DOSSIER DE
LINK GERENCIAL CONSULTORES

MAYO 2016

TENEMOS UNA NUEVA IMÁGEN, CÓNOCELA VISITANDO NUESTRAS REDES

D2.0 DESAROLLO 2.0

+ EFICIENCIA
+ PRODUCTIVIDAD
+ CONOCIMIENTO

RECURSOS HUMANOS: EL NUEVO AGENTE DE CAMBIO

Los avances de este milenio han llevado a las empresas a captar una nueva línea de profesionales capaz de ocupar posiciones críticas de las cuales depende el éxito organizacional. Sin embargo, estos talentos son más exigentes y tecnológicos, por lo que es fundamental formar -en paralelo- a los líderes transformacionales que conducirán, de manera efectiva, a estos equipos de trabajo.

LECTURAS

Lo que saben los Mejores CEO's y El sentido de la urgencia
dos excelente libros llenos de estrategias y recomendaciones nos enseñan a lograr el éxito profesional
Pág 3

PARA VER

Somos Marshall, un film que muestra la importancia de los valores y resalta los efectos positivos de la motivación
Pág 7

FEEDBACK

Estudios de Clima Organizacional:
un aliado en los procesos de retención del talento
Pág 8

APP: Elejandria es una aplicación que permite descargar cientos de libros en español de manera gratuita y legal. Todos los títulos disponibles en la aplicación están libres de derechos de autor

LOS **RETOS** DE LOS **GESTORES DE TALENTO**

La Gestión de Talento o de Recursos Humanos ha pasado de ser meramente transaccional, para evolucionar y convertirse en una gestión estratégica, llena de escenarios e incertidumbres.

Las empresas aspiran –y necesitan- tener en los profesionales de recursos humanos, unos aliados que les ayuden a construir negocio como cualquier ejecutivo de otra área. Este cambio de paradigma obliga no sólo a entender y manejar los aspectos estratégicos, pasa también por aplicar elementos de la innovación para adaptar la gestión del talento no solo a las necesidades del negocio, sino también a los cambios culturales que se viven tanto dentro como fuera de la organización.

Mantener un clima organizacional saludable, propicio para la productividad y el logro, contar con estrategias para atraer, desarrollar y retener a los denominados millennials, aprovechar las tendencias y herramientas que brinda la revolución digital, constituyen grandes retos para cualquier profesional del área de recursos humanos; es por ello que como un aporte a la discusión hemos decidido incluir estos temas en esta nueva edición.

Que la disfruten.

Odalis Rojas
Editora

El e-learning eleva el nivel académico de los profesionales

La educación a distancia ha cobrado relevancia al ser una excelente opción para aquellas personas que por diversas razones, como ubicación geográfica, falta de tiempo o limitaciones de movilidad, les resulta difícil acudir a algún sitio donde se imparten diversos cursos. Para que esta modalidad pueda funcionar, la aplicación de tecnología en función de diseñar plataformas digitales y herramientas, ha sido imprescindible, además de que ha complementado la enseñanza, acercando las Tecnologías de la Información y la Comunicación, a los estudiantes como instrumentos de uso cotidiano.
Este tipo de enseñanza también ha tenido una importante presencia en el ámbito profesional, utilizando la educación a distancia para facilitar la capacitación del personal y de esta manera fortalecer cada área del negocio.

www.americaeconomia.com

D2.0 DESAROLLO 2.0

Directora: Mary Flor Domínguez I **Editora:** Odalis Rojas. **Diseño Gráfico y Producción gráfica:** TYPOPIXEL
Redacción: Luisana Mata.
Desarrollo 2.0 es una publicación de **Link Gerencial,** mensual y gratuita, dirigida a clientes y relacionados interesados en las tendencias del mundo de la capacitación empresarial y sus impactos.

Link gerencial consultores

El llamado **'job hopping',** o cambio frecuente de trabajo, es un fenómeno muy común en los millennials quienes están saltando más de empleo que la generación anterior

Lecturas

EL SENTIDO DE LA URGENCIA

Del autor de "Al Frente del Cambio", "Nuestro Iceberg se derrite", "¿Qué hacen los líderes?" Y "El factor Liderazgo", surge "El Sentido de Urgencia", un texto en el que John P. Kotter pretende abrir los ojos de los mandos medios y directivos de las empresas sobre la importancia de hacer frente a dos de sus principales obstáculos: la complacencia y el falso sentido de urgencia.

Para el profesor emérito de la Escuela de Negocios de Harvard, experto en administración; pensador, orador y escritor reconocido como un Arquímedes en el arte de transmitir a las organizaciones las habilidades prácticas que se traduzcan en métodos acertados para liderar el cambio, lo que se necesita hoy en día, en casi todas las organizaciones, es un verdadero sentido de urgencia: una actitud inconfundible y un convencimiento profundo que lleve a las personas a aprovechar las oportunidades y evitar los peligros propios de la competitividad. Por ello el texto propone la importancia de hacer que todos los días ocurra algo importante, para lo cual es fundamental dejar de lado las actividades que no son prioritarias y así poder actuar con más rapidez e inteligencia.

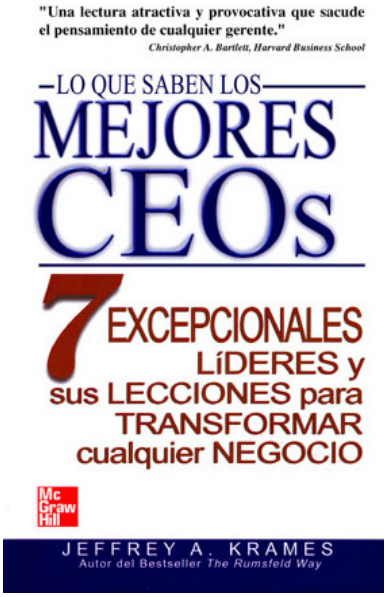
Este libro es una herramienta poderosa en un mundo que cada vez se mueve a mayor velocidad.

LO QUE SABEN LOS MEJORES CEO'S

Las ideas de siete líderes excepcionales y sus lecciones para transformar los negocios en empresas exitosas, fueron recopiladas por Jefrey A Krames, quien a través de su libro explica el recorrido de siete íconos modernos para lograr el éxito en sus empresas.

Una guía práctica que va más allá de la teoría y las conjeturas para examinar las habilidades y estilos que contribuyeron a ese logro.

Con este libro podrás analizar cómo las relaciones entre jefes y empleados favorecen el éxito de cada una de las organizaciones citadas por el autor.



EN DATOS: 87% de las Gerencias de Recursos Humanos en República Dominicana están en manos de mujeres. Fuente: Edición 324 revista Mercado

LOS PROCESOS DE CAMBIO CULTURAL COMIENZAN EN RECURSOS HUMANOS

La revolución digital definitivamente está cambiando tanto el tejido social como el empresarial. En este contexto cargado de eventos disrruptivos es necesario comenzar a cuestionar algunas prácticas en materia de gestión del talento, para garantizar que las empresas puedan cumplir su misión, amparadas en un personal capaz de aportar valor diferencial y satisfacer las demandas cada vez más exigentes y tecnológicas de los empleados.

Para acceder a nuevos y más rentables ciclos de negocios definitivamente necesitamos líderes que puedan comprender que el mundo a su alrededor se ha modificado, y por tanto deben preguntarse, si sus organizaciones, sus procesos, su cultura y su gente, está preparada para asumir la trasformación que enfrentamos.

De allí que los equipos de recursos humanos se vean en la necesidad de ser los principales promotores de los procesos de

LA FRASE: "La educación digital no tiene restricciones de tiempo ni espacio. Es permanente y está disponible a toda hora..." Andrés Núñez Alvarez, Master en Diseño Instruccional y Tecnología Educativa de Florida State University

cambio y hacer uso, de forma innovadora, de los recursos a su alcance.

Gestionar el conocimiento en redes de talentos, universidades corporativas, cursos on line, comunidades de práctica o equipos de alto rendimiento en ambientes de colaboración, es sin duda el nuevo reto de las organizaciones, por lo tanto la gestión de Capital Humano ha comenzado a segmentar y diversificar sus formas de realizar los planes de capacitación y formación.

Por una parte, los avances del nuevo milenio los llevan a captar a los mejores profesionales para que ocupen las posiciones críticas para el éxito de la empresa, y por la otra, deben desarrollar –mediante el uso de herramientas tecnológicas- a los líderes transformacionales que conducirán, de manera efectiva, a estos equipos.

El uso de recursos on line pone al alcance de los colaboradores la información que les permitirá gestionar y/o construir un entorno personal de aprendizaje, el cual debe estar enfocado en las necesidades reales de la empresa, y esta es la gran tarea de Capital Humano. Así que cabe preguntarse **¿qué estás haciendo hoy para enfrentar ese reto global?**

Una nueva generación toma el control

De acuerdo a un reporte de la Revista Forbes, sólo en México los millennials representan el 25% (30 millones) de la población del país, casi la misma proporción que la población económicamente inactiva (35.4 millones).

Este grupo de nativos digitales ya ha ingresado al tejido organizacional y son jóvenes de hasta 30 años de edad. Se espera que en sólo uno o dos años estos comiencen a ocupar puestos de liderazgo en mandos medios.

Incluso diversas investigaciones y/o proyecciones, como la de Universium Global, afirman que en 10 años los millennials se convertirán en 75% de la fuerza laboral.

"Los millennials saben escuchar mejor, pero también saben hablar mejor de sus necesidades. Otro factor importante es el acceso a la información, la globalización, ya que son nativos digitales", afirma Viridiana Hernández, gerente de Industria de Productos de Accenture México, quien señala que las empresas invierten cerca de 786 millones de dólares al año en capacitación para este sector.

LA FRASE: "Lo que hemos aprendido es que a los cambios que hemos estado realizando durante los últimos cuatro años le hacía falta el componente digital", Gedeón Santos presidente de INDOTEL

Tech Radar

La seguridad informática es tarea de todos

El gobierno de España y el Instituto Nacional de Ciberseguridad han emprendido una campaña que pretende crear conciencia sobre la importancia de mejorar la seguridad en los puestos de trabajo.

El tema está en la palestra y de hecho los líderes del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Organización de los Estados Americanos (OEA) realizaron, hace pocos días, un llamado de atención para los países de América Latina y el Caribe, a fin de solicitarles que aceleren sus esfuerzos en Ciberseguridad, tras presentar el nuevo estudio elaborado por ambas instituciones con el apoyo de la Universidad de Oxford.

El Informe Ciberseguridad 2016, ¿Estamos preparados en América Latina y el Caribe? revela que cuatro de cada cinco países de la región no tienen estrategias de ciberseguridad o planes de protección de infraestructura crítica. Dos de cada tres no cuentan con un centro de comando y control de seguridad cibernética y la gran mayoría de las fiscalías carece de capacidad para perseguir los delitos cibernéticos, entre otras carencias.

El informe analiza el estado de preparación de 32 países basado en 49 indicadores. Es la primera radiografía profunda del nivel de preparación de América Latina y el Caribe ante la creciente amenaza del cibercrimen.

Uruguay, Brasil, México, Argentina, Chile, Colombia y Trinidad y Tobago se encuentran en un nivel intermedio de madurez pero lejos de países avanzados como Estados Unidos, Israel, Estonia y la República de Corea.

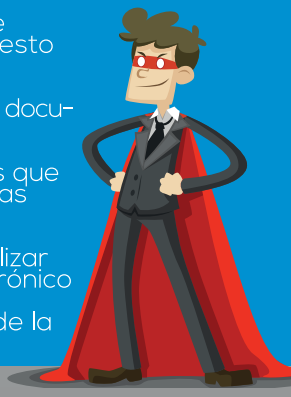
"Este informe es un llamado de acción para proteger a nuestros ciudadanos y nuestra infraestructura clave del siglo XXI", dijo el presidente del BID, Luis Alberto Moreno. "Nuestra región llegó tarde a la Revolución Industrial. No podemos perdernos la oportunidad que nos abre la revolución digital".

El Secretario General de la OEA, Luis Almagro, enfatizó que el ciberespacio forma cada vez más parte integral de las vidas cotidianas de la gente de Las Américas, y es imprescindible para su pleno desarrollo. "Por eso tenemos que ver la seguridad cibernética como cualquier otra forma de seguridad: un tema de altísima prioridad para nuestros pueblos... En este contexto, nuestro lema de 'más derechos para más gente' se traduce en nuestro compromiso de seguir trabajando para fortalecer las capacidades de nuestros países para proteger las personas, las economías, y la infraestructura crítica de nuestra región".

Fuente/ http://www.iadb.org/

En el puesto de trabajo todos debemos ser héroes de seguridad

1. Custodia celosamente la confidencialidad de la información
2. Alerta a los responsables ante cualquier incidente de seguridad
3. Resguarda el secreto de las contraseñas de los ojos ajenos
4. Defiende a capa y espada tu puesto de trabajo
5. Restringe el mínimo el almacenamiento en la nube
6. Vigila el uso de los medios de almacenamiento extraíble
7. Respeta la prohibición de alterar la configuración del equipo y de instalar aplicaciones no autorizadas
8. No dejes nada al alcance de los que pasen por tu puesto de trabajo
9. Destruye de forma segura documentos y soportes
10. Protege los documentos que envías a la impresora o llevas al escáner
11. Cumple las normas al utilizar el Internet y el correo electrónico
12. Protege la información de la empresa



EN DATOS: Un reporte de la firma Sensor Tower indica que en 2016 se han descargado 11.1 mil millones de Apps en la Google Play Store, lo que supone 6.7% más que en el mismo periodo de 2015

Para Ver

SOMOS MARSHALL

En ocasiones, una triste historia puede convertirse en un ejemplo de superación. Este es el caso de 'Somos Marshall', un largometraje basado en hechos reales, que narra la historia de un joven entrenador de fútbol americano, Jack Lengyel, quien supo reconstruir un equipo roto por el dolor.

Jack Lengyel es encarnado por el actor Matthew McConaughey y la película tiene un discurso motivacional en el que el líder dice: "Nuestros rivales son más grandes, más rápidos, más fuertes y experimentados en el papel, pero hay algo que ellos no saben. No conocen el corazón de ustedes. Yo sí lo he visto, ustedes se lo han mostrado a los entrenadores. Cuando entren al campo hoy tienen que poner su corazón en la línea, y si hacen eso no podremos perder. Podremos quedar atrás en el marcador del partido, pero si juegan con el corazón no podremos ser vencidos".

La historia real que inspiró la película ocurrió en 1970, cuando el equipo de la Universidad de Marshall sufrió la pérdida de seis de sus jugadores, miembros del equipo técnico, periodistas deportivos y aficionados, en un trágico accidente de avión en el que no hubo sobrevivientes. En ese instante, el fútbol americano fue eliminado del campus de Marshall. Sin embargo, tiempo después del accidente, los pocos jugadores que no acompañaban al resto del equipo en el viaje consideraron que el fútbol americano debía estar presente en la Universidad, pues esto les permitiría recordar a todas las víctimas. Es así como Marshall nombró a Lengyel como su nuevo entrenador.

Pero, ¿cómo cerrar la herida y lograr crear espíritu de equipo? Jack Lengyel lo tuvo claro: a través de su liderazgo, el apoyo a sus jugadores y, sobre todo, la motivación. Consiguió reunir al número de jóvenes necesarios para formar el nuevo equipo, entrenarlos y convencerles de su valía para convertirse en ganadores, para salir adelante después de todo lo sucedido.

Este film es ideal para la competencia de creación de equipos efectivos, para mostrar la importancia de los valores, y para resaltar los efectos positivos de la motivación.

EN DATOS: El nuevo estudio de la Online Business School (OBS) estima que para 2019 cerca del 50% de las clases de educación superior del mundo se impartirán a través del e-learning

Feedback

EL ESTADO DE ÁNIMO DE LAS ORGANIZACIONES IMPORTA, Y MUCHO

Las organizaciones han puesto su mirada, cada día con más fuerza, en los estudios de Clima Organizacional, para obtener un indicador que se ha convertido en un aliado para los procesos de alineación del talento humano y la identificación de fortalezas u oportunidades de mejora empresarial.

El Clima Organizacional determina cómo se siente el colaborador y ese sentimiento se manifiesta a través del compromiso que el mismo adquiere con la empresa y con el rol que desempeña dentro de la misma, generando una forma de actuar o modelaje que impacta –positiva o negativamente- la productividad de la organización.

Medir el clima Organizacional brinda a las organizaciones un indicador de "Satisfacción Laboral" que facilita adelantar acciones para fortalecer las mejores condiciones para el desempeño y dinámica organizacional. Al respecto Odalis Rojas, autora del libro "Clima Organizacional, el estado de ánimo de las organizaciones" y Directora de la Firma Link Gerencial señala: "saber exactamente cuál es la temperatura que tenemos nos permite conocer si estamos en estado crítico, si tenemos un ligero quebranto o si por el contrario estamos muy bien o dentro de los parámetros aceptables".

Obtener un diagnóstico integral de la empresa -mediante la evaluación de las dimensiones clave, tales como imagen y/ o entorno, aspectos estratégicos, valores, o trabajo, entre otras- así como tener una idea de efectividad o no de las personas que ocupan puestos de liderazgo, a través de la calibración de dimensiones como supervisión y comunicación, es necesario, pero no suficiente para lograr que las percepciones cambien.

Diagnosticar es sólo el primer paso, pues para el avance de la empresa y de las personas que la conforman, los equipos de Desarrollo Organizacional deben elaborar planes de acción enfocados a desarrollar estrategias que conjuguen el uso de múltiples herramientas para mantener un clima saludable, propicio para la productividad y el logro.