

RECURSOS HUMANOS Y CAPACITACIÓN



SMS Latinoamérica

Enero de 2017
Año 2017 / N° 13



SMS ARGENTINA • GESTIÓN DE TALENTOS, UN DESAFÍO CONSTANTE

¿Qué es talento y cómo se alinea con los objetivos de tu empresa? “El talento es la especial capacidad intelectual o aptitud que una persona tiene para aprender las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad”

[LEER MÁS](#)



SMS COLOMBIA • TÉRMINO DE LAS INCAPACIDADES MÉDICAS EXPEDIDAS POR LAS EPS

La Dirección Jurídica del Ministerio de Salud emitió concepto respecto de la vigencia de la Resolución 2266 de 1998, expedida por el entonces Instituto de Seguros Sociales -ISS en relación a los términos de las incapacidades médicas.

[LEER MÁS](#)



SMS ARGENTINA • LA CAPACITACION COMO MEDIO DE MOTIVACION Y DESARROLLO PROFESIONAL

Capacitarse es aprender, es estudiar para mejorar y actualizarse. La importancia de formarse radica en su principal fin, mejorar los conocimientos y las competencias de quienes integran una empresa u organización

[LEER MÁS](#)



SMS ECUADOR • TEST PSICOMÉTRICO PARA EVALUAR PERSONAL

¿Debo evaluar al personal utilizando test psicométrico? Es un instrumento que se utiliza para la medición de los atributos psicológicos y parte del supuesto de que es posible aislar, en el examen, los rasgos o factores que pretenden medir con independencia del resto de la personalidad que se considera constante e invariable

[LEER MÁS](#)



www.smslatam.com

Descargue desde aquí el
documento completo en PDF



SMS ARGENTINA • GESTIÓN DE TALENTOS, UN DESAFÍO CONSTANTE



Qué es talento y cómo se alinea con los objetivos de tu empresa. “El talento es la especial capacidad intelectual o aptitud que una persona tiene para aprender las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad”

Tomando este concepto es importante comprender que la gestión del talento es clave para diferenciarse en el mercado actual, este elemento diferenciador no siempre se consigue. Aquellas organizaciones que consiguen llegar al éxito gracias a la gestión del talento es porque dan importancia a tres cuestiones.

- Dedicar tiempo y esfuerzo a entender las tendencias del mercado laboral en el que se encuentran, así como a analizar su propia organización para definir qué talento marca la diferencia en su negocio
- Entienden la gestión del talento como un proceso y actúan en todas sus fases.
- Fomentan la implicación de todas las personas. Al entender que el talento contribuye a los resultados de la organización, queda patente que existe un vínculo muy estrecho entre el talento y la estrategia de la empresa.

Por todo esto debemos tener muy claro como empresa qué tipo de talentos necesitamos y con qué capacidades tenemos que incorporar a las personas que van a formar parte de nuestro equipo de trabajo. Por eso podemos mencionar tres fases fundamentales:

1. Atraer talentos
2. Desarrollo de talentos
3. Retención de talentos

En el punto 1 es esencial la eficacia en los procesos de selección que tiene cada empresa. Es esencial que el selector tenga total claridad del talento que está buscando, para, de esta manera, lograr atraer a los candidatos que como empresa necesita incorporar. Para lograr este objetivo debemos poder responder las siguientes preguntas:

- ¿Qué los atrae?
- ¿Qué se debe ofrecer para identificarlo con nuestra Organización?
- ¿Qué tipo de talento es?
- ¿Qué paquete de beneficios le es atractivo?

< VOLVER

SIGUIENTE >

La clave está en identificar el paquete de beneficios que les interesará conforme el tipo de talento, la generación a la que pertenece y sus necesidades. Nuestro rol como empresa es reconocerlo y ofrecer lo que sé que percibirá como un real beneficio.

Sabemos que no es fácil obtener recursos humanos calificados y motivados. El talento en los profesionales es un factor escaso, que hay que saber buscar, captar y, sin duda, lograr que permanezcan en nuestra organización.

Una vez que incorporamos a la persona a nuestra organización, comenzamos con la fase dos que es el DESARROLLO DE TALENTOS. En este punto es crucial EL PLAN DE CAPACITACION. Es imprescindible para el desarrollo de cualquier miembro en la organización el brindarle capacitación de toda índole relacionada con su puesto de trabajo.

Cuando me refiero a capacitación, no sólo es la capacitación técnica, sino que también debemos brindarles herramientas para saber comunicarse, para trabajar en equipo, siempre que sus funciones lo ameriten. Por ejemplo. Si nosotros como empresa sabemos que en corto plazo nuestro talento va a tener equipos a cargo, es un factor importante el brindarle una capacitación de mandos medios. De esta manera, nos anticipamos a formarlo para una desafío que va a tener próximamente, favoreciendo a que pueda realizarlo con mayor confianza.

Otras variables necesarias para el desarrollo y RETENCIÓN de talentos, ya que favorecen al crecimiento personal y profesional de la persona dentro de nuestra organización, generando mayor sentido de pertenencia y compromiso (retención), son:

- Propiciar un buen clima laboral
- Equilibrio entre la vida laboral y personal
- Establecer un plan de carrera
- Implementar planes de incentivos personalizados/ Sistema de evaluación
- Generar nuevos proyectos
- Comunicación interna
- Otras acciones: generar espacios recreativos dentro del ámbito de trabajo. Fomentar las actividades fuera de la oficina, como por ejemplo actividades deportivas (torneos de futbol, actividades grupales, etc.). El objetivo de estas acciones es que las personas se puede conocer en otro ámbito que no sea el labora, que compartan otras actividades.

El conjunto de todos los factores que desarrollamos van a favorecer a la atracción y retención de talentos.

Es esencial que el empleado nos elija como empresa todos los días, que se identifique con nosotros; el sentido de pertenencia no pasa por trabajar 10 años en la misma empresa, sino por lograr que nuestros empleados se reconozcan con nuestros valores y que mientras formen parte de nuestro equipo se sientan valorados y reconocidos como eslabón esencial para el cumplimiento de los objetivos planteados.

La retención se ha convertido en un gran desafío para las compañías puesto que su talento humano es la pieza alrededor de la cual giran el cumplimiento de los objetivos corporativos y la competitividad y productividad de la organización en el mercado.

La atracción y retención de talentos debe ser un desafío permanente para toda organización, como también un requisito necesario en este mercado actual.

POR: Brenda Lafranconi
Gerente de Recursos Humanos
blafranconi@sms.com.ar

< VOLVER



www.smslatam.com

Descargue desde aquí el
documento completo en PDF



SMS COLOMBIA • TÉRMINO DE LAS INCAPACIDADES MÉDICAS EXPEDIDAS POR LAS EPS



Recientemente, la Dirección Jurídica del Ministerio de Salud, mediante radicado No. 201611601461951 del 9 de agosto de 2016, emitió concepto respecto de la vigencia de la Resolución 2266 de 1998, expedida por el entonces Instituto de Seguros Sociales -ISS en relación a los términos de las incapacidades médicas.

Bajo el concepto citado, el Minsalud reconoce que no existe reglamentación específica en relación con la expedición de incapacidades y licencias de maternidad dentro del Sistema General de Seguridad Social -SGSSS a excepción de la Resolución 2266 de 1998, que fuera expedida por el liquidado ISS a efectos de reglamentar su propio proceso de expedición, reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas por incapacidades y licencias de maternidad.

Indica la oficina Jurídica del Minsalud, que en ausencia de normatividad dentro del SGSSS, las EPS, han continuado con la aplicación de la Resolución citada, en especial, lo contenido en el artículo 10, el que indica lo siguiente:

“ARTICULO 10. DE LA EXPEDICIÓN DE CERTIFICADO DE INCAPACIDAD. El médico u odontólogo tratante y competente para expedir certificados de incapacidad determina el período de incapacidad y expide el respectivo certificado inicial hasta por un máximo de treinta (30) días, los cuales puede prorrogar, según su criterio clínico, hasta un total de ciento ochenta (180) días -por períodos de máximo treinta (30) días cada uno- y de conformidad con las normas que rigen para cada tipo de riesgo, contenidas en los respectivos capítulos de la presente resolución.”

De acuerdo con lo antes expuesto, es de entender que una EPS no podrá expedir una licencia de maternidad por el término consagrado en la ley para la misma a una madre, sino que, lo hará en no menos de tres (3) certificados, uno cada 30 días, o si el médico, le concede el término de la licencia que obliga la ley, la EPS solo reconocerá el pago de las prestaciones económicas o auxilios en vigencias no superiores a 30 días, lo que en otras palabras constituyen tres (3) certificados en la liquidación de tales auxilios.

< VOLVER

SIGUIENTE >

La no existencia de reglamentación propia para el SGSSS, vigente desde la ley 100 de 1990, esto es hace más de 26 años, resulta absurdo toda vez que una las funciones básicas del sistema, es el de propender por el bienestar del afiliado y su grupo de beneficiarios a través del reconocimiento oportuno de los denominados auxilios por enfermedad general, por enfermedad profesional o por licencias de maternidad; auxilios estos, que deben ser cubiertos directamente por cada entidad administradora del sistema, llámese EPS o ARL para garantizar el mínimo vital a cada afiliado.

Por todos los empresarios es sabido que el pago de los auxilios monetarios que un afiliado al SGSSS puede obtener, es liquidado por las EPS o ARL de manera vencida, siempre y cuando, el certificado de incapacidad o de licencia de maternidad, sea registrado ante la entidad administradora en las fechas y horas que muchas de ellas definen de manera interna, lo que resulta paradójico en la era de las tecnologías de la información y las comunicaciones, por lo que avances tecnológicos como los del RUNT, podrán ser un aporte imaginativo a la reducción de costos a los empleadores para que le sean compensadas con el pago de aportes al SGSSS, los montos reconocidos por incapacidades o licencias de sus empleados, sean liquidadas dentro de los tiempos en que estos gocen de la protección bajo tratamiento médico o en protección a la maternidad.

Por último, es bueno recordar que los auxilios reconocidos por las EPS por enfermedad general, son objeto de reconocimiento económico a partir del día dos (2) de la incapacidad, liquidados hasta el día 90 de la mismas, cuando ellas se presentan de manera continua e interrumpida al 66,66% de ingresos base de cotización (IBC), auxilio que desciende al 50% del IBC a partir del día 91 y hasta el día 180, para luego entrar a un proceso de estudio de medicina laboral quien determinará el futuro laboral del empelado. Similar situación sucede con la enfermedad profesional o de trabajo, cuyo beneficio económico en favor del empelado está a cargo de la ARL a partir del primer día de reporte del accidente laboral y hasta el día 180, liquidado los mismos sobre el 100% del IBC, sin que este auxilio, para ambos casos, enfermedad general y profesional, puede estar por debajo del mínimo diario legal vigente.

POR: Rodrigo García Ocampo
Socio
rgarcia@smscolombia.com.co

< VOLVER



www.smslatam.com

Descargue desde aquí el
documento completo en PDF



SMS ARGENTINA • LA CAPACITACION COMO MEDIO DE MOTIVACION Y DESARROLLO PROFESIONAL



La importancia de formarse radica en su principal fin, mejorar los conocimientos y las competencias de quienes integran una empresa u organización.

Es a través de cada una de las personas que forman los equipos de trabajo, su desempeño, su capacidad y sus ideas, cómo la empresa alcanzará el éxito. Cada profesional coopera en el desarrollo de la organización y ayudarlos en el fomento de su formación los motiva y beneficia.

Si bien resulta algo lógico y la mayoría de las personas están al tanto de lo importante que es formarse, muchos no lo realizan por justificaciones o excusas que son muy válidas: falta de tiempo, de dinero, de herramientas. En este sentido, es importante destacar que hay nuevas formas, metodologías y sistemas que ayudan a que la capacitación sea más dinámica, entretenida, enriquecedora, económica y logre atraer la atención e interés del público que debe/desea hacerlo.

En la nueva era de la información se han logrado desarrollar nuevas posibilidades de acceso, no sólo con el fin de ahorrar tiempo sino también acortar distancias. La capacitación online o el e-learning ya lleva varios años revolucionando la educación y formación de muchos profesionales. En este sentido muchas empresas han decidido tomar la posibilidad de incorporar estas herramientas para que sus profesionales puedan capacitarse en su lugar de trabajo o en un horario que les resulte más accesible, generando a la vez una nueva motivación que los fidelice.

Es importante comprender que invertir en estas herramientas y en la mejora de cada uno de los espacios de capacitación que nuestros profesionales, nuestros socios y su staff y cada una de las inquietudes de nuestros clientes o público externo son de gran importancia para fidelizarlos, acompañarlos y ayudarlos al perfeccionamiento de ellos mismos.

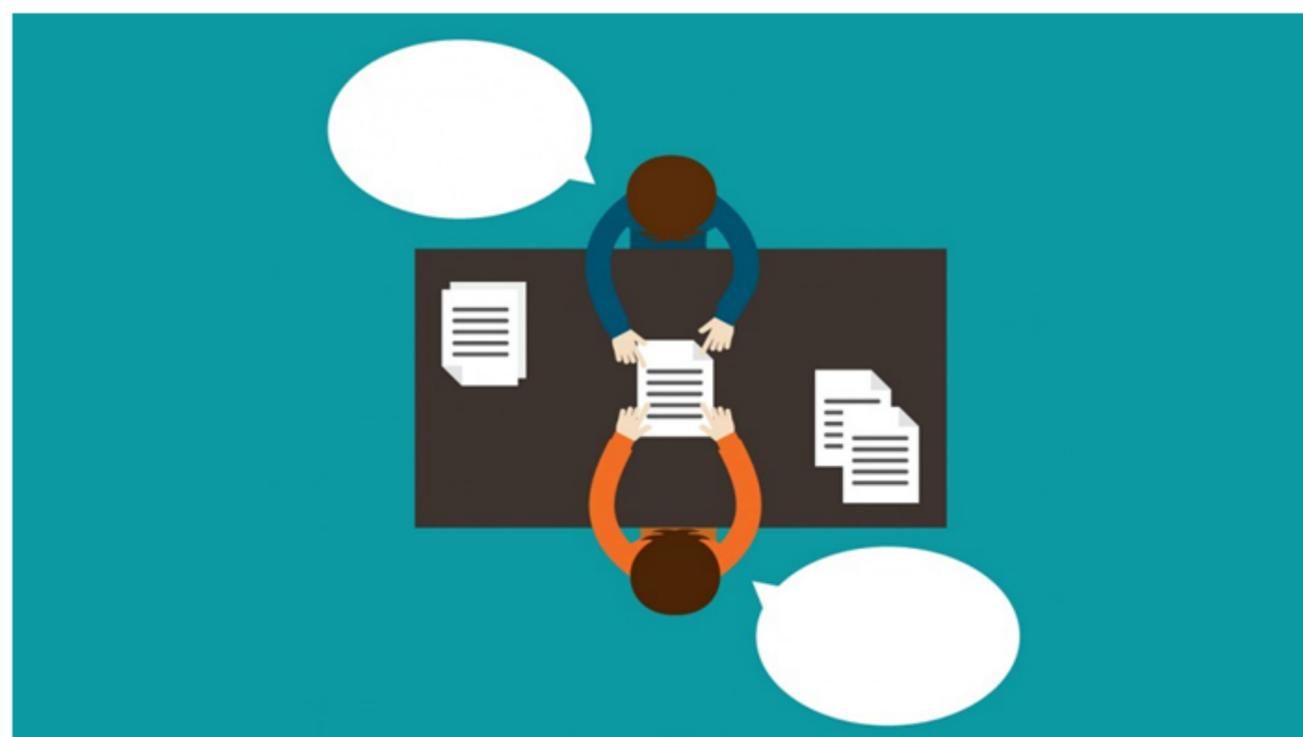
Un seminario por videoconferencia, el acceso a la información a través de un campus, la certificación individual que avala las horas invertidas y la comodidad de hacerlo en el horario deseado son diferenciales que motivan y que destacan a una Organización que mira para adentro con el fin de dar lo mejor hacia afuera.

La calidad de los servicios, el éxito en los resultados y la recomendación entre quienes trabajan para una Organización y sus clientes es una de las principales razones por las que la Capacitación debe priorizarse, tomando en cuenta las nuevas generaciones, sus tiempos, sus necesidades y sus herramientas.

POR: Guillermina Baldini
Coordinadora Capacitación
gbaldini@sms.com.ar

< VOLVER

SMS ECUADOR • TEST PSICOMÉTRICO PARA EVALUAR PERSONAL



¿Debo evaluar al personal utilizando test psicométrico? El test psicométrico es un instrumento que se utiliza en psicología para la medición de los atributos psicológicos y parte del supuesto de que es posible aislar, en el examen, los rasgos o factores que pretenden medir con independencia del resto de la personalidad que se considera constante e invariable.

Estos rasgos o factores como: las aptitudes, las actitudes, las habilidades, competencias laborales, la inteligencia, y los valores deben ser evaluados en cada colaborador dentro de una organización.

Este tipo de pruebas no tratan de calificar perfiles como “buenos o malos”, sino que describen las características, detallan las fortalezas y eventuales debilidades del individuo evaluado.

Para evaluar al personal, la empresa debe ubicar dentro del manual de funciones, los requisitos necesarios para la ejecución de las tareas que un determinado cargo exige. Esto es importante porque servirá de base del proceso de evaluación.

¿Se imagina Usted una empresa que no conozca las aptitudes, actitudes, habilidades, competencias laborales, inteligencia o valores de su personal? No utilizar test psicométricos para evaluar al personal es como organizar una empresa para buscar ORO y contratar a la primera persona que se presente.

Ventajas de utilizar test psicométrico

- Permite identificar si cada colaborador tiene la capacidad y habilidad adecuada para el cargo que desempeña. Al no determinar esto a tiempo, resultará demasiado costoso para la empresa, porque “frenaría” la productividad empresarial en perjuicio de toda la organización.
- Permite evaluar a la empresa por departamentos y unidades de trabajo. Permite desarrollar y/o retener talentos.
- Mejora la relación entre pares y superiores.
- Conduce a la ubicación adecuada de los colaboradores en aquellos cargos en los que puedan rendir mejor, permitiendo así la posibilidad de elaborar programas de entrenamiento que los ayuden en lugar de perjudicarlos con un despido o impidiéndoles realizar las tareas para las que sí están capacitadas.

POR: Fabián Delgado Loor
Socio
fabian@smsecuador.ec

< VOLVER