacios a las disposiciones sanitarias y que a su vez les permita continuar laborando, tal es el caso de la práctica del trabajo remoto o teletrabajo, en los puestos que por la naturaleza de sus funciones permitan su implementación.

El teletrabajo en un inicio de la pandemia se convirtió en la única opción para continuar laborando por las ventajas que representaba, posteriormente se ha transformado en una alternativa para resguardar la salud del trabajador y la economía de las empresas.

En cuanto a su regulación, algunos países dentro de su marco normativo no comprendían una legislación específica del teletrabajo, otros emitieron leyes al inicio de la pandemia y ciertos países ya

establecían un marco normativo abstracto, que seguía siendo limitado para las características implícitas de la pandemia.

Durante la pandemia, se han emitido leyes en materia laboral, en pro de la salud de los trabajadores y de cumplimiento obligatorio para las empresas; sin embargo, las mismas aún resultan insuficientes para lograr la estabilización de la economía a nivel nacional. Por lo que, existe la necesidad de modernizar y actualizar la legislación, de tomar la referencia de otros países que han adaptado prácticas innovadoras y otras formas de empleo, acorde a la idiosincrasia de cada región geográfica.

Aún existen retos que deberán afrontarse para evitar un mayor impacto derivado de esta crisis, las relaciones laborales deben ser dinámicas, por lo que las diferentes legislaciones deben dar respuesta a las necesidades sociales que surgen constantemente, para promover el desarrollo de las empresas, dando certeza jurídica a sus operaciones, permitiendo la generación de empleo y un equilibrio.



Nuevo Gobierno Corporativo de la FIDAGH

Ana Judith González Vegas

Director Invitado Proyecto Gobernanza FIDAGH – Venezuela
gonzalezvegasjudith@gmail.com

Los cambios constantes y la incertidumbre imperan en nuestro quehacer diario, lo que ayer era verdad, hoy es ¡historia!

La globalización, apertura de mercados y la evolución de las telecomunicaciones, han impactado en las barreras geográficas y territoriales.

Esta realidad aplica en cualquier contexto, incluyendo a la Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (FIDAGH), ya que una organización que no se renueve y adapte al entorno, corre el riesgo de fenecer en el tiempo. Además, de convertirse en ineficiente e ineficaz, lo cual la expone ante sus asociados e instituciones similares.

Los tiempos actuales demandan que el cambio y la innovación sean parte de la gestión gerencial, ya que la capacidad de respuesta se convierte en un elemento estratégico, diferenciador y fundamental. La necesidad de adaptación y supervivencia lleva a plantear revisiones y reingeniería organizacionales, como

parte de la estrategia para dinamizarlas, hacerlas más flexibles, mas orientadas a las tendencias que constantemente surgen a nivel mundial, con miras a establecer una plataforma de atención integral a sus asociados.

Por lo anteriormente expuesto, las Asociaciones Nacionales Miembros (ANM's) de la FIDAGH, llegaron a la decisión de efectuar una revisión profunda y replantearse un nuevo funcionamiento para la Federación, a lo interno y con sus afiliados.

En las Asambleas de 2018 se dieron los primeros encuentros, para definir las expectativas y propuestas de valor que debían ser gestionadas por la FIDAGH.

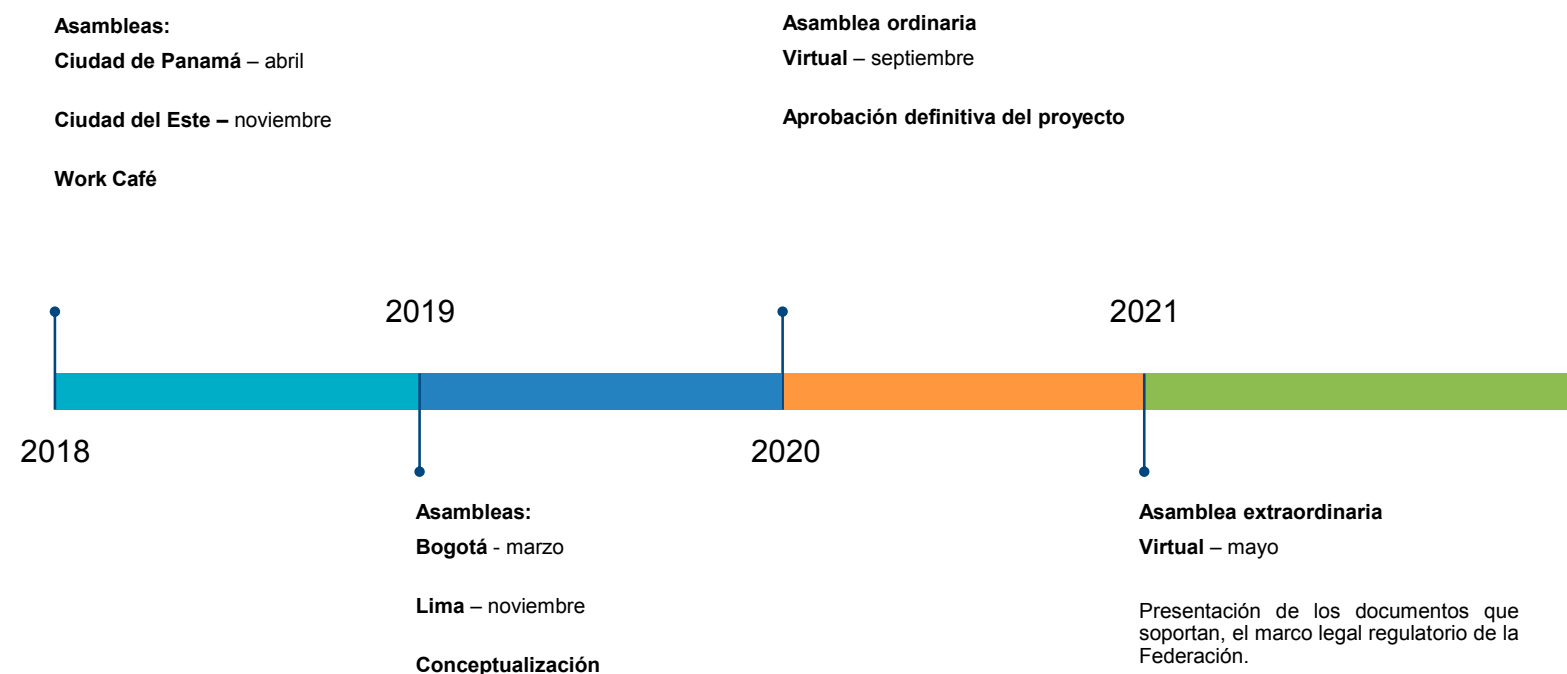
En el marco de la Asamblea Ordinaria de noviembre de 2018, en Ciudad del Este – Paraguay, se definieron los 3 proyectos claves para la Federación:

1. Gobernanza
2. Marketing
3. KPI's de Recursos Humanos.

Partimos del convencimiento, que la Federación debía establecer una nueva manera de gestionarse internamente, con sus afiliados y con las demás instituciones y Federaciones del ámbito de la Gestión Humana. Asimismo, debíamos ampliar la mirada y generar alianzas que permitieran fortalecer el posicionamiento de la FIDAGH, como institución referente, en materia de Gestión Humana en Latinoamérica.



Mapa de ruta



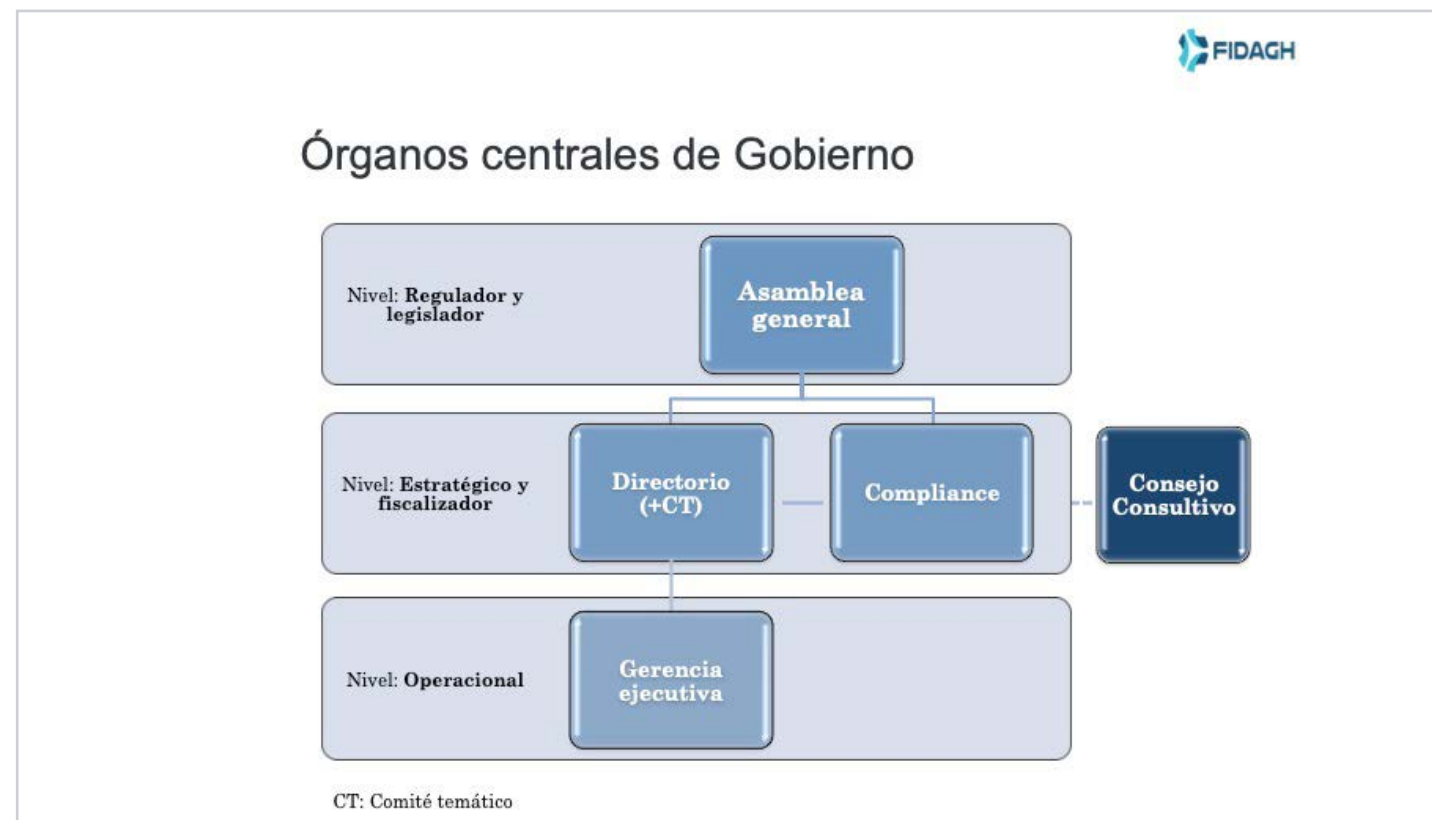
Con base en este objetivo definimos 5 ejes de atención, a saber:

1. **Afiliados:** condiciones de los afiliados actuales y propuesta de ajustes.
2. **Sostenibilidad financiera:** fuentes de financiamiento
3. **Estructura profesional:** estructura y equipo que requiere la institución.
4. **Gobierno corporativo:** nuevo esquema de funcionamiento, basado en la ética, transparencia y separación de funciones. Incremento del periodo de ejercicio del directorio a 3 años.
5. **Marco regulatorio:** adecuación de los Estatutos, reglamento electorario y al Código de Ética, al nuevo Gobierno Corporativo.

El proyecto fue aprobado en totalidad en la Asamblea extraordinaria de mayo de 2021 y su implementación inició con la convocatoria de las nuevas autoridades, que asumirán sus responsabilidades en noviembre de 2021.

El nuevo Directorio estará conformado por:

1. Presidente
2. Vicepresidente
3. Past- president
4. Y los 4 Directores que liderarán los Comités Temáticos:
 - a. Ética
 - b. Relaciones Institucionales
 - c. Mercadeo
 - d. Finanzas



Con este nuevo enfoque en FIDAGH nos estamos adecuando a los nuevos tiempos, generando una propuesta de valor a nuestros afiliados actuales y futuros y potenciando las redes de contacto y alianzas con organismos e instituciones vinculadas al área de Gestión Humana.

Asambleas históricas 2019-2021 y un nuevo directorio ejecutivo de FIDAGH 2021-2024

Amarilis García R.

Secretaria Ejecutiva Permanente - República Dominicana
 amarilisgarcia5@gmail.com

El Directorio Ejecutivo 2019-2021 ha organizado en lo que va de su gestión, tres asambleas con características que la constituyen en históricas.

La primera de ellas, la Asamblea General Extraordinaria celebrada el 11 de septiembre de 2020 marcó un hito en la historia de la FIDAGH, en sus 57 años, por el modo virtual en que se desarrolló a consecuencias de la pandemia COVID-19; asimismo por los temas que fueron discutidos y aprobados. En la misma fue aprobada y entrada en vigor en su totalidad, con recomendaciones de documentar las normativas que regirán el nuevo esquema de gobernanza- nueva estructura organizacional y gobierno corporativo- que venía trabajándose desde tiempo atrás.

El 28 de mayo del 2021 se desarrolló la Asamblea General Extraordinaria, también de modo virtual. En ella se aprobaron los documentos que constituyen el marco normativo de la nueva estructura y gobierno corporativo, Estatutos Sociales, Reglamento Eleccionario y Código de Ética; cerrando con esto un ciclo de trabajo iniciado en el 2018, resultados que permitirán a la FIDAGH seguir

creciendo en este nuevo contexto.

En la Asamblea General Ordinaria celebrada el 13 de agosto del corriente, la Presidente de FIDAGH, Aida Josefina Troncoso, resaltó el carácter histórico de la misma, porque constituía el fortalecimiento de la institucionalidad al aportar un nuevo relevo a través del valor de estas singulares elecciones, siendo éstas las primeras que se realizan en el marco de la nueva estructura de gobernanza aprobada en las pasadas asambleas.

En esta asamblea se aplicó el nuevo reglamento eleccionario, con el cual se preseleccionaron los miembros del nuevo directorio ejecutivo que dirigirá los destinos de la Federación en los próximos tres años (3). Igualmente se eligió el nuevo Presidente del Consejo Consultivo para igual periodo señalado tal cómo se contempla en los nuevos estatutos sociales.

Miembros de las tres regiones que integran la FIDAGH y que a continuación se anotan, fueron preseleccionados y serán juramentados en la asamblea extraordinaria del próximo noviembre.

Presidente

Lisellotte Ortega -- Panamá-ANREH

Vicepresidente

Yleana Corredor -- Venezuela-AVGH

Director Finanzas y Tesorería

Gladys Paiva – Paraguay- APARH

Director de Mercadeo

Virginia Maruri – Uruguay

Director de Ética

Judith González –Venezuela-AVGH

Director de Relaciones Institucionales

Randall González – Costa Rica- ACTHUA

Compliance

Carlos Rojas True - Perú-APERHU

Presidente del Consejo Consultivo

Horario Quiroz – Argentina - AdRHA

En el transcurso de las Asambleas como es la práctica, se presentaron los informes administrativos y financieros, avances de los proyectos asentados en el plan estratégico 2019-2021 a los miembros integrantes de la Asamblea que estuvieron presentes, el Directorio Ejecutivo en pleno, presidido por su Presidente, Aida Josefina Troncoso, por los Presidentes de las Asociaciones Nacionales Miembros (ANMs), miembros del Consejo Consultivo, presidido por su Presidente Fernando Ariceta, así como también invitados de cada una de las asociaciones acreditadas.

Gestión Directorio Ejecutivo 2019-2021

Aida Josefina Troncoso

Presidente FIDAGH
atroncoso107@gmail.com

Yleana Corredor

Secretaria - Tesorera
yleana.corredor@gmail.com

El Directorio Ejecutivo que actualmente dirige la FIDAGH inició formalmente su gestión el 6 de noviembre del 2019, tras juramentarse en la Asamblea Extraordinaria celebrada en Lima, Perú; en este mes, noviembre 2021 entregará el testigo a un nuevo directorio.

No está demás señalar que, a pocos meses de tomar posesión, hubo que realizar al plan estratégico formulado para ejecutar durante los dos años de gestión, los ajustes necesarios que imponía la nueva realidad a efectos del COVID-19, un gran desafío sin dudas.

Integrantes del Directorio Ejecutivo 2019-2021 Representantes de 9 países

Aida Josefina Troncoso. Presidente - República Dominicana

Lisellotte Ortega. Primer Vicepresidente - Panamá

Yleana Corredor. Secretaria-Tesorerera - Venezuela

Erika Bauer. VP Región Centro-Caribe - Guatemala

Gladys Paiva. VP Región Sur - Paraguay

Néstor Astete. VP Región Andina - Perú

Iván Daria Arenas Jaramillo. Pasado Presidente - Colombia

Fernando Ariceta. Presidente Consejo Consultivo - Uruguay

Amarilis García R. Secretaria Ejecutiva Permanente - República Dominicana.

Directores Invitados

Judith González. Proyecto Gobernanza - Venezuela

Neyda Iglesias. CIGEH. - República Dominicana.

Randall González. Relaciones Laborales - Costa Rica

Se diseñó e implementó un plan alternativo de rápida adaptación a la situación, con fines de cumplir con los objetivos definidos en los ejes estratégicos definidos: Asociaciones Nacionales Miembros (ANMs) Fortalecimiento de la Institucionalidad, posicionamiento, perspectiva financiera y alianzas institucionales.

Las plataformas tecnológicas fueron claves para mantenernos funcionando, asegurando por un lado el cumplimiento del plan y por el otro mantener la cercanía con nuestra membresía y relacionados.

Los objetivos e indicadores a pesar de la incertidumbre, que se ha vivido en estos dos últimos años, en sentido general se cumplieron en los temas más importantes y en algunos de ellos por encima de lo estimado.

A continuación, se anotan los logros asociados a las líneas estratégicas señaladas.

ANMs-Fortalecimiento de la institucionalidad.

- Continuidad de los comités de proyectos instituidos en directorios anteriores (Comité de gobernanza y Mercadeo).
- Establecimiento nueva estructura de gobernanza y nuevo marco legal (Estatutos, Código de Ética, Reglamento Eleccionario).
- Asambleas extraordinarias y ordinaria se celebran de manera virtual en las fechas correspondientes, constituyendo hito histórico, cumpliendo así los plazos estatutarios.
- Realización proceso eleccionario del Directorio Ejecutivo para el periodo 2021-2024. Ejercicio democrático por primera vez de modo virtual.
- Concreción y continuidad de alianzas iniciadas en directorios anteriores.
- Organización CIGEH a celebrarse en mayo de 2022.
- Lanzamiento en fecha de los Premios FIDAGH-Oscar Alvear Urrutia (OAU), con base de premiación robustecida.
- Actualización data ANMs y elaboración informe con data resultante.
- Reglamentación uso de la marca y dominios digitales.
- Incremento exponencial de las reuniones virtuales del Directorio Ejecutivo, para el seguimiento y mantenimiento del ritmo operativo requerido para el logro de objetivos.
- Cumplimiento de las disposiciones normativas y de acuerdos tomados en asambleas. Ejecutados aquellos que requerían acciones.

Posicionamiento.

Con objetivo de estar presentes en otros ámbitos, tener mayor visibilidad y fortalecer la promesa de valor de la FIDAGH, se encaminaron varias actividades. Estos han sido los resultados.

- Aclaración del dominio y licencia en las plataformas tecnológicas de uso de la FIDAGH.
- Integración de un comunicador digital
- Renovación página web. www.fidaghonline.org
- Apertura y crecimiento sostenido de las redes sociales: YouTube e Instagram
- Incremento sustancial de las redes sociales: Facebook (+100%), LinkedIn (+1050%) y Twitter (+100%).
- Uso de la plataforma tecnológica para convocatoria de actividades de aprendizaje y reuniones virtuales.
- Incremento en cantidad y cobertura de países en la base de datos de relacionados.
- Rediseño espacios digitales disponibles para comercializar.
- Ampliación del portafolio de productos y consolidación de los existentes. Dos nuevos productos:
 - Ciclo de webinars. Diseñado para celebrar el Día Interamericano del Gestor Humano, se celebra todos los miércoles del mes de junio.
 - FIDAGH Online. Agenda virtual mensual (ultimo miércoles del mes). Programada en dos plataformas (Zoom y Youtube). 14 foros en línea, conferencistas de + más de 15 países, participantes de + más de 25 países, más de 5000 inscritos y una tasa de más del 30% de participación.
- Revista Talentum LATAM. 6 ediciones, más de 60 artículos e igual número de articulistas de América y España.
- Concreción o elaboración informe línea de tiempo, contenido base de las memorias 60 aniversario de la FIDAGH.

Perspectiva financiera.

Esta línea enfocada en lograr los indicadores financieros, mantener niveles adecuados de liquidez, eficiencia y solvencia. Si bien el flujo de los ingresos proyectados fue impactado negativamente por la pandemia, se realizaron en términos general las acciones definidas en el plan y en adición otras no contempladas. Los resultados del ejercicio se explicitan en los demás acápite y en este ámbito los logros son los siguientes:

- Aprobación en las Asambleas de fechas 11 de septiembre de 2020, 28 de mayo y 13 de agosto de 2021, de los Informe de Gestión Financiera del Directorio Ejecutivo (Balance de Prueba, cuentas por cobrar y cuentas por pagar) que muestran la situación de los activos y pasivos de la organización, y el estado de situación y cuentas suscritas y pagadas con cargo al presupuesto autorizado.
- Aprobación propuesta presupuesto base cero para fortalecer la capacidad y el ejercicio financiero de la Federación.
- Establecimiento de nueva estructura de cuota.
- Saneamiento de las cuentas por pagar.
- Apoyo solidario a las ANMs, para atenuar los efectos financieros de la pandemia que de manera inesperada afectó las condiciones económicas y sus operaciones.

Alianzas institucionales.

El espíritu de las alianzas y convenios constituyen la facilitación de diferentes escenarios de colaboración y cooperación entre entidades, intercambio de buenas prácticas, conocimientos, políticas, movilizar talentos y recursos. Durante el periodo, estos fueron los resultados:

- Firmas de convenios y concreción de acciones.
 - FIDAGH-FUNDIPE. España. iniciativa originada en la pasada gestión directiva. Inicio proyecto de investigación. Colaboración de conferencistas y articulistas
 - FIDAGH-Factor Humano S.A. DE C.V. (RHTV). México. Colaboración en primer congreso virtual latinoamericano.
 - FIDAGH-Panamerican Business School (PBS).
 - Universidad MSMK/LMS. Madrid-España.
 - FIDAGH.RSE. Colombia. En proceso concreción proyecto premiación.
- Presencia en congresos Asociaciones Nacionales Miembros (ANM).
- Colaboración Revista Veinte. España.
- Colaboración Red ABG. International HR Meeting. España.
- Participación en encuesta global con Boston Consulting Group. EE. UU.

Agradecimiento.

Nada de lo alcanzado durante el periodo habría sido posible sin el compromiso de todo el equipo de trabajo. Un equipo que logró adaptabilidad sobre la marcha, aprovechando las herramientas tecnológicas, actuando con agilidad y resiliencia. Su participación ha sido fundamental y la clave de los resultados y objetivos logrados.

Estos dos años han dejado grandes aprendizajes y nuevos desafíos. Han evidenciado una vez más, que la solidaridad, apoyo y cooperación es la combinación idónea para el sostenimiento de una organización, sobre todo sin fines de lucro. Gracias a todas las ANMs que con sus decisiones en asambleas y colaboraciones han hecho posible que la Federación durante esta gestión se consolidara. Agradecemos el apoyo del Consejo Consultivo de la FIDAGH así como también a los conferencistas y articulistas que colaboraron con nuestra gestión.

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.fidaghoficial.org



FIDAGH
FEDERACIÓN INTERAMERICANA
DE ASOCIACIONES DE GESTIÓN HUMANA

Eventos ANMS

VI congreso internacional APARH +cercanos +humanos - Paraguay

El jueves 19 y viernes 20 de agosto del 2021, hemos llevamos a cabo nuestro VI Congreso Internacional con el lema “+CERCANOS +HUMANOS”.

Se ha presentado un nuevo formato de exposición, el híbrido, brindando a las participantes ponencias en modalidad presencial y virtual, respetando los protocolos sanitarios.

Se contó con autoridades nacionales e internacionales, como así también tuvimos el honor de contar con la presencia virtual de la Presidente de la FIDAGH, Sra. Aida Troncoso.

Resaltamos el nivel de los exponentes Nacionales y de otros países como Argentina, Guatemala, Panamá, Uruguay y España.

Los temas tratados fueron entre otros, Desafíos de los Profesionales ante la situación pandémica, organización y desarrollo, Tecnología, Futuro de la Gestión Humana, Liderazgo y Motivación en tiempo de Incertidumbre.

Como cierre, se dió un reconocimiento al equipo de trabajo del Consejo Directivo APARH, a todos los colegas que demostraron su dedicación y pasión a lo que conlleva la Gestión de Talento Humano. Gracias a ellos, el Congreso tuvo un gran alcance y una excelente recepción.

Cordialmente,
Gladys Paiva
PRESIDENTE APARH



XIII Congreso internacional de gestión humana - Bolivia

En fecha 26 y 27 de agosto, **ASOBOGH** (Asociación Boliviana de Gestión Humana), presentó su décimo tercera versión del **CONGRESO INTERNACIONAL DE GESTIÓN HUMANA**, que, por segundo año consecutivo se efectuó en formato virtual.

En éste nuestro segundo Congreso virtual, presentado por **ASOBOGH** y organizado por BPO Center y Human Value, participaron 10 speakers internacionales y 2 invitados nacionales, con la participación de más de 250 participantes, entre Consultores, Gerentes Generales, Gerentes de áreas, Ejecutivos y Analistas del área de Gestión Humana, de más de 50 empresas bolivianas.

El mundo ha cambiado y en este nuevo contexto, el gran reto de Recursos Humanos es el de gestionar equipos virtuales, digitales, resilientes, colaborativos y productivos. En base a esta nueva realidad, el título de nuestro Congreso se denominó: “Un nuevo mundo del Trabajo: Híbrido, Cercano y Colaborativo”

El contenido del Congreso se estructuró en 4 dimensiones: 1) Equipos Virtuales y Digitales; 2) Equipos Resilientes; 3)

Equipos Colaborativos y 4) Productividad.

En este importante encuentro se vivió una experiencia de aprendizaje basado en las propuestas de expertos internacionales y nacionales, en temáticas como **TRANSFORMACIÓN: HACIA UNA CULTURA COLABORATIVA Y CERCANA** con el Expositor Español Alex Rovira, **REACTIVACIÓN DEL EMPLEO Y DE LA PRODUCTIVIDAD EN BOLIVIA**, con Martín Rapp (Alemania), **TRANSFORMACIÓN DIGITAL SE TRATA DE PERSONAS Y NO DE TECNOLOGÍAS** con Mario Morales (Costa Rica), **METAMORFOSIS DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA AMENAZAS, OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS** con Martín Padulla (Argentina), **IMPLEMENTACIÓN TELETRABAJO: GESTIONANDO MENTALIDAD Y TECNOLOGÍA** con Ricardo Alfaro (España), **LIDERAZGO EN REMOTO: LA NUEVA ERA DEL “CO”** con Diego Noriega (Argentina), **APRECIATIVIDAD Y SU IMPACTO EN EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL** con Laura Isanta (Argentina), **EXPERIENCIA DE VIDA: BIENESTAR MÁS ALLÁ DE LA OFICINA** con Teresa Baró Catafau (España), **ROBÓTICA, INTELIGENCIA ARTIFICIAL, AUTOMATIZACIÓN EN**

LATINOAMÉRICA, con Francisco Cuellar (Perú), y **TENDENCIAS EN E-LEARNING** con Julián Melo (Colombia).

Además de un panel con líderes de importantes empresas bolivianas que hablaron sobre las expectativas del rol y manejo de los que gestionamos el talento, en estas épocas de crisis.

Se incorporaron en el programa visiones, contenidos y mucha práctica. Es así, que Mónica Corzo, Directora de Recursos Humanos para Tigo Bolivia nos compartió la Conferencia de **PRÁCTICAS DE DESEMPEÑO: CONVERSACIONES EN CASO REMOTO (TIGO)** y Silvia Oquendo, Gerente de Recursos Humanos de Banco FIE nos compartió la Conferencia **CULTIVANDO LÍDERES CERCANOS**.

Destacamos y agradecemos la importante presencia de **Aida Josefina Troncoso**, presidente de la FIGADH, Federación Interamericana de Gestión Humana y **Fernando Hurtado**, presidente de la CAINCO, quienes estuvieron presentes y apoyando desde sus prestigiosas Instituciones el XIII Congreso Internacional de ASOBOGH.

Hoy es de vital importancia que las áreas de Recursos Humanos vayan más allá de la reflexión sobre cómo funciona el trabajo híbrido, debe plantearse cómo funcionan

los roles, responsabilidades gerenciales y liderazgos críticos, cómo dibujaremos nuevas estructuras organizacionales donde fluya el trabajo colaborativo y qué estrategias virtuales de recursos humanos implementaremos que logren conectar y vincular, creando organizaciones productivas que operen en un ambiente de trabajo híbrido en un presente que ya no es más futuro.

Esperamos que durante los dos días de Congreso hayamos logrado Inspirar a los Líderes de Gestión Humana para que tengan Influencia en el lugar donde están posicionados y desarrollen en sus Organizaciones un trabajo Cercano y Colaborativo en este mundo del trabajo, que ya es Híbrido.



XVII Simposio Internacional de Gestión Humana – ACRIP - Colombia

La Federación Colombiana de Gestión Humana -ACRIP llevó a cabo el 17 Simposio Internacional de Gestión Humana – ACRIP los pasados 14 y 15 de Octubre – 2021, en un evento dentro de una moderna plataforma denominada “Centro de convenciones Virtual – ACRIP” teniendo como ejes centrales la Competitividad, la Resiliencia, el Reskilling y el Upskilling además del trabajo híbrido.

En esta oportunidad se contó con 4 speakers como invitados principales y 6 speakers dentro de 2 foros de 3 asistentes cada uno.

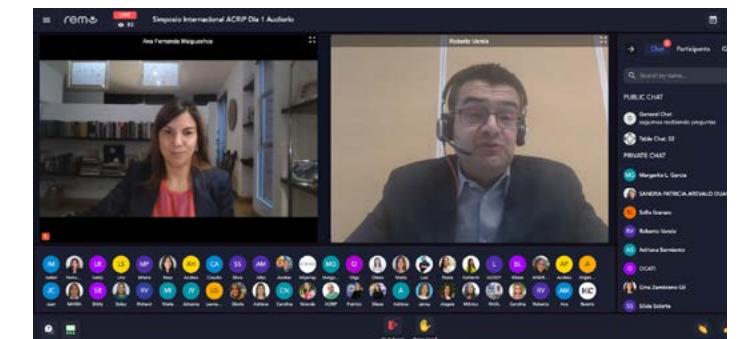
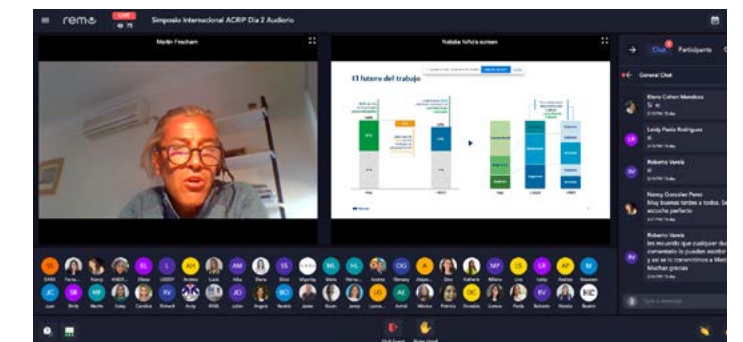
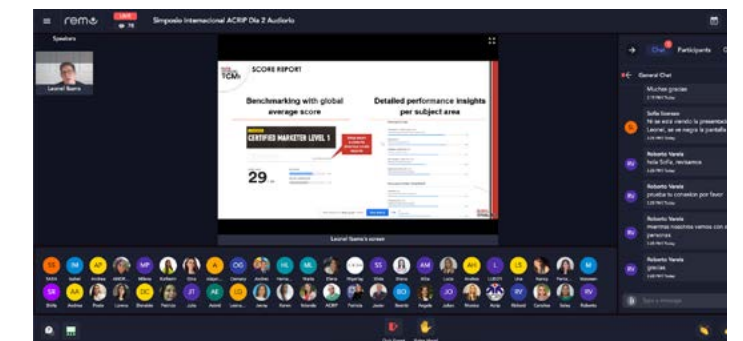
Para conocer más del evento, temas y memorias de esta actividad, puedes visitar: <https://www.simposioacrip.org/>

Asimismo, informa sobre su cuarto Encuentro Internacional de Gestión Humana y Sostenibilidad, que la Federación Colombiana de Gestión Humana -ACRIP-, en alianza con el Centro Internacional de Responsabilidad Social y Sostenibilidad -Centro RS-, presentan la Cuarta Edición del Encuentro Internacional de Gestión Humana y Sostenibilidad, el cual se llevará a cabo el próximo 1, 2 y 3

de diciembre de manera virtual.

Este es un espacio de diálogo dirigido a líderes y expertos en gestión del talento humano y sostenibilidad; que tendrá como ejes fundamentales: la Adaptabilidad y los Nuevos Desafíos.

Inscripciones gratuitas: www.ghsostenibilidad.org





2.550 personas participaron en CONARH 2021 - Brasil

Más de 2.500 personas participaron en la 47ª edición de CONARH (Congreso Nacional de Gestión Humana) - 2ª edición digital, realizada los días 18 y 19 de agosto.

La edición reunió a 83 conferencistas, 57 conferencias y 29 expositores en la feria virtual, coordinada por Marcelo Pirani, Director de Relaciones Internacionales de ABRH Brasil.

La apertura del evento habló sobre la Violencia contra la Mujer y el Papel de las Empresas y la clausura habló sobre el Futuro del Trabajo y el Capitalismo.

Nombres como Arline Davis, Armin Trost, Clara Piloto, Gary Bolles y Subi Rangan fueron algunos de los panelistas del programa del evento.

CONARH 2022 se llevará a cabo del 18 al 20 de abril, en São Paulo Expo.

www.abrhbrasil.org.br



XXIX Congreso Internacional de Gestión Humana “Transformación Digital, Cultural y Humana” - Ecuador

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

En medio del escenario post pandemia que vivimos, este Congreso nos convoca 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

El camino de ahora...

Cada día el mundo es distinto y más difíciles las posibilidades de tener actuaciones exitosas en su vaivén; pero siempre, por más complicada que sea la situación y más escasos los recursos disponibles, el ser humano continuará como el factor fundamental y guía de las relaciones, el crecimiento, la coordinación, la producción de bienes y la fortaleza del futuro. Por ello, contar con congéneres capaces de adecuarse, mejorar las condiciones de vida y obtener resultados crecientemente favorables, tiene que ser una estrategia permanente de gobiernos, organismos internacionales, empresas y personas.

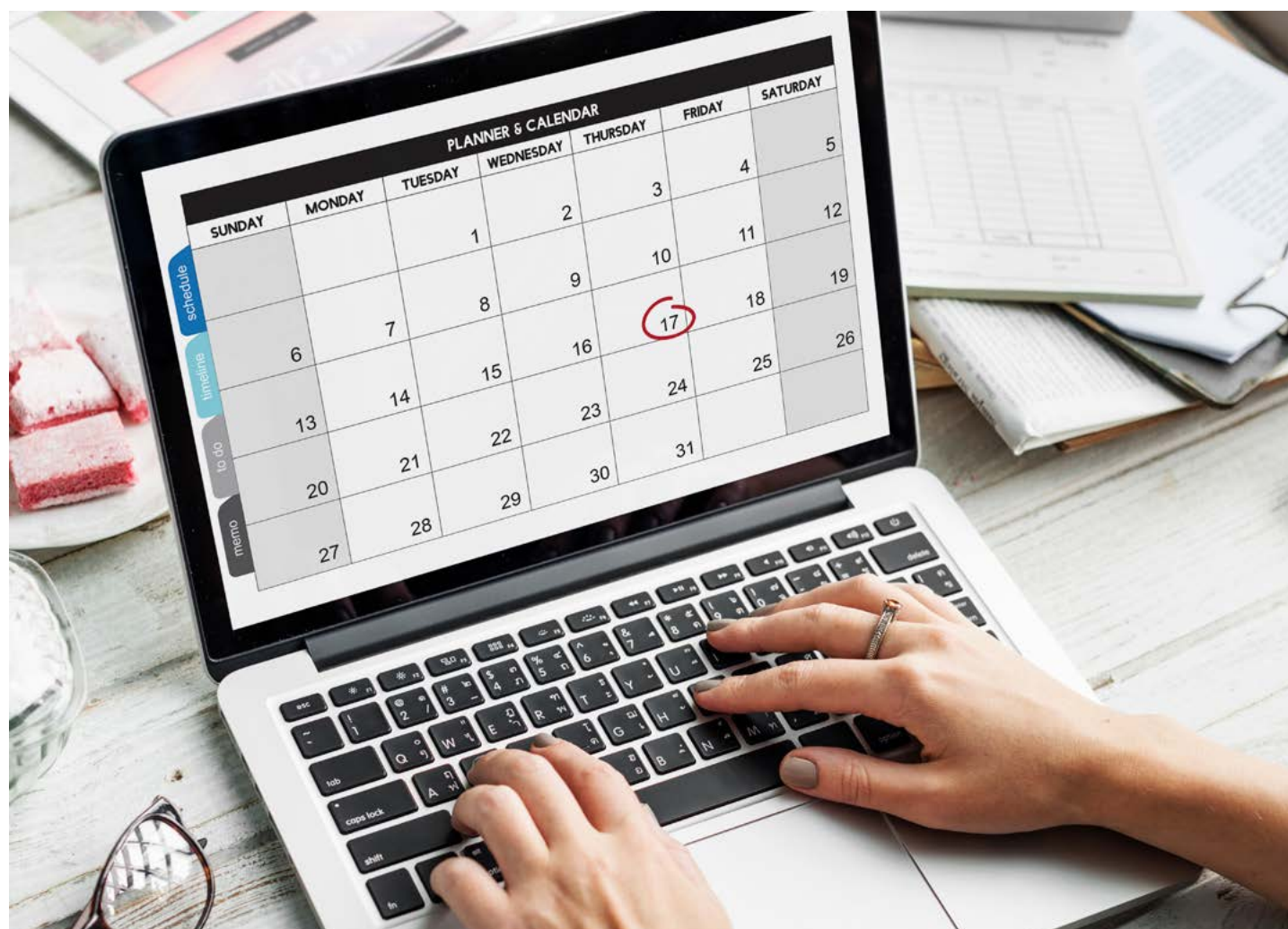
La humanidad más importante es y seguirá siendo, el respeto a uno mismo y a los derechos de los otros, incluyendo la calidad máxima del servicio que ofrecemos o nos reclaman. Como algo bueno de la pandemia del COVID-19, alabamos el reconectarnos con la esencia social del hombre y mujer, junto a su supremacía sobre la tecnología, así como su poder de decisión sobre los caminos a seguir. Hagámoslo juntos y avancemos.



Past President de FIDAGH 2001-2003
eladiouribe@icloud.com

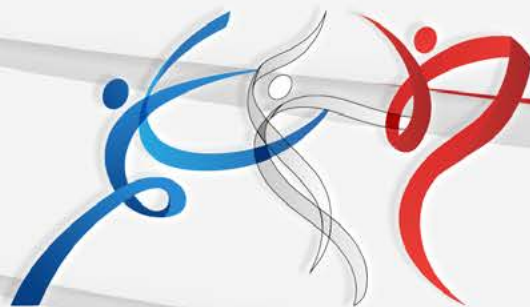
CRONOGRAMA DE CONGRESOS ANM'S

Asociación	Fecha	Nombre	Modalidad
BRASIL ABRH	18-20 DE ABRIL DE 2022	CONARH 2022 - Congreso Nacional de Gestión de Personas	PRESENCIAL
REPÚBLICA DOMINICANA ADOARH	4, 5 Y 6 DE MAYO	CIGEH: Al ritmo de las Organizaciones	PRESENCIAL



DIRECTORIO DE ASOCIACIONES MIEMBROS

		Presidente: José Manuel Aggio www.adrha.org.ar/
		Presidente: Oriana Hoyos www.asobogh.com/
		Presidente: Paulo Sardhinas www.abrhbrasil.org.br/
		Presidente: Gladys Vega www.acripnacional.org/
		Presidente: Eduardo Ramos www.acgrh.net/
		Presidente: Neyda Iglesias www.adoarh.org/
		Presidente: Lucia Ojeda www.adghe.com/
		Presidente: Reyna Silvia Salguero www.agh.gt/
		Presidente: Jonel Charles
		Presidente: Karla PARRALES www.aerhnic.org/
		Presidente: Carmen de Broce www.anrehpanama.org/
		Presidente: Gladys Paiva www.aparh.com/
		Presidente: Carlos Rojas www.aperhu.pe/
		Presidente: Virginia Maruri www.adpugh.org.uy/
		Presidente: Judith González www.avgh.org.ve/



LA GENTE:

El Ritmo de la Organización

CIGEH

MODALIDAD PRESENCIAL

4, 5 Y 6 MAYO 2022



Santo Domingo, República Dominicana

**XV CONGRESO NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA (ADOARH)
XXVI CONGRESO INTERAMERICANO DE GESTIÓN HUMANA (CIGEH)**

SAVE
the
DATE



FIDAGH



ADOARH