

ht
hombre + trabajo

ISSN 1692 - 9552

RE-IMAGINAR LAS ORGANIZACIONES & EL MUNDO DEL TRABAJO

Edición Especial del XXII Congreso
Nacional de Gestión Humana 2022
Barranquilla / Colombia

#116 • FEB 2023 • Año 39



Marc Vidal

Analista económico y divulgador
tecnológico, figura influyente en
Economía Digital. reconocido
éxito asesorando a grandes
empresas como especialista en
Transformación Digital e Industria 4.0

www.acripnacional.org



Universidad de
América
Código SNIES 1715

El gerente
de talento humano
es el estratega de la
organización y lleva
a la empresa a cumplir
sus propósitos.

MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
SNIES 105654

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
SNIES 54821


MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MBA
SNIES 105224

POSGRADOS
UNIDOS SEGUIMOS AVANZANDO
www.uamerica.edu.co

Sede Principal: Avenida Circunvalar No. 20-53
Sede Norte: Calle 106 No. 19-18
310 8575559 - 310 6542404 - 310 8696885
posgrados@uamerica.edu.co

INFORMACIÓN
PORTAFOLIO
POSGRADOS
ESCANEE
CODIGO QR





**Es momento de hacer parte
de las organizaciones que
le aportan al desarrollo justo
y competitivo a través de
las buenas prácticas laborales.**



**Premio Colombiano
de Sostenibilidad
a las Buenas Prácticas Laborales**

Participe en la 6ta versión

www.premiobuenaspracticaslaborales.org

WhatsApp: +57 320 927 0402
Mail: info-premio@acripnacional.org

 **ACRIP**
NACIONAL
FEDERACIÓN COLOMBIANA DE GESTIÓN HUMANA

ORGANIZAN:

 **CentroRS**
Alianzas para el desarrollo sostenible

Comité Académico del Congreso

Nacional GH 2022

Jacquelin Cantillo
Claudia Díaz
Mónica García Espinel
Sandro Jimenez
Beatriz Ortega
Erick Pichot
Xiomara Puche
Mario Plata

Comité editorial ACRIP

Juan Carlos Álvarez
Xavier García
Willy V. Mayenberger
Juan Carlos Ramírez
Bassam Sarkis
Alejandro Torres
Hugo F. Valderrama

Invitado especial: Marc Vidal

Analista económico y divulgador tecnológico, figura influyente en Economía Digital. reconocido éxito asesorando a grandes empresas como especialista en Transformación Digital e Industria 4.0

Junta Nacional de la Federación

Colombiana de Gestión Humana - ACRIP

Presidenta de la Federación Colombiana de Gestión Humana - ACRIP & ACRIP Región Central
Gladys Vega

Presidenta ACRIP Atlántico
Beatriz Ortega

Presidente ACRIP Bolívar
Francisco Ruíz

Presidente ACRIP Valle
Juan Carlos Ramírez

Directora Ejecutiva Nacional:

Mónica García Espinel

Periodista ACRIP:

Andrés Quiroga Irreño

Corrector de estilo:

Bernardo Martínez Rodríguez

Diseño y diagramación:

Motivo Comunicación Digital

La Federación Colombiana de Gestión Humana - ACRIP hace parte de:



Revista ht

hombre + trabajo

ISSN 1692 - 9552

Contenido

#116 • FEB 2023 • Año 39

0 | ● Pág 5
Editorial

1 | ●● Pág 6-8
El uso de los datos en Recursos Humanos

2 | ●● Pág 10-13
El Aprendizaje Constante y Colaborativo

3 | ●● Pág 14
GRUPO LOGIS una empresa con sentido humano

4 | ●● Pág 16
¿Sabías que la salud emocional es clave para la felicidad y productividad de tu talento?

5 | ●● Pág 17-20
PANEL: Nuevas arquitecturas organizacionales para articular talento fluido y des - localizado

6 | ●● Pág 22-25
Tenemos que actualizarnos a diario porque eso del empleo para siempre ha desaparecido

7 | ●● Pág 26
Inteligencia Artificial en RRHH.

8 | ●● Pág 28-30
Romper el paradigma del control

9 | ●● Pág 32-34
Más de 400 asistentes hicieron del XXII Congreso Nacional de Gestión Humana de ACRIP uno de los más destacados del país en el 2022

10 | ●● Pág 36-39
Por quinto año consecutivo se llevó a cabo la entrega del Premio Colombiano de Sostenibilidad a las Buenas Prácticas Laborales

11 | ●● Pág 40
¡Agenda la Fecha y Prepárate!
XVIII Simposio Internacional de Gestión Humana ACRIP 2023

12 | ●● Pág 43
Sociales ACRIP

La Revista Hombre & Trabajo es una publicación trimestral de la Federación Colombiana de Gestión Humana - ACRIP. Los contenidos aquí expresados no representan necesariamente la posición oficial de la Federación. Licencia del Ministerio del Interior No 003191. Todos los Derechos reservados, se prohíbe la reproducción total o parcial del contenido de esta revista sin autorización escrita de los editores. Email: direccion@acripnacional.org / Le invitamos a compartir sus opiniones sugerencias y comentarios a: mercadeo@acripnacional.org

Whatsapp: (+57)313 548 1382 Email: direccion@acripnacional.org
Bogotá, DC. - Colombia / Web: www.acripnacional.org



Gladys Vega

Presidenta de la Federación
Colombiana de Gestión Humana - ACRIP

Iniciamos este 2023 con algunas preocupaciones y múltiples desafíos, y, al mismo tiempo, buscando conectar con el optimismo que debe acompañarnos a todos en este nuevo año.

Venimos de tiempos muy difíciles y de muchas presiones para el sector empresarial, sobre todo con los impactos que empezamos a evidenciar de la pandemia, no solo en el sector, sino en la sociedad en general.

Sin embargo, debemos buscar abordar los desafíos que nos esperan hacia adelante con una alta dosis de optimismo que nos permita observar con mayor claridad cómo podemos hacernos cargo del futuro que emerge desde nuestro máximo potencial de futuro.

Toda luz tiene su sombra y, sin duda, este difícil periodo nos deja lecciones aprendidas por capitalizar. En el ámbito empresarial, por ejemplo, las organizaciones entienden de mejor manera la importancia de la planeación y la prevención estratégica ante situaciones ineludibles y catastróficas como un virus o una depresión económica; y también reconocieron la importancia que tiene la transformación digital en el sostenimiento de las compañías en un mundo, precisamente, digitalizado.

Los retos de Colombia en materia laboral para el año 2023

Es así como se volvieron relevantes muchos aspectos que anteriormente se daban por sentados, en especial el factor humano en las organizaciones y la importancia de fortalecer todos los tipos de liderazgo para ir por el camino hacia la excelencia.

Hoy en día atravesamos por una era de avances tecnológicos, pero esto nos hizo comprender que es más significativo y primordial fortalecer el bienestar de todos los individuos. Las nuevas generaciones tienen prioridades diferentes y en la medida que se sientan en armonía con la organización, su aporte será más eficiente, de esta manera, sus equipos serán igualmente más motivados, trabajarán en pro de los objetivos comunes y los resultados más acordes con las metas.

En la nueva era corporativa, es lo que conocemos como “wellbeing”: trabajar por el bienestar, la motivación y la felicidad de todos los colaboradores de la empresa, algo que es indispensable para aumentar la productividad de los equipos ya que, un equipo feliz tiene más energía, es más creativo y hace mejor su labor.

Fortalecer el empoderamiento en las organizaciones es muy importante hoy en día, fundamentalmente cuando se habla de crecimiento, desarrollo y liderazgo en la organización. Es un proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y autonomía, para formar parte de un equipo e impulsar acciones positivas en la práctica laboral. Y nada de esto es posible si no se ejerce una verdadera colaboración. Hay que dejar atrás el impulso de la competencia interna y entender que, si los objetivos comunes prevalecen y el trabajo mancomunado contribuye a esos logros definidos, el bienestar de todos los individuos y de la empresa serán el resultado inevitable.

Por consiguiente, es claro que todos los elementos constituyen áreas de gran valor que deben ser igualmente capacitadas y enriquecidas. De ahí que la gestión de los nuevos módulos organizacionales sea importante para permitir delinear las estrategias con un enfoque dirigido a las necesidades de cada grupo en la construcción de los objetivos generales. Entre ellos tenemos el de Recursos Humanos (RRHH), Inventario, Compras, Ventas, Financiero y contable, Gestión de Relaciones con los Clientes (CRM), Producción y Cadena de Suministros (SCM).

Es así como los líderes de Recursos Humanos tenemos grandes retos para desarrollar nuevas capacidades en las organizaciones y gestionar los impactos externos más relevantes. En ese sentido, quizá lo más importante que vendrá para el país en este 2023 a nivel empresarial, es la comentada reforma laboral que, aunque es muy necesaria, debe cuidar aspectos fundamentales con relación a los derechos de los empresarios y trabajadores, porque no se pueden invalidar las voces de ningún integrante de la sociedad.

Factores como la informalidad laboral, la inequidad de las medidas y leyes que no tienen en cuenta la realidad del sector empresarial o el atraso histórico en la revisión y actualización de la legislación y política laboral, son claves para un diálogo que plantee los intereses de las personas trabajadoras como núcleo de la sociedad y también los de un empresariado sólido, sin olvidar que hay que dar un especial trato al agro colombiano, en pro de la formalidad y la seguridad social.

Es necesario que en la reforma laboral que se avecina contribuyan todos los sectores desde sus diferentes ópticas y escenarios y, por supuesto, desde la Federación Colombiana de Gestión Humana - ACRIP, nos ponemos en disposición del Ministerio de Trabajo con nuestra experiencia y conocimiento, con el fin de aportar en el debate y en la construcción de un mejor país. ◀

**Ramiro Blázquez**

Innovation on Talent Aquisition & People Management | Moderador BenchClub |
StartUps Mentor | People Analytics Professor & Speaker | 3 #HRInfluencer2021 | Ristretter

El uso de los datos en Recursos Humanos

Ramiro Blázquez, experto chileno en temas de gestión humana y director del diplomado de Innovación en Gestión de Personas y People Analytics UNAB, fue uno de los conferencistas invitados al XII Congreso Nacional de Gestión Humana. **Blázquez participó con una conferencia a la que llamó:**

“El uso de los datos y el deseo de innovar aplicando tecnología en recursos humanos, un medio o un fin”.



“

No se debe cometer el error de implementar procesos de tecnología sin ser conscientes del impacto en la cultura o sin tener en cuenta la experiencia del colaborador.

En esta conferencia se recalzó la importancia de cambiar la perspectiva general que se tiene frente a la tecnología, porque el uso de ella, alineado a un propósito es lo que genera un impacto notable en los negocios.

Muchas veces usamos la tecnología como un fin, creemos que implementarla nos va a resolver algo por sí sola y nos olvidamos que sólo es una herramienta que debe tener un sentido o un direccionamiento específico; por esta razón es que debemos verla es como un medio para lograr objetivos.

Después del proceso de recolección de datos es cuando hay que lograr obtener información significativa, porque los datos por sí mismos no lo son, no son concretos, son dispersos y no agregan valor; el valor real que ofrecen aparece cuando se logra integrarlos, analizarlos y comprenderlos, para darles un sentido. No podemos olvidar que la transformación digital es de fondo una transformación cultural.

Cada vez que se incorpora tecnología en una compañía, se alteran los procesos, las maneras de hacer las cosas y las formas en que se relacionan los individuos. Debemos generar el deseo de nuestros colaboradores, de esa adopción, y eso se hace explicando ¿Por qué es importante hacerlo? si no se resuelve esa pregunta, la gente no adopta los cambios necesarios para integrar el sistema de la nueva forma. Hay que tener presente el impacto cultural y considerar la experiencia, los valores y las creencias del equipo de la organización para tener el resultado que se quiere lograr.

En consecuencia, hay que realizar la autoevaluación de desempeño y ver de qué forma se alinea con los objetivos de la empresa en términos comerciales de venta o satisfacción del cliente si el producto es un servicio. No se debe cometer el error de implementar procesos de tecnología sin ser conscientes del impacto en la cultura o sin tener en cuenta la experiencia del colaborador, quien es el que conoce el proceso analógico y quien, de primera mano, puede saber las debilidades que merecen reforzarse o cambiarse.

Otro aspecto importante para tener en cuenta es el clima, que es el sentimiento de pertenencia que los empleados tienen hacia la empresa, es cuando las personas sienten que su trabajo sirve para algo más que para obtener ingresos y aquí se ven involucradas las emociones. Eso permite el trabajo en equipo y una conducta proactiva; así que es indispensable crear un plan de acción para potenciar estos ejes del clima laboral. Para ello también se puede hacer uso de tecnología, el uso de los datos permite recoger la información que realmente necesitamos para generar el resultado que buscamos.

Conocer y entender las necesidades, sentimientos y emociones de los colaboradores, permite optimizar el manejo del talento humano en las empresas, no todos ven su trabajo de la misma forma, ni lo necesitan por la misma razón. Así mismo, la organización requiere diferentes talentos y personas en distintas áreas.

“

Cada vez que se incorpora tecnología en una compañía, se alteran los procesos, las maneras de hacer las cosas y las formas en que se relacionan los individuos.



Hay que cambiar el punto de vista, debemos usar la tecnología como protagonistas que somos, medir por medir no es suficiente para mejorar. Implementar tecnología es producir un cambio y transformar la cultura pero mejorando la experiencia.

La tecnología no reemplazará a los humanos, sino que todos en conjunto iremos cambiando por el bienestar del talento humano de las organizaciones.

¿Cómo definir un propósito? ¿Por qué queremos hacer lo que queremos hacer y qué queremos lograr? descubrir esas respuestas es lo que habilita el proceso de transformación de la compañía, en ese momento implementamos la tecnología que nos lleva a lograr esos objetivos.

Después de medir y obtener los datos numéricos, necesitamos definir el propósito. Establecer el objetivo, por ejemplo, si la rotación del personal es muy alta, y yo quiero bajar ese nivel de rotación para optimizar la formación, debo entender ¿Qué causa en realidad esa rotación?, si el número de personal es alto, debo darle sentido a los datos para poder encontrar la respuesta que necesito y así desarrollar la estrategia correcta que me lleve a lograr los objetivos.

Con los datos se logra la capacidad predictiva, después de haber hecho un proceso analítico. Primero defino que quiero lograr para poder encontrar como lo debo hacer.



La rotación de personal es uno de los desafíos más grandes para las áreas de talento humano y la fidelización de los colaboradores, ¿Cómo cambiar la renuncia voluntaria? debemos saber qué lo motiva, entender las hipótesis, el camino que recomiendo es usar tecnología en el modelo de gestión de proyectos de analytics, abrir espacios para desarrollar hipótesis de creencias organizacionales que en el fondo condicionan la manera en que tomamos decisiones.

Conocer ¿En qué cree la organización? y ¿Qué sucede en torno a ese comportamiento? ¿Por qué las personas eligen irse de la empresa? En todas las áreas hay una creencia particular que nace en el entorno. Y al preguntar ¿Cómo afecta esa situación a cada departamento? en todas esas conversaciones surge una hipótesis para poder usar tecnología para validarla. La hipótesis se convierte en datos que, analizados de la manera correcta, se relacionan estadísticamente en el comportamiento y en las razones que lo causan.

En conclusión, medir por medir no es suficiente, luego de tener los datos hay que hacer un plan y crear una estrategia para cumplir los objetivos correctamente.



¿YA DEFINIÓ EL **PRESUPUESTO** **SALARIAL PARA** **EL 2023?**

Conozca la forma en que las empresas de distintos sectores y las más relevantes de Colombia, están llevando a cabo su **estrategia salarial para el nuevo año.**

**Acceda a nuestra renovada
plataforma salarial ACRIP SALARIOS**

SOLICITE MÁS INFORMACIÓN



📞 Móvil + WhatsApp: (+57) 310 493 1444 ✉ comercial@acripnacional.org

www.acripsalarios.org 

**Jaume Gurt**

Country Manager/Acompaño a crear empresas con Alma, Felicidad y Resultados
Advisor/Speaker internacional / Learning Organizations / Strategic Learning



El Aprendizaje Constante y Colaborativo

la llave para sobrevivir en el futuro.

Desde España, Gurt compartió sus conocimientos en trabajo colaborativo, entre los que señaló que los conceptos que definían la forma en que se han dado las transformaciones que tienen lugar hoy en día en las organizaciones ya no son fiables.

El experto señaló que la causa y los efectos se distorsionan por el retraso y la desproporción de los elementos que componen las compañías. La incertidumbre se convierte en ansiedad o incluso en miedo. Más y más datos en todos los departamentos hacen que cualquier asunto sea cada vez más incomprensible.

“Nuestro entorno se está transformando aceleradamente, implica que las personas, equipos y organizaciones deben desarrollar nuevas capacidades y habilidades, entre ellas, una muy importante es cómo aprender a aprender”, dijo Jaume Gurt.



Sin embargo, no existen reglas generales que apliquen a todas las organizaciones. Uno de los grandes retos que tenemos a futuro es que debemos trabajar con máquinas, robots, algoritmos e inteligencia artificial, por tanto, los puestos de trabajo van a pasar de ser espacios humanos emocionales, a espacios tridimensionales donde distintas esencias tendrán que colaborar para desarrollar el trabajo. Sabemos que algo tendrá que cambiar; tenemos que aprender a convivir con todo aquello que nos está invadiendo.



Hay cuatro ámbitos fundamentales que van a definir nuestra vida, nuestro entorno y nuestro trabajo, y todos tienen velocidades distintas de mayor a menor: tecnología, individuos, negocios y entidades públicas, y no es nada fácil hacer que estén sincronizadas.

La tecnología cambia tan rápido que es inalcanzable, tanto, que como individuos se nos está haciendo imposible adaptarnos a esos cambios constantes. Lo que tengo hoy no me sirve mañana, y los negocios son mucho más lentos que las personas a la hora de adaptarse porque son más complejos; las entidades públicas son más antiguas, con esquemas algunas veces inamovibles y con construcciones de grandes dimensiones y, por ende, mucho más lentas en adaptación.

La consecuencia de ello es directa, las competencias que tenemos frente a las que necesitamos crean abismos que cada vez son más grandes. Ejemplo de ello, es cuando apareció internet, algunas comunidades que por edad o estatus social les resultaba muy complejo adaptarse, terminaron siendo excluidas.

El tsunami tecnológico exige cada vez más: nuevas competencias, nuevas habilidades a un ritmo constante. De aquí nace el “síndrome de la vida ocupada”, que es una serie de sensaciones causadas por una vida muy exigente, preocupada y acelerada, se tiene menos tiempo y más presiones porque no somos capaces de atender o de prepararnos.

Como seres humanos y organizaciones debemos hacer un cambio profundo, uno en donde el eje principal es el que garantiza la supervivencia a través de la educación o la formación, en un mundo que ya es altamente competitivo.

Esto es lo que se llama “reskilling”, y significa volver a capacitar a empleados en competencias que la compañía necesita suplir.

Es sabido que muchos puestos de trabajo van a desaparecer o se van a transformar de tal forma que los conocimientos que debemos tener o las herramientas que se deben manejar harán totalmente diferente el puesto de trabajo.

En ese sentido, otro término importante es “upskilling”, que trata de las competencias que ya se tienen, pero que se deben elevar a otro nivel. El 70% de la población tendrá que hacerlo a futuro.

La brecha de las competencias es el gran problema de las empresas hoy en día. La solución no es contratar a nuevos empleados, sino desarrollar a los que ya se tienen. No habrá personas suficientes para satisfacer las necesidades del mercado, la única vía existente, es preparar a los colaboradores que ya están.

Las organizaciones deben ser capaces de atraer, desarrollar y reenamorar a las personas. Atraer a los que sean mejores pero que también estén más preparados para aprender constantemente; desarrollar para que la evolución sea constante y continua y finalmente reenamorar.

Así mismo, es necesario crear un entorno de trabajo mucho más flexible e híbrido que tenga mucha empatía, que se preocupe por las personas, que se enfoque en capacitarlos y no en decirles lo que tienen que hacer. Todas las anteriores son conclusiones que han sacado las grandes consultoras.



Pero ¿Cómo conseguir que las organizaciones de ahora tengan éxito? Para Gurt, lo primero es desarrollar aprendices de muchos oficios, pero que sean maestros al menos en uno. El pasado, el cual se basaba en la especialidad de un solo conocimiento, es obsoleto en la actualidad, hay que interconectar muchos saberes.

Aquí aparece el perfil T-SHAPED que es construir una experiencia profunda y tener una amplia base de conocimiento de apoyo. No se puede desconectar todos los departamentos, hay que tener sensibilidad, conocer y apoyar los diferentes objetivos individuales para lograr el fin que se tiene en conjunto.

Segundo: la formación debe ser continua, diaria, construyendo hábitos que desencadenen un concepto, una herramienta o una idea nueva, de forma que el aprendizaje final vaya creciendo poco a poco y retroalimentándose por sí solo. No como se hacía anteriormente, en donde las capacitaciones eran una o dos veces al año y se daban de forma intensiva, afectando las agendas laborales y familiares de cada persona. ▶

”

lo primero es desarrollar aprendices de muchos oficios, pero que sean maestros al menos en uno. El pasado, el cual se basaba en la especialidad de un solo conocimiento, es obsoleto en la actualidad, hay que interconectar muchos saberes.

Tercero: el aprendizaje debe darse teniendo en cuenta que la organización es un ecosistema en la que todos los individuos están interrelacionados, para ello es necesario ayudarse con la tecnología, que permite minimizar costos y solucionar el problema de los desplazamientos.

Cuarto: el aprendizaje debe ser colectivo y colaborativo, el conocimiento de cada participante debe servir para alimentar el saber grupal, se fortalece la autoconfianza y se crea un ambiente participativo de trabajo en equipo.

Quinto: el aprendizaje debe ser repetitivo. Inicialmente de manera individual, luego con sesiones grupales, después con puesta en acción y retroalimentación, y en la medida que la práctica convierta a algunos en expertos, se debe desgranar el conocimiento, para crear dinámicas de aprendizaje que sirvan en el ejercicio diario y genere aprendizajes orgánicos

“ Las organizaciones deben ser capaces de atraer, desarrollar y reenamorar a las personas. Atraer a los que sean mejores pero que también estén más preparados para aprender constantemente.

Sexto: generando ecosistemas de aprendizaje, ciclos que se dinamicen a través de la tecnología, el liderazgo, las políticas, las herramientas, el tiempo, la cultura y las personas. Finalmente, elegir un curso, luego tener espacios de interacción grupal para saber cómo poner todo en acción y, después de un tiempo, generar nuevas dinámicas sociales para analizar la implementación de esos aprendizajes y comenzar nuevos ciclos de enseñanza y profundización. ◀



GRUPO LOGIS

una empresa con sentido

La compañía fundada en Barranquilla, cuyo enfoque es liberar a las empresas de las labores operativas, promueve una nueva cultura de trabajo basada en un modelo de gestión que establece un equilibrio entre la vida personal y laboral de sus colaboradores. Esta misión le ha hecho merecedora del certificado EFR y de múltiples beneficios que de éste se desprenden.

Hace doce años, en la ciudad donde confluyen el río Magdalena y el imponente mar Caribe nació una empresa cuyo principal objetivo, desde entonces, ha sido asumir las labores operativas de otras compañías para que éstas puedan enfocarse en el corazón de su negocio, en su razón de ser. Cuando esta compañía barranquillera empezó a dar sus primeros pasos, sus dirigentes notaron de inmediato algo que a la fecha prevalece. Se dieron cuenta de que el factor humano y el talento de sus colaboradores son el verdadero impulso de la organización. Por eso, 'Humanizar procesos' es hoy la bandera principal de Grupo Logis, una meta que no podría ser alcanzada sin el esfuerzo y la entrega de "como se identifican todos los miembros de esta gran comunidad" la Familia Logis.

Tras reconocer la importancia de cada uno de los integrantes de Grupo Logis, el siguiente paso fue identificar que también existe una vida personal y familiar que converge con la experiencia de cada colaborador dentro de la empresa. En busca de ser una organización cada día más cálida y humana, Logística Laboral decidió entregar beneficios adicionales a los contemplados por la legislación laboral colombiana, los cuales se han ido construyendo en conjunto con los empleados y sus necesidades.

Garantía de bienestar

Grupo Logis es una compañía con sentido humano. De ahí que se constituya en la única empresa de su tipo que ha recibido el certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable), un logro que enorgullece a su talento humano, el cual cuenta con esa garantía de bienestar que se ve reflejada en mayor competitividad y productividad. Esta empresa reconoce que son múltiples y diversas las situaciones que suceden en la cotidianidad de un trabajador; y que esto puede llegar a afectarlo en distintos sentidos.

El interés por el bienestar integral y la salud mental de las personas que laboran en Grupo Logis es genuino. "Queremos brindar momentos mágicos y grandes experiencias a los miembros de esta hermosa familia. A través de este sistema de gestión, realizamos nuestro proceso de bienestar teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de las personas", afirma Yuranis Muñoz, coordinadora de Gestión Humana y SST (líder EFR) de Grupo Logis, una organización socialmente responsable que ha sabido establecer medidas que ayudan a equilibrar la vida personal, familiar y laboral de sus colaboradores.

La cultura organizacional de Grupo Logis se fundamenta en el diálogo constante con sus colaboradores. Ha sido a través de esa dinámica que se ha logrado conocer de primera fuente cuáles son las necesidades de quienes integran su capital humano. En ese camino, no solo se han podido identificar necesidades o dificultades, sino que también se han propuesto y efectuado las respectivas soluciones. Las siguientes medidas son ejemplo de lo alcanzado con la práctica en mención: permisos para apoyo académico, ampliación de la licencia de maternidad, licencia de matrimonio y permiso para cuidar familiares, entre muchas otras más.

"Me parece una fuente de motivación que piensen en nuestro cumpleaños y lo celebren de esta manera, un día tan importante para nosotros", expresa Diana Fonseca, una colaboradora de Grupo Logis que, al igual que sus compañeros, realiza sus labores motivada e incentivada por un sistema de gestión que no solo provee de seguridad a los colaboradores de la compañía, sino también de flexibilidad y de un mejor clima laboral.

Llegar a ser EFR

Enfocada en construir medidas que mejoren su entorno laboral, personal y familiar, la Familia Logis puso todo su empeño hasta convertirse y ser reconocida como una Empresa Familiarmente Responsable. Más allá del reconocimiento, ser una EFR significa para Grupo Logis: asumir un compromiso con sus colaboradores y con la sociedad; reducir el absentismo y la rotación; contar con un personal más dispuesto y comprometido con sus labores, y lograr que los objetivos de la compañía se cumplan mientras sus colaboradores crecen de forma integral.

En el proceso se fueron socializando con mayor frecuencia las medidas, y también se fueron integrando junto con los puntos clave de la inducción a nuevos miembros. Se realizaron grupos focales, y todos aportaron nuevas propuestas que dieron como resultado un catálogo acorde con las particularidades de la plantilla.

"Son beneficios que tienen mucho valor para mí. Que la empresa tenga en cuenta asuntos como este quiere decir que se preocupa por nosotros y por nuestra vida fuera del trabajo", dice Dahiana Vázquez, colaboradora de Grupo Logis. Los principales beneficiados de estas pautas que se enmarcan en la consecución de un mayor equilibrio en la vida de los colaboradores son precisamente ellos, quienes dan fe de lo que representa trabajar en una empresa comprometida con el bienestar de su músculo más valioso: el humano.

Cuidar a nuestros colaboradores es cuidar el corazón de nuestra empresa, con los empleados y sus necesidades.





10^o ENCUENTRO AVANCES

GESTIÓN HUMANA 2023



CREANDO FUTURO:
DESAFÍOS ORGANIZACIONALES Y DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS



MAYO 18 & 19 2023
HOTEL DANN CARLTON CALI

En el **10º Encuentro Avances Gestión Humana 2023** reuniremos a la alta gerencia y a todos los involucrados en la gestión de personas, en un escenario de actualización sobre las tendencias y prácticas que marcan la pauta en los procesos de gestión humana de las organizaciones, propiciando una oportunidad única de establecer contacto directo.

2 CUPOS SIN COSTO PARA ASOCIADOS

NETWORKING

CONFERENCIAS

MUESTRA EMPRESARIAL

FOROS Y CONVERSATORIOS

TENDENCIAS EMPRESARIALES

KEYNOTES INTERNACIONALES

ESTRATEGIA Y ACTUALIDAD

ESCANEA EL CÓDIGO



✉ lidercomercial@acripvalle.org
☎ +57 317 260 7260

✉ comunicaciones@acripvalle.org
☎ +57 317 510 0329

WWW.ACRIPTALLE.ORG



La conexión entre la automatización de procesos y la productividad de los colaboradores

El desarrollo de herramientas y plataformas tecnológicas puede tener un impacto positivo en la productividad de los colaboradores de una empresa.

Al utilizar tecnología para automatizar tareas contables y financieras que son repetitivas y propensas a errores, se puede reducir la cantidad de tiempo que se dedica a éstas y aumentar la precisión de los resultados. Esto puede liberar el tiempo para que los colaboradores se enfoquen en tareas más valiosas y de mayor impacto para la empresa. Según IBM, el 90% de los altos ejecutivos que utilizan la automatización inteligente afirman que su organización tiene un desempeño superior al promedio en cuanto a la gestión del cambio organizativo.

La productividad empresarial se puede ver afectada por diversos factores. Como ejemplo: la cantidad de tareas que un equipo de trabajo es capaz de realizar en un período de tiempo determinado se ve afectado por la cantidad de tareas manuales que hacen los colaboradores. Sin embargo, existen varios mitos sobre la productividad que se deben desmentir. Uno de ellos es la idea de que todos los empleados de una empresa trabajan al mismo ritmo y que utilizan la misma metodología cuando, en realidad, cada trabajador tiene altibajos en su productividad y puede procrastinar en ciertos momentos. Además, el proceso de aprobación de decisiones gerenciales puede causar retrasos y aumentar la cantidad de actividades en los procesos, lo que afecta negativamente el rendimiento de la empresa.

La plataforma Rindegastos, liderada por Alfonso Cuadra, ayuda a las empresas a simplificar la gestión de sus legalizaciones de gastos al 100% mediante la automatización de procesos contables. Según Cuadra, uno de los principales obstáculos en este ámbito es el alto nivel de detalle y tiempo que requieren las tareas recurrentes como el ajuste de facturas y el reporte de gastos.

Sin embargo, existen herramientas tecnológicas, muchas de ellas basadas en la nube, que facilitan la gestión financiera y permiten administrar y revisar facturas electrónicas y físicas y recibos de caja con mayor eficiencia. Estas herramientas ofrecen funciones sorprendentes como la digitalización de planillas y el cálculo de tarifas e impuestos mediante la configuración y el uso de inteligencia artificial, todo desde un teléfono móvil.

Lo que muchas empresas desconocen es que estas plataformas no solo pueden ayudar a incrementar la productividad colectiva e individual de sus equipos, sino que además están detrás de una mejora en el bienestar de sus colaboradores al simplificar sus esquemas de trabajo. Estas herramientas impulsan la eficiencia al reducir horas de trabajo en actividades que deben ser evaluadas numerosas veces, aumentando significativamente el estrés y siendo un detonante de la acumulación de pendientes en la cultura de trabajo.

De acuerdo con Sebastián Plazas, Director Comercial en Colombia de Rindegastos, la plataforma ayuda a las empresas a reducir significativamente el tiempo y el dinero que se invierten en la contabilidad y en los procesos de cierre de mes, cierres anuales y contabilización de gastos, lo cual se logra mediante la eliminación de la necesidad de contar con un equipo técnico y licencias de software especializadas, que a menudo implica costos adicionales para las empresas. Además, gracias a la digitalización de los registros contables, se facilita la revisión de los balances en época de auditorías, evitando la acumulación de pilas de documentos que pueden ser difíciles de gestionar, traducándose en un ahorro de hasta un 75% de tiempo y dinero en ejercicios contables, así como mejorar la eficiencia y eficacia en la revisión de balances.

“Acelerar todos estos procesos mediante plataformas como Rindegastos termina siendo un beneficio para las empresas y sus empleados al reducir costos que se creía que eran fijos, mientras permite procesar datos contables de alta complejidad en cuestión de segundos, ahorrando horas de trabajo y errores manuales que terminan generando sobre costos, y en ocasiones multas por omisión de información o falta de actualización en las tarifas tributarias”, detalla Plazas. Complementando el punto, un estudio de la consultora Deloitte, encontró que el uso de la automatización en tareas administrativas puede aumentar la eficiencia en un 50-60%.

Sin embargo, se estima que aproximadamente el 73% de las empresas encuentran dificultades en el uso de tecnología debido a una escasez de personal capacitado. Lo que puede limitar la adopción de herramientas tecnológicas útiles, ya que requieren conocimientos especializados. En este sentido, Plazas, destaca la importancia de elegir plataformas fáciles de usar que puedan ser manejadas por casi cualquier miembro del equipo. “Un manejo intuitivo permite que los empleados que están involucrados en los procesos contables puedan cargar documentos, hacer cambios y automatizar cálculos de manera sencilla y colaborativa, mientras se asegura la seguridad de la información mediante la implementación de niveles de acceso y permisos”, agrega Plazas.

Es claro que las herramientas tecnológicas para el manejo de la contabilidad tienen un impacto positivo en la productividad de las empresas. La automatización de procesos y la digitalización de la información facilitan la coordinación y reducen la carga laboral, lo que se traduce en una mayor eficiencia en los procesos contables, ya que se reducen los errores humanos y se libera tiempo para dedicarlo a tareas que requieren de creatividad, innovación y organización. En definitiva, la implementación de herramientas de legalizaciones contables ayudan a mejorar el rendimiento y felicidad del equipo, al mismo tiempo que se ahorra tiempo y se reduce costos.



PANEL: Nuevas arquitecturas organizacionales para articular talento fluido y des - localizado

En el panel inaugural, moderado por la presidenta de la Federación Colombiana de Gestión Humana – ACRIP, Gladys Vega, se realizó un conversatorio cuyo tema se denominó ***“Nuevas arquitecturas organizacionales para articular talento fluido y des-localizado”***, en él, se contó con la participación de Montse Ventosa – Co-Founder Happy Shifting.

Ventosa dijo que para ella es difícil entender cómo funciona la inteligencia artificial cuando ni siquiera hemos podido comprender cómo funciona la mitad de nuestra inteligencia natural. ***Considera que Recursos Humanos debe alejarse del proceso, retar a la dirección, y abanderarse con el cambio, con un modelo que tiene que defender esa inclusión y al humanismo de las personas.*** ►



No se puede cometer el error de pensar que lo digital son las herramientas, subir a la nube, robotizar los procesos, implementar inteligencia artificial para que los robots hagan las operaciones, etc., sí son parte de la tecnología pero no lo son todo, hay que cambiar la forma de trabajar y los modelos de gestión para estar a la altura y salir de la prehistoria, hay que dejar atrás la jerarquía, el foco funcional, la lejanía del líder con su gente.

Sobre el mismo tema, Enrique González, vicepresidente de Gestión de lo Humano de Bancolombia, dijo que “estamos en el momento de oro para la gestión humana, el cual no puede seguir siendo operativo, no solo debe ser transformador sino “halonador” de la transformación, especialmente en el comportamiento humano, la cultura y el talento. Las organizaciones tienen unas expectativas inmensas dirigidas hacia nosotros, que debemos ser capaces de afrontar de manera exitosa, esta transformación que está viviendo no solo la sociedad sino el mundo del trabajo”.

Después de vivir la experiencia de la pandemia y cómo ésta exigió nuevas formas de trabajar, es evidente que hay un rol protagónico de las áreas de recursos humanos, las cuales están llamadas a conectar todos los elementos organizacionales para que el engranaje funcione correctamente.

En el panel también intervino Rogelio Salcedo, partner y gerente general en Olivia Consultoría, quien reflexionó sobre el hecho que los colaboradores exigen que se tenga en cuenta su perfil único como consumidores de experiencias y como personas, y que hay que darles su lugar y se debe reestructurar sus espacios de trabajo para poderlos acoger; retener y desarrollar. Los líderes en RH deben preguntarse qué tanto están siendo los arquitectos de las organizaciones del futuro.

“Es indispensable para las áreas de gestión humana, entender las cinco tendencias de talento que se vienen en la actualidad: la flexibilidad, el bienestar manteniendo el compromiso; el reskilling y el upskilling de la fuerza de trabajo con habilidades digitales y del mismo RH; la utilización de analíticos para entender qué tenemos que hacer; y el diseño de experiencias del colaborador además de saber manejar la guerra de talento. Todas ellas necesarias para estar por delante en el direccionamiento de las organizaciones para hacerlas competitivas y no como objetivos destinados a desaparecer”, dijo Salcedo.





Otro de los panelistas, Carlos Zuleta, socio fundador de Rewire Colombia, compartió su opinión sobre el pensamiento naturalizado en temas de tecnología y cómo debe ir cambiándose para generar los resultados correctos.

Para Zuleta, “No se puede cometer el error de pensar que lo digital son las herramientas, subir a la nube, robotizar los procesos, implementar inteligencia artificial para que los robots hagan las operaciones, etc., sí son parte de la tecnología pero no lo son todo, hay que cambiar la forma de trabajar y los modelos de gestión para estar a la altura y salir de la prehistoria, hay que dejar atrás la jerarquía, el foco funcional, la lejanía del líder con su gente, etc., que hacen parte de los modelos de gestión más antiguos. En consecuencia, si hay que invertir en herramientas tecnológicas, pero también evolucionar la forma de trabajar y de pensar, y progresar en el diseño de la organización; estos son los retos de las mentalidades y los comportamientos que debe fomentar los departamentos de recursos humanos”.

Por otro lado, surge la necesidad de poner al cliente en el centro, es una gran tendencia que se tiene en la actualidad. Y para enriquecer este tema, Enrique González contó su experiencia en Bancolombia ***“Este proceso viene desde hace más de cinco años y arrancó en el área de tecnología, tratando de introducir todos estos modelos ágiles. El negocio financiero se comenzó a ver amenazado por nuevas industrias o nuevos sectores de economía que han incursionado en nuestro negocio, como modelos nativos digitales. Para ello nos preguntamos ¿Cuál es la razón de ser de Bancolombia? Y ¿Bancolombia debe migrar a ser una empresa de tecnología o quiere seguir siendo un banco? Concluimos que queremos ser un banco que aprovecha todas sus fortalezas, las cuales nos deben llevar a competir con estos nuevos actores, teniendo en cuenta que los entornos iban a ser muy distintos a los que conocíamos. Nuestro sentido era promover desarrollo sostenible para buscar bienestar para todos”.***



Hay que renunciar al poder que da la jerarquía, a esos modelos de comando y control donde el jefe decide qué se hace, cuándo y cómo. Entender que la información no debe dar poder, sino que ahora debe ser transparente y democrática. Y como esto no es una tarea fácil, hay que trabajar los factores de resistencia de las personas, y la única forma es explicando el porqué de las cosas

Así mismo, agregó que “Tuvimos salidas en falso debido a que no había convicción en la alta gerencia, de que esas metodologías ágiles eran la vía correcta, comenzamos en algunas áreas que luego abortamos, pero finalmente con la pandemia, tuvimos que acelerar la digitalización del banco y decidimos hacer una transformación en medio de la crisis por Covid-19, en pleno confinamiento, reestructurando toda la organización en todas las áreas incluyendo la de servicio al cliente. ***Se demandó nuevos conocimientos acordes a las nuevas formas de trabajar, así que talento humano era quien debía liderar ese proceso, sobretodo en el cambio de la cultura de la organización. Primero pasaron todos los jefes de manera virtual, una redefinición del modelo de liderazgo, enfocados en la confianza, el empoderamiento y la responsabilidad de sus equipos. Y paralelo a ello, preparación para la transformación metodológica sustentada en modelos de agilismo sobre todo centrado en el cliente, con flexibilidad, velocidad y de manera eficiente***”

Todos estos cambios tocan profundamente a los líderes de las empresas quienes en principio son los que tienen que replantear su papel, y alimentar nuevas fortalezas para ser competitivos. Se deben introducir nuevas competencias que fortalezcan esos cambios realizados para que culturalmente se enfrente el contexto con las nuevas perspectivas y necesidades de los clientes. El equipo debe establecer nuevas metodologías donde todos aporten.

Hay que renunciar al poder que da la jerarquía, a esos modelos de comando y control donde el jefe decide qué se hace, cuándo y cómo. Entender que la información no debe dar poder, sino que ahora debe ser transparente y democrática. Y como esto no es una tarea fácil, hay que trabajar los factores de resistencia de las personas, y la única forma es explicando el porqué de las cosas.

Hay que cambiar el modelo mental, comenzando por los líderes de las organizaciones, construir un tejido intercomunicado que ofrezca confianza, colaboración, inclusión y equidad. ◀



La actualidad del Talento Humano
en Colombia, ¡está a su alcance!

INFORME DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES EN COLOMBIA

Comparativo empresarial de acciones
enfocadas al desarrollo e implementación
de prácticas laborales de éxito.



SOLICITE EL INFORME ESPECIALIZADO

📞 Móvil + WhatsApp: (+57) 311 875 1367 ✉ administrativo@acripnacional.org

📞 Móvil + WhatsApp: (+57) 320 9270 402 ✉ lider.administrativa@acripnacional.org

www.acripnacional.org

Marc Vidal

Conferenciante y consultor en transformación digital. Analista económico y divulgador tecnológico. LinkedIn Top Voices. Top 100 Forbes Influencers Economía.

“Tenemos que actualizarnos a diario porque eso del empleo para siempre ha desaparecido”

- Marc Vidal

En el XII Congreso Nacional de Gestión Humana, organizado por la Federación Colombiana de Gestión Humana y ACRIP Bolívar, se contó con la importante participación del experto internacional Marc Vidal, analista económico y divulgador tecnológico, considerado como una de las figuras más influyentes en Economía Digital de España y reconocido por su éxito asesorando estratégicamente a grandes empresas internacionales.



“

Hay una creencia errada que considera que a mayor tecnología menos puestos laborales, pero se ha demostrado que en los países donde existe mayor sistematización hay menor tasa de desempleo.



En su intervención, Marc centró su oratoria en una reflexión profunda sobre la dinámica cambiante de los tiempos, las circunstancias, los procesos productivos, la cultura y la evolución humana en general, razón por la cual es importante y necesario conocer la historia e identificar cuáles son esas herramientas que se deben implementar para estar a la vanguardia de la situación y no perdernos en el camino.

Creemos que los contextos actuales no tienen precedencia, pero en realidad la innovación es un hecho con el que ya la humanidad se tuvo que enfrentar en años anteriores. Cuatro hechos importantes se dieron como revoluciones tecnológicas: la creación de las máquinas a vapor en el siglo XVIII, el surgimiento de la mecánica a principios del siglo XX, la invención de la electrónica a mediados del siglo XX y la que vivimos en la actualidad, una mezcla de técnicas de producción con sistemas inteligentes que se integran a las organizaciones y a las personas (inteligencia artificial, automatización, robótica y digitalización).

Ahora nos parece que esa vivencia de tener que enfrentar procesos productivos que reemplazan al ser humano es algo nuevo que tenemos que enfrentar, pero, sin duda, las personas vieron cómo esas máquinas a vapor las sacaban de sus trabajos en las fábricas de textiles en el sur de Londres a finales del siglo XVIII, debido a que, no solamente, eran más rápidas y fuertes, sino que no se quejaban, ni hacían huelga alguna, y adicionalmente no paraban los domingos.

Las personas de aquella época, no vieron la innovación como una revolución industrial, sino como una gran crisis industrial. El ser humano vive así todas las revoluciones tecnológicas y en la actualidad no es diferente. Lo tomamos como una situación dramática que tiene que ver fundamentalmente con la incapacidad de gestión en la adopción tecnológica, sólo que a diferencia de años anteriores, ahora lo vivimos de manera global lo que lo hace más intenso y generalizado.

En la aparente crisis económica que se dio entre 2006 y 2013 muchos economistas intentaron hacer comprender que las nuevas tecnologías del momento eran más económicas y eficientes que las que se estaban reemplazando, sin embargo, el consenso general creía que éstas representaban bajas en empleos y menor capital humano en las empresas. Pero la verdad es que sólo cambiaron las funciones y los empleados, incluso requerían mayor cantidad de gente laborando en cada detalle minucioso, cómo en los emojis de los teléfonos móviles. ▶

Cuando finalmente se comenzaba a asimilar esas conclusiones, vino un evento que cambió por completo la percepción de todas las actividades productivas en el segundo trimestre del año 2020. Y aunque se creía que la vida era segura, que la tecnología disponible era efectiva y que ya estaba todo en proceso de innovación y modernización en todas las cosas que nos rodeaban, resultó que llegó la Pandemia Covid-19 y despertó de manera abrupta a la sociedad, obligándola a virtualizar muchas actividades cotidianas, sin exigir en su mayoría lugares de trabajo, optimizando los recursos tecnológicos con los que ya se contaban y finalmente, redefiniendo la dinámica económica.

Así pues, lo que hay que concluir es que para salir de las crisis la mejor herramienta es la innovación, porque después de las caídas profundas, como la que hemos vivido según la historia, viene una salida, aunque ésta sale en dos direcciones, una en donde se aprovechan todas las tecnologías en pro de lograr ese objetivo y otra en donde hay negación a esas herramientas dificultando más la salida.

Hay una creencia errada que considera que a mayor tecnología menos puestos laborales, pero se ha demostrado que en los países donde existe mayor sistematización hay menor tasa de desempleo. Esto quiere decir que cuánta más robotización más eficiencia y cuánta más eficiencia más productividad y cuánta más productividad más empleo. Sólo que estos empleos se dan en otro lugar y de otra manera, requieren una mayor formación.

Así que cuando se incorpora tecnología hay que ser consciente de que se está incorporando un cambio y este requiere fortalecer otros aspectos, que nutran el proceso como tal, y en ello es tarea fundamental la formación.

Es importante quitarnos todas las barreras en ese sentido, dejar de temerle a los avances tecnológicos, porque la innovación muchas veces tiene una barrera íntima, esa revolución industrial que está sucediendo debe ir en paralelo a una revolución personal, una que fortalezca la capacidad de interpretar el momento que vivimos y la mejor manera, es preguntándonos si estamos llegando a tiempo a todo lo que está pasando, debemos **LLEGAR A TIEMPO AL FUTURO.**



Debemos vivir, sentir y aceptar el futuro en la medida que va llegando. Y aunque la incertidumbre nos invada, debemos acogerla de forma positiva, porque con ella aprendemos a estar en alerta, a estar preparados para cambiar y para innovar.

Debemos vivir, sentir y aceptar el futuro en la medida que va llegando. Y aunque la incertidumbre nos invada, debemos acogerla de forma positiva, porque con ella aprendemos a estar en alerta, a estar preparados para cambiar y para innovar. Cuando la crisis aparece, debemos asumirla como una oportunidad para tomar ventaja y hacer más que nunca, aprender más y prepararnos para salir adelante, sacar lo bueno de ella, lo que es también caerse y levantarse y aprender de las equivocaciones, porque también de ellas quedan aprendizajes.

Es así como se deben abrazar los cambios tecnológicos, éstos nos dan una gran ventaja en la actualidad, los datos predictivos que proporcionan, permiten minimizar costos y errores, cambiar estrategias, automatizar procesos, llegar a más mercados, tener información en tiempo real, entre muchos otros. Y a la par, preguntarnos ¿Con qué tecnología vamos a trabajar mañana? Y no ¿La tecnología me va a afectar algún día? porque esta última sería un error.





Es necesario comprender que la tecnología lo transforma todo y para saber si estamos a la vanguardia, podemos preguntarnos ¿Tengo idea de cómo me afecta la tecnología blockchain? ¿Conozco las skills que voy a necesitar cuando mi compañero sea un robot? ¿Sé cómo se transforman los datos en información? ¿He automatizado algún proceso en los últimos meses? ¿Utilizo algún RPA? ¿Entiendo en que se diferencia la inteligencia predictiva de la cognitiva? ¿Sé cómo y que compra un asistente virtual? Si las respuestas no son satisfactorias, es probable que deba comenzar a aprender sobre estos temas, eso es ir a la par con los avances de la transformación digital.

Hay cuatro elementos clave en la transformación digital que son de relevancia para las empresas u organizaciones. Primero se debe colocar el cliente en el centro de la cadena de valor; es necesario comprender que si un cliente se va por precio posiblemente vuelva por servicio, pero si el cliente se va por servicio, jamás volverá por precio; y para eso se requiere entender la diferencia entre cliente y usuario, y así mismo, saber capturar sus datos para poderlos interpretar. El servicio al cliente no debe ser un departamento de la empresa, debe ser una actitud de la empresa (con datos).

Los datos se recogen, se transforman en información y finalmente, es un equipo humano, el que hace que esa información se convierta en conocimiento, dándole el verdadero sentido y valor a esa labor.

Segundo, la automatización de los procesos con el uso de la tecnología en su función de optimizar también la gestión humana. Tercero, generar nuevos modelos de relación de ámbito o de negocio, creadas de manera ingeniosa y con la ayuda de las herramientas tecnológicas que dependen también de los canales, para permanecer, sostenerse o incrementar la participación en los mercados.

Y, por último, identificar las habilidades humanas que se deben desarrollar para enfrentar el momento tecnológico que se vive y que sirva para la organización, no siempre es aprender la tecnología como tal, puede ser determinar cuáles son las funciones o conocimientos que no se pueden digitalizar o automatizar, las que serán más valiosas para las empresas.

El ser humano tiene capacidades que nunca serán desarrolladas por la tecnología, la capacidad de desaprender; que es comenzar de cero pero con la ventaja de la experiencia, la capacidad del pensamiento crítico y de hacer análisis novedosos, la habilidad de preguntar y así retar las respuestas de un ordenador; la capacidad de socializar y construir relaciones de equipo, la capacidad de la inteligencia emocional, que sobrepasa cualquier inteligencia artificial, creando vínculos y experiencias humanas sin igual. Y finalmente, la creatividad tecnológica, que es aquella que permite potenciar las ideas al saber que usando medios tecnológicos las posibilidades son infinitas. ◀

“
El ser humano
tiene capacidades
que nunca serán
desarrolladas
por la tecnología,
la capacidad de
desaprender, que
es comenzar de
cero pero con la
ventaja de la
experiencia.”

¡LEGALIZAR GASTOS NUNCA FUE TAN FÁCIL!

Rindegastos es la **plataforma de legalizaciones de gastos** más potente de Colombia y de Latinoamérica.



100% DIGITAL

Legaliza, aprueba y controla donde y cuando quieras, desde tu teléfono o computador.



AUTOLECTURA DE FACTURAS

Leemos de manera instantánea facturas físicas y electrónicas.



75% DE AHORRO EN TIEMPO Y DINERO

Que tu equipo dedique tiempo a lo que realmente entrega valor a tu empresa.



DOCUMENTO SOPORTE

Realizamos el Documento Soporte en tiempo récord con la automatización de procesos.



**SOLICITA TU DEMO EN
RINDEGASTOS.COM**

 **rindegastos**
www.rindegastos.com

Somos una firma *boutique* de consultoría internacional para transformar el rendimiento y el crecimiento de personas, equipos y organizaciones.

Contamos con más de 25 años de experiencia corporativa en distintas industrias y países, lo cual nos da una mirada diversa y multicultural para brindar soluciones a medida y conectadas a las estrategias del negocio.

Velamos por el retorno a la inversión de nuestras propuestas, queremos que nuestros clientes prosperen y nosotros con ellos, por ello hablamos en el lenguaje de los KPI's.



MEJORES LÍDERES PARA UN MUNDO MEJOR

Llámanos para escuchar tus necesidades:

+ 1 305-298-1886



+ 57 320 770 6450



+ 54 9 351 643 6121



info@hdc.business

diana.borrero@hdc.business



www.hdc.business



Algunas certificaciones:
**Inteligencia Emocional por
Dr. Daniel Goleman.**



**Transformación
Cultural**

**Claudia Aparicio Yañez**

Managing Partner Singularity / U Stanford Executive Social Entrepreneurship Program

ROMPER EL PARADIGMA DEL CONTROL

En la conferencia “Romper el paradigma del control - La tecnología como habilitador de entornos laborales más productivos y plenos”, que estuvo a cargo de Claudia Aparicio, emprendedora, miembro de juntas directivas, advisor y profesora en temas de transformación digital; surgió el siguiente cuestionamiento:

¿Qué tan exponencial eres en el 2022?

A esto, Claudia respondió que *“la exponencialidad más que tecnología tiene que ver con nuestro modelo mental. Existe un patrón tecnológico y es que la tecnología dobla su poder entre cada 18 y 24 meses, lo que quiere decir que tiene más capacidades y tiende a reducir su costo a la mitad. El reto en exponencialidad personal es intentar moverse a ese ritmo. Es la suma de muchos pequeños esfuerzos que se hacen en la vida cotidiana para, finalmente, ver cómo se conecta la exponencialidad de las personas con la de las organizaciones”*.

Al final, las organizaciones exponenciales son las que mezclan capacidades creativas con capacidades de orden. *De once dimensiones que tiene una posible organización exponencial, al menos cinco están atadas a comportamientos específicos que realizamos las personas, y eso significa que no puede haber lo uno sin lo otro.* El rol que tienen las personas de talento humano no es un rol que pueda separarse de la estrategia de la organización.

“

El reto en exponencialidad personal es intentar moverse a ese ritmo. Es la suma de muchos pequeños esfuerzos que se hacen en la vida cotidiana para, finalmente, ver cómo se conecta la exponencialidad de las personas con la de las organizaciones”.



En ese sentido, la transformación digital pareciera que es un conjunto de tareas que todos, de manera estandarizada, debemos hacer. Pero la realidad no es esa, la realidad es que hay muchas jugadas posibles estratégicas que puede adelantar una organización, y es muy importante que los equipos de talento humano las entiendan para poder mantener ese balance entre organización y personas exponenciales.

La transformación más exitosa comienza de arriba hacia abajo, decía Aparicio en su intervención. Si se hace lo contrario, el escenario termina siendo muy frágil, porque las personas que comienzan la transformación se pueden estrellar contra un muro y emigrar a otras organizaciones. También es necesario encontrar un ritmo adecuado, hay que entender el nivel de transformación de la organización para saber el nivel por el cual deben arrancar los procesos de transformación de las personas.

Así mismo, hay que impulsar la transformación de la compañía a partir del desarrollo de capacidades de las personas. Definir cuál es la visión de transformación a la que queremos llegar como organización y, a partir de ahí, desarrollar una estrategia que se desarrolla en el talento humano.

Claudia Aparicio también mencionó que no todo el mundo va a la misma velocidad, pero ya las empresas tecnológicas no son una industria. La tecnología es un eje transversal para, a partir del software, ser capaces de desarrollar miles de soluciones y aumentar de manera muy significativa nuestra presencia en los mercados.

La competencia más importante que se debe desarrollar es la autogestión y es un rol muy importante en las personas de talento humano. El modelo no es, ni siquiera, un modelo de trabajo híbrido, se trata de hiperflexibilidad. De un jefe que tiene que ser capaz de tomar decisiones particulares para ese grupo de personas, porque la tecnología no es para controlar, es para empoderar.

“

La tecnología es un eje transversal para, a partir del software, ser capaces de desarrollar miles de soluciones y aumentar de manera muy significativa nuestra presencia en los mercados.

Para eso, no podemos esperar que la tecnología califique quién es bueno, malo o regular, sino darle poder a los equipos de trabajo para que los objetivos se hagan realidad.

El jefe va a tener que interpretar las necesidades y las expectativas de cada uno de los miembros de su equipo. La pandemia nos demostró que las personas que son más senior se sienten mejor en los entornos remotos, porque tienen experiencia y no necesitan estar preguntando, las personas que necesitan más escenarios de acompañamientos son la generación Z, porque quieren ser visualizados para ascender; a pesar de que ellos tienen más habilidades tecnológicas.



La competencia más importante que se debe desarrollar es la autogestión y es un rol muy importante en las personas de talento humano.

Anteriormente un jefe cuidaba que los resultados se dieran y que hubiera una línea vertical para poder tomar decisiones. Ahora se necesitan jefes que tengan liderazgo adaptativo, que apoye a las personas en el camino de autogestión y poder desarrollar las rutas de autoaprendizaje que se necesitan para tener más aplicabilidad en los escenarios; y entender que la seguridad emocional es el mayor factor de éxito de un equipo, concluyó Aparicio. ◀





Triunfar en tiempos de cambio.

**“El talento y el conocimiento
como ejes de la competitividad”**

**Prográmate e inscríbete ya
y obtén un 20% de descuento en tu tarifa
hasta el 10 de febrero**



**Del 15 al 17
de marzo**



Bogotá



**Evento
híbrido**

**ACRIP Región Central se complace en presentar
la 3ra versión de la Semana del Talento**

Esta versión abordará los siguientes ejes temáticos:



**Nuevos modelos
de liderazgo**



**Construyendo
organizaciones
del conocimiento**



**El diseño
organizacional
como estrategia para
enfrentar el cambio**



**De la Responsabilidad
Social Empresarial (RSE)
a la Sostenibilidad
Corporativa**

No lo pienses más, visita:

www.semanadeltalento.acrip.co/



Más de 700 asistentes hicieron del XXII Congreso Nacional de Gestión Humana de ACRIP uno de los más destacados del país en el 2022

El XXII Congreso Nacional de Gestión Humana, sin duda alguna, superó nuestras expectativas y fue de gran satisfacción para los asistentes que pudieron disfrutar los conocimientos de 30 experimentados expositores, 38 colaboradores en el comité organizador, más de 120 ejecutivos en stand, personal de apoyo y 58 cupos de cortesía. Es así como más de 400 asistentes confirmaron el éxito de este importante evento, que reafirma nuestro compromiso con RRHH.

Gladys Vega, presidenta de la Junta Directiva de ACRIP Nacional y Región Central, dio la bienvenida al **congreso**, manifestando la importancia de conectar con nuevas personas, y la de generar espacios de aprendizaje adicionales a los académicos, basados en el relacionamiento personal para poder potencializar nuevas posibilidades en el ámbito de gestión humana. ►



Se requiere cambiar la manera de pensar y desarrollar capacidades estratégicas y comportamentales, conectando los departamentos y los negocios, llevándolos a una dinámica diaria que potencie el rol de recursos humanos.

Uno de los objetivos del congreso fue desarrollar pautas que permitieran saber cómo articular adecuadamente, la función de Recursos Humanos con la estrategia, y ésta a su vez, con los contextos y necesidades de los clientes. Se requiere cambiar la manera de pensar y desarrollar capacidades estratégicas y comportamentales, conectando los departamentos y los negocios, llevándolos a una dinámica diaria que potencie el rol de recursos humanos.

Beatriz Ortega, presidenta de la Junta Directiva de ACRIP Atlántico, también dio la bienvenida, agradeciendo a los asistentes su respuesta a la convocatoria, para generar un espacio de aprendizaje que permitiera construir a partir de la reflexión de un comité académico excepcional.

Se contó con maravillosos analistas estudiosos que hicieron grandes aportes a las nuevas fronteras del desarrollo de las personas, en el mundo del trabajo de la post pandemia y de la disrupción tecnológica por la inteligencia artificial. Siempre buscando focalizar los sentidos para afrontar los retos y pasar de la reflexión a la acción, después de la experiencia colectiva tan difícil que vivió la humanidad, en la que todos perdieron algo o a alguien.

Fue un gusto contar con la participación de panelistas destacados como lo son:

Marc Vidal, Analista económico y divulgador tecnológico, quien hizo un análisis sobre la dinámica cambiante de los tiempos, las circunstancias, los procesos productivos, la cultura y la evolución humana en general. ►



Evento Principal

Montse Ventosa, Co-Founder HappyShifting reflexionó que es difícil entender cómo funciona la inteligencia artificial cuando ni siquiera hemos podido comprender cómo funciona la mitad de nuestra inteligencia natural. Considera que Recursos Humanos debe alejarse del proceso, retar a la dirección, y abanderarse con el cambio, con un modelo que tiene que defender esa inclusión y al humanismo de las personas.

Enrique González, Vicepresidente Gestión de lo Humano de Bancolombia nos compartió su experiencia y considera que las organizaciones tienen unas expectativas inmensas dirigidas hacia el área de RRHH, y que debe ser capaz de afrontar de manera exitosa esa transformación que está viviendo no solo la sociedad sino el mundo del trabajo.

El Sr. Rogelio Salcedo, Partner y Gerente General en Olivia Consultoría, señaló que es indispensable para las áreas de gestión humana, entender las cinco tendencias de talento que se vienen en la actualidad y que todas ellas son necesarias para estar por delante en el direccionamiento de las organizaciones, para hacerlas competitivas y no como objetivos destinados a desaparecer.

Carlos Zuleta, Socio Fundador Rewire Colombia nos explicó que no se puede cometer el error de pensar que lo digital son las herramientas o robotizar los procesos sino que hay que cambiar la forma de trabajar y los modelos de gestión para estar a la altura y darle un verdadero sentido a la organización.

También compartimos conocimientos con Ramiro Blazquez, Director del Diplomado: Innovación en Gestión de Personas y People Analytics UNAB; Jaume Gurt, Country Manager en Videocation; Luis María Cravino, Director de AO Consulting, Doctor en Sociología del Trabajo; Paola Santos, Directora de RRHH en SAP Región Norte de América Latina y el Caribe y la Dra. Claudia Aparicio, Emprendedora Serial, miembro de juntas directivas y Profesora, entre otros.



no se puede cometer el error de pensar que lo digital son las herramientas o robotizar los procesos sino que hay que cambiar la forma de trabajar y los modelos de gestión para estar a la altura y darle un verdadero sentido a la organización.



Sin duda alguna, fue una experiencia muy enriquecedora, las contribuciones de los conferencistas y las conclusiones a las que se llegaron en el desarrollo de los paneles, en temas como la actualización de capacidades y habilidades, la transformación digital y el liderazgo, el uso de datos y la innovación, la transformación de la gestión humana, la exponencialidad, los límites de los algoritmos, entre otros, comprenden una nueva perspectiva y manera de accionar en el ámbito empresarial, pero también una reflexión individual que nos llama a ser mejores personas en la construcción de la organización. ◀



**XVIII SIMPOSIO
INTERNACIONAL
DE GESTIÓN HUMANA**



Los avances, metodologías y procesos
más innovadores del Capital Humano
expuestas por conferencistas e invitados
de primer nivel lo esperan en esta versión.

5 y 6 *de Octubre*

HOTEL ESTELAR - CARTAGENA

Organiza: ACRIP Bolívar - Evento Presencial

www.simpósioacrip.org



X X I I
**CONGRESO
NACIONAL
DE GESTIÓN
HUMANA**



RE-IMAGINAR LAS ORGANIZACIONES & EL MUNDO DEL TRABAJO



Por quinto año consecutivo se llevó a cabo la entrega del Premio Colombiano de Sostenibilidad a las Buenas Prácticas Laborales

En el marco del Congreso Nacional organizado por La Federación Colombiana de Gestión Humana - ACRIP, en alianza con el Centro Internacional de Responsabilidad Social & Sostenibilidad -Centro RS-, se realizó la 5ª Edición del Premio Colombiano de Sostenibilidad a las Buenas Prácticas Laborales 2021-2022, siendo un gran estímulo que cada año reconoce a las organizaciones privadas, públicas y sociales en gestión integral de talento humano, y de esta manera aporta al desarrollo sostenible y a la generación de un impacto positivo.



**Premio Colombiano
de Sostenibilidad
a las Buenas Prácticas Laborales**

Entre los objetivos que tiene la premiación, se encuentran el de promover las acciones, iniciativas y buenas prácticas de las organizaciones que, teniendo en cuenta el principio de sostenibilidad, contribuyen a la construcción de una sociedad justa, equitativa y en paz.

Proporcionar un modelo de alta exigencia, que sea referente para las organizaciones en la identificación de la gestión de la responsabilidad como parte de las estrategias de sostenibilidad, dirigido a mejorar las prácticas nacionales e internacionales. ►

Crear conciencia sobre la importancia de la gestión responsable en las áreas de gestión humana y su gran importancia en la sostenibilidad de las organizaciones.

Enfatizar las estrategias empresariales en pro del talento humano que se desarrollaron al interior de las organizaciones, durante la situación ocasionada por el Covid-19.

Las empresas que participaron fueron calificadas bajo el Modelo de Excelencia de Sostenibilidad en Buenas Prácticas Laborales (MES+BPL), un análisis integral de gestión organizacional basado en los Estándares Internacionales de Sostenibilidad, gracias a una herramienta virtual que analiza, mide y contrasta los resultados de las organizaciones.



En el proceso de la herramienta digital se realizaron más de 70 preguntas en temas importantes de la gestión del talento humano y la responsabilidad social entre los que se encuentran: Atracción y desarrollo del talento humano, gestión del aprendizaje, liderazgo en la organización, compensación, relaciones laborales, diversidad e inclusión, gobernanza, bienestar y calidad de vida y finalmente, seguridad y salud en el trabajo.

Contamos con un grupo selecto de evaluadores, quienes aportaron su conocimiento y transparencia en el desarrollo de esta causa, Carlos Andrés Aguilera, Irma Cristina Cardona, Leonardo Alexander Rodríguez, Luz Oriola Gaviria, Mario Álvarez Chávarro, Margarita María Ortiz, Natalia Sierra, Paula Marcela Bernal, Yamile Rodríguez, Viviana Andrea Comba Moreno, Vivian Marcela Orjuela y William Mahecha Hernández.

Y para la premiación, el jurado fue un grupo de líderes reconocidos, expertos en talento humano y sostenibilidad: Adriana Ramírez, Líder de Sustentabilidad y Comunicación Estratégica en Próxima; Alexandra Filigrana, Coordinadora de Valor Compartido, género, diversidad e inclusión en Cámara de Comercio de Bogotá; Cristina de Armas, CEO InspirandoT SAS BIC, Global Head Diversity/Equity & Inclusion; Hugo Valderrama, Presidente de: Beltech Colombia, In Motion Colombia, Mondomedia Colombia, High Value Consulting Corporation; Iván Darío Arenas, Ex presidente ACRIP, miembro de la Junta Directiva de ACRIP Atlántico; Marcos González, Presidente de Corresponsables, de su Fundación y de ObservaRSE; Mauricio López, Vicepresidente de Andesco y Director Ejecutivo de la Red Colombia del Pacto Global de las Naciones Unidas; Sergio Rengifo, Director Ejecutivo de CECODES y Víctor Malagón, Fundador de MACA Consultores, Líder de Colombia Científica, Expresidente del Foro de Presidentes, Director en Prime Business School.

“

Se contó con 116 organizaciones de las cuales 46 fueron finalistas y estuvieron en la ceremonia presencial que se llevó a cabo en Barranquilla, Atlántico, en el marco del XXII Congreso Nacional de Gestión Humana.

Premiación

Sin embargo, no existen reglas generales que apliquen a todas las organizaciones. Uno de los grandes retos que tenemos a futuro es que debemos trabajar con máquinas, robots, algoritmos e inteligencia artificial, por tanto, los puestos de trabajo van a pasar de ser espacios humanos emocionales, a espacios tridimensionales donde distintas esencias tendrán que colaborar para desarrollar el trabajo. Sabemos que algo tendrá que cambiar, tenemos que aprender a convivir con todo aquello que nos está invadiendo.

Las entidades Sin Ánimo de Lucro, ESALES y Universidades ganadoras fueron:

Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, FCV Cuidamos Vidas, Hospital Universitario San Ignacio y Universidad de los Andes.



Las empresas públicas premiadas fueron:

ACUEDUCTO, Agua, Alcantarillado y Aseo de Bogotá, XM y Gobernación de Cundinamarca. En esta categoría la empresa OCENSA fue declarada fuera de concurso, por presentar excelentes resultados y ser ganadora por tercera vez consecutiva.



En empresas pequeñas:

BUK, Corazón de Niño y Canal 1 y en empresas medianas BD, Lulo Bank y Titan Plaza, fueron las ganadoras. GIP SAS fue declarada fuera de concurso por presentar excelentes resultados y ser ganadora por tercera vez consecutiva.



En empresas medianas:

En esta categoría los ganadores del reconocimiento fueron: Becton Dickinson, Titan Plaza, Lulo Bank y GIP s.a.s. que nuevamente fue declarada fuera de concurso por sus resultados.



En la categoría de empresas grandes:

CENIT, Bucanero Pollos y Teleperformance fueron las premiadas en la categoría de empresas grandes.



¡Agenda la Fecha y Prepárate!

XVIII Simposio Internacional de Gestión Humana ACRIP 2023

Cartagena de Indias; Colombia, será la sede del XVIII Simposio Internacional de Gestión Humana ACRIP 2023. Evento que se realizará el 5 y 6 de Octubre.

El Simposio ha sido especialmente diseñado para actualizar a los directivos de las organizaciones, y a la comunidad de gestión humana, en los temas más relevantes de la organización actual y del futuro. Los más reconocidos speakers nacionales e invitados internacionales, analizarán y discutirán tales tendencias.

Con una asistencia estimada de más de 300 personas, se espera abrir a los asistentes espacios de actualización y networking, y a los patrocinadores, visibilidad, posibilidad de tener nuevos clientes y fidelizar a los ya existentes.

La Asociación de Gestión Humana - ACRIP, seccional Bolívar una vez más estará al frente de su organización.

Los interesados pueden ingresar a la página web www.simpasioacrip.org o directamente a la línea de contacto 6749629 o comunicaciones@acripbolivar.org



ACRIP ES SU ALIADO PARA DISTINTOS **ESTUDIOS** **Y ANÁLISIS** AL INTERIOR DE SU ORGANIZACIÓN

Análisis de
compensación

Estudio
de Beneficios
y Salario
Emocional

Estudio de
Equidad y
Competitividad

Estudio
de Cargas
Laborales

Análisis
y Diseño
de Cargos

Desarrollamos estudios e investigaciones acordes a las políticas de las empresas, entregando resultados que mejorarán la percepción, engagement y clima laboral.

SOLICITE MÁS INFORMACIÓN



Móvil + WhatsApp: (+57) 310 493 1444 comercial@acripnacional.org

www.acripsalarios.org

ENERO 31

DÍA NACIONAL DE EJECUTIVO DE GESTIÓN HUMANA

¡Felicitaciones!

¡Gracias por trabajar por y para las Personas! Felicidades Ejecutivo de Gestión Humana.

El Día Nacional del Ejecutivo de Gestión Humana se conmemora cada año desde 1989. Se origina cuando el Consejo Nacional de ACRIP instituyó el 31 de enero para recordar y honrar a Mauricio Higuera (Q.E.P.D), quien para la fecha fuera gerente de Recursos Humanos de Nestlé en Bugalagrande, Cali; y quien fuera asesinado en un hecho de injusticia e intolerancia. Este importante día fue instaurado bajo el liderazgo de señor Germán Bula, Presidente de ACRIP y ministro de Educación del periodo en mención.

Desde entonces, ACRIP ha conmemorado este día a través de eventos, encuentros y diferentes actividades, las cuales buscan resaltar la labor de los ejecutivos de gestión humana en Colombia.

En los últimos años, la profesión de Recursos Humanos se ha posicionado como líder del cambio en las organizaciones, mejorando la vida laboral y personal a través de nuevas formas de pensar y trabajar; construyendo un futuro más flexible, sostenible y participativo.

En beneficio de los trabajadores, las organizaciones y la sociedad en su conjunto. En ACRIP tenemos el lema de trabajar "Por el engrandecimiento de la Persona, la empresa y el País". Y este es un momento para reconocer las prácticas de gestión humana, dar a conocer la contribución significativa que esta profesión está realizando y mostrar cómo trabajamos más allá de las fronteras para desarrollar el pensamiento y la práctica.

Sociales ACRIP



3RA CARRERA ATLÉTICA ACRIP 15K 2023



5K

10K

15K

1 DE MAYO

**POR EL BIENESTAR
DE LOS TRABAJADORES**

PARA MAYOR INFORMACIÓN:

☎ (605) 3442729 - (605) 3682796
☎ (+57) 320-5362077
✉ comunicaciones@acripatlantico.org
📍 Calle 58 N° 55 - 96 2do piso

