



**UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA**

Especialización Gerencia del Talento Humano

**TRANSFORMACIÓN DEL MODELO ACTUAL DE
GESTION HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES
FRENTE AL POSCONFLICTO**



**UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA**

Cortes Forero Ingrid Tatiana

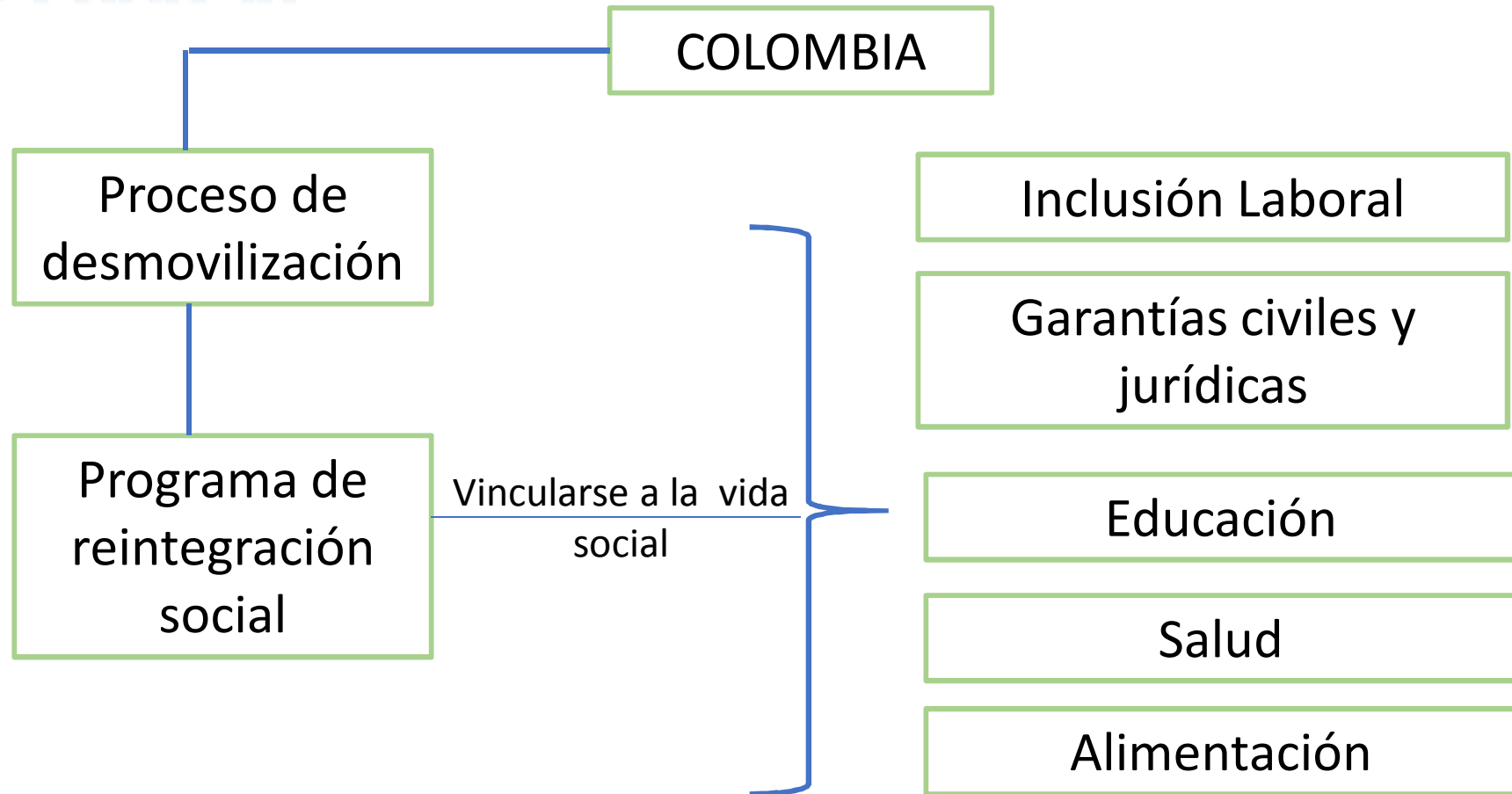
Jaimes Tabares Steffany

Perez Perez Nydia Yolanda

Rueda Rodriguez Diana Carolina

2018

RESUMEN



Conlleva a la necesidad de construir un nuevo modelo de Gestión Humana

Reformas y programas

Que faciliten el trabajo con las personas del común



PROBLEMA

Cómo afecta el posconflicto, el modelo actual de Gestión Humana en las organizaciones.

PREGUNTA

¿Cuál es el rol de Gestión frente al posconflicto?

METODOLOGÍA

El presente, es un estudio descriptivo de las condiciones actuales de vinculación laboral, en relación con los modelos, políticas y estrategias desde la Gestión del Talento Humano en el posconflicto.

OBJETIVO GENERAL

Realizar una revisión documental para definir las características que deben tener los gerentes y las áreas de gestión humana en términos de inclusión laboral en las organizaciones, durante el posconflicto en Colombia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Desarrollar una revisión documental frente a los procesos de inclusión laboral de desmovilizados en empresas privadas y públicas de Colombia.

Analizar los cambios que deberán implementar los gerentes de talento humano en el desarrollo de los procesos de gestión humana que involucren miembros del posconflicto

Examinar los procesos, miradas y opiniones de los diferentes actores directos e indirectos frente a la problemática de inclusión laboral durante el posconflicto colombiano.

Nacimiento del conflicto armado en Colombia.



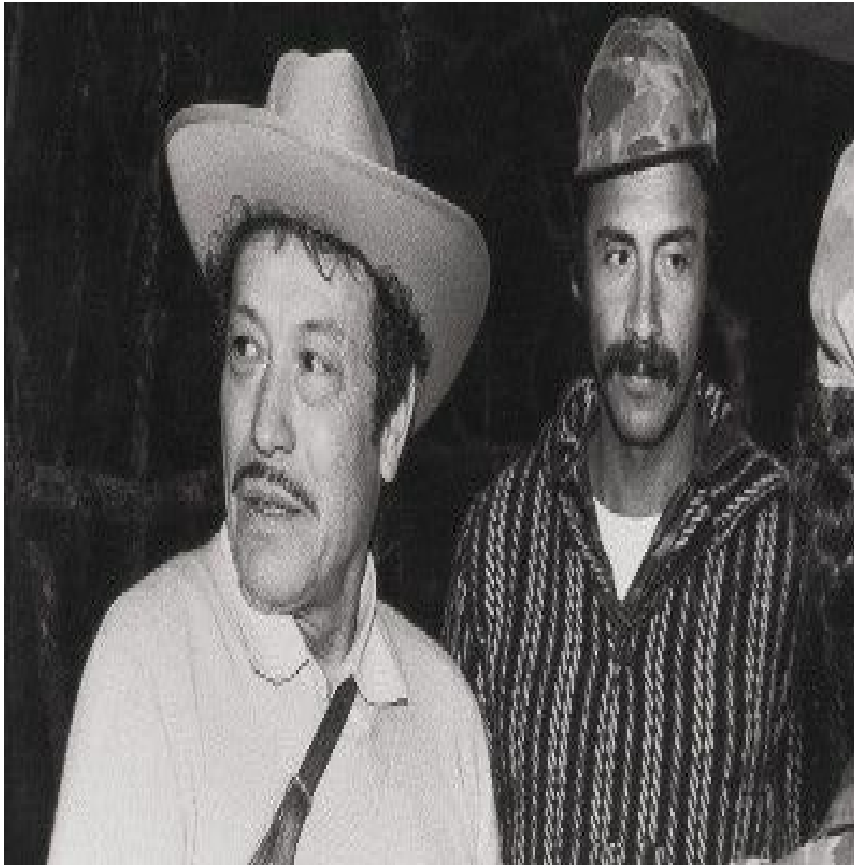
- Años 1957- 1964
- Situación de pobreza en los campos.
- Problemas por la posesión de la tierra.
- Supresión política.

Nacimiento del conflicto armado en Colombia.



- ❖ Guerrillas denominados grupos rebeldes.
- ❖ Protestas
- ❖ Reforma agraria.
- ❖ Invasión de territorios en diferentes partes del país.

Nacimiento del conflicto armado en Colombia.



- Repúblicas independientes.
- Guerrillero Manuel Marulanda Alias “Tiro Fijo.”
- Año 1964

Conflicto armado en Colombia. 8.376.463 personas.



- Grupo terrorista.
- Muertos, desaparecidos, secuestrados y desplazados.

Conflicto armado en Colombia. 8.376.463 personas.



Las dos caras de la subversión



ONU

4 COMPONENTES

DESARME

Armas

Municiones

Explosivos

DESMOVILIZACIÓN

Desligue
formal y
controlado

REINSERCIÓN

Asistencia a
necesidades
básicas

REINTEGRACIÓN

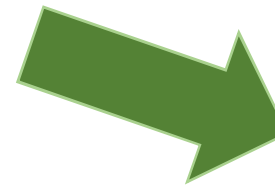
Adquisición
de estatus

PROBLEMÁTICA



Inclusión Laboral

Esfuerzos dirigidos hacia una verdadera igualdad de trato y no discriminación, dando como resultado la posibilidad de acceso al mercado del trabajo y todos aquellos beneficios sociales, culturales y personales que ello conlleva. (Quintanilla, 2015)



No obstante, al cierre del año 2015, más de 1200 empresas se vincularon con procesos de reinserción laboral.

ROL DE GESTIÓN HUMANA

Apoyo
estratégico

Clave dentro de los
procesos de cambio

Nuevo modelo en las áreas de Gestión Humana

Generando
cambio en los
procesos

Selección

Planificación

Calidad
laboral

Contratación

Formación

Calidad de
vida

Capacitación

Evaluación

ASPECTOS QUE APORTAN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

DESDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

1

TOMA DE DECISIÓN

2

INFORMARSE

3

COMUNICAR LA
INFORMACIÓN

4

GENERAR
CONFIANZA EN EL
SECTOR PRIVADO

5

CONSTRUIR NUEVAS
POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

6

SENSIBILIZACIÓN, CAPACITACIÓN,
ESPACIOS DE CONVIVENCIA

7

SEGUIMIENTO AL PROCESO DE
INCLUSIÓN

8

MODIFICACIÓN DISEÑO DE
CARGOS

ASPECTOS QUE APORTAN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

DESDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

9

TRATO EQUITATIVO

12

CAMBIOS EN
POLÍTICAS Y
PRÁCTICAS

10

ADECUADA ELABORACIÓN DE
CONVOCATORIAS

13

MODIFICACIÓN D EVALORES

11

TOMA DE
CONCIENCIA

14

EDUCACIÓN

FOCOS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Selección

Relaciones
laborales

Capacitación y
desarrollo

Administración
de beneficios

Calidad de vida
y ambiente de
trabajo

Evaluación de
desempeño

Chiavenato (2001)

COMPETENCIAS DEL GERENTE DEL TALENTO HUMANO



Guían el equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos

Generan cohesión entre todos para alcanzar el más alto nivel de productividad

COMPETENCIAS DEL GERENTE DEL TALENTO HUMANO

PENSAMIENTO CRÍTICO

- Resolver dificultades
- Pensamiento estratégico que permita mirar el negocio en un contexto
- Se debe conocer el grado de adaptación y flexibilidad al cambio

COMUNICACIÓN

- Lograr que todos los colaboradores tengan claras sus tareas u oficios y los objetivos y/o metas de la empresa.
- Consistencia entre lo que se dice, se piensa y se siente; y la asertividad para dar retroalimentaciones

(ESAN, 2015)

COMPETENCIAS DEL GERENTE DEL TALENTO HUMANO

CREATIVIDAD

- Capacidad de crear e innovación para destacarse ante la competencia.
- Modelo que seguir para todos los colaboradores.

AUTOCONTROL

- Evitar reaccionar de forma negativa ante cualquier situación
- Ser capaz de controlar sus emociones.

(ESAN, 2015)

COMPETENCIAS DEL GERENTE DEL TALENTO HUMANO

INICIATIVA

- Tomar decisiones difíciles
- Reconocer las buenas oportunidades de negocio
- Asumir riesgos para llevar a la empresa al éxito.

INTUICION

- Intuición para saber tomar decisiones cuando no se tiene suficiente información
- Alto nivel de conocimiento de la empresa y experiencia
- No se trata de tomar decisiones sin pensar.

(ESAN, 2015)

COMPETENCIAS DEL GERENTE DEL TALENTO HUMANO

CAPACIDAD DE PLANIFICAR

- Organizar sus tareas de manera eficaz, efectiva y eficiente
- Establecer plazos realistas
- Delegar labores en las que se tome en cuenta las capacidades de sus colaboradores

CAPACIDAD DE NEGOCIACION

- Llegar a acuerdos en distintos ámbitos como las finanzas, ventas e incluso en recursos humanos.

COMPETENCIAS DEL GERENTE DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO EN EQUIPO

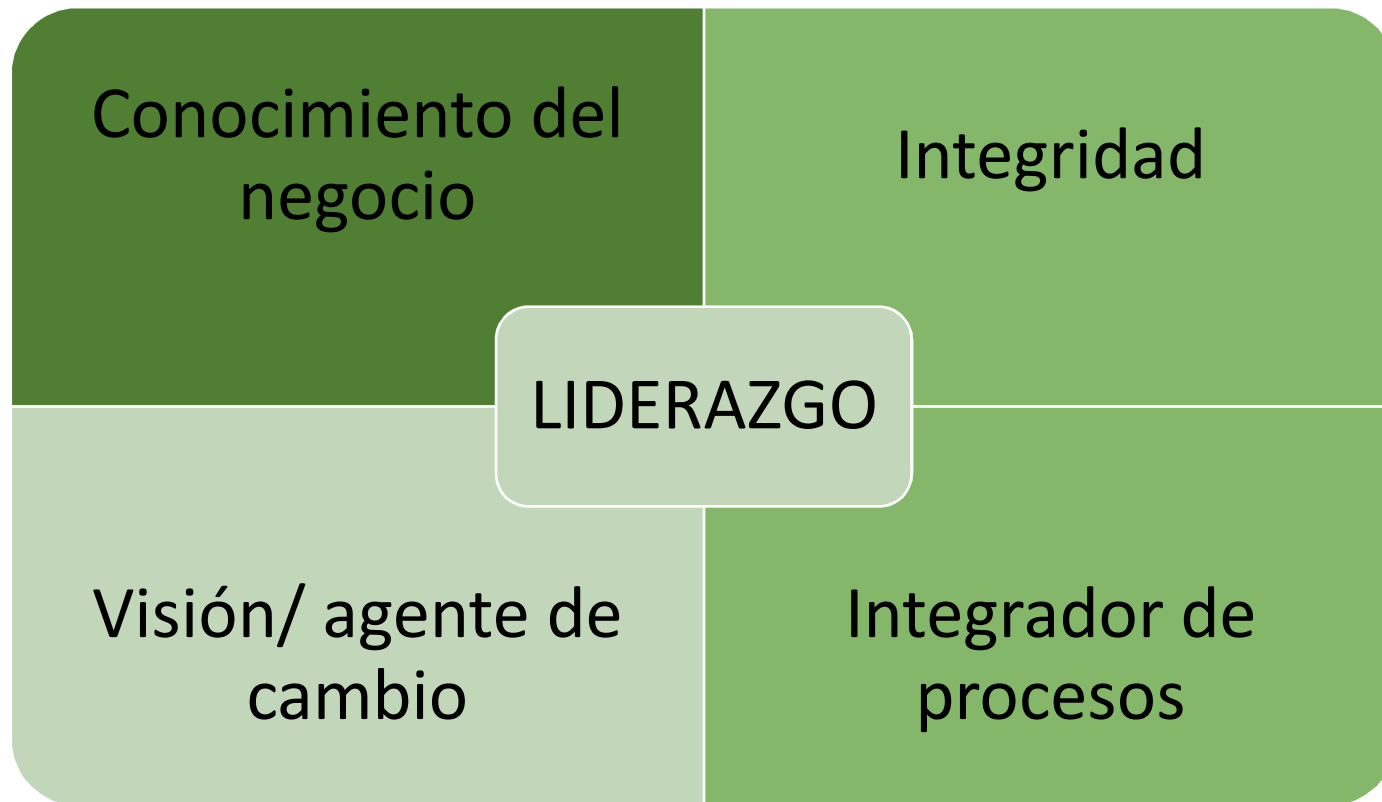
- Involucrarse y participar en las labores para alcanzar los objetivos
- Búsqueda de resultados sinérgicos con la participación y valoración de las diferencias de los miembros de su equipo.

LIDERAZGO

- Motivar su equipo de trabajo, contribuir a su desarrollo profesional y potenciar al máximo su rendimiento.
- Asegura la confiabilidad en su desempeño personal, así como también en su carácter.

(ESAN, 2015)

COMPETENCIAS DEL GERENTE DEL TALENTO HUMANO



(Paulo Emilio Pinzón)

COMPETENCIAS DEL GERENTE DEL TALENTO HUMANO

Claudia Guevara

- Outsourcing
- Sistemas de compensación y beneficios
- Capacidad y dominio del coaching
- Modelos de gestión como el ISO y el HSE
- Software y legislación laboral.

Paulo Pinzón

- Planeación y organización
- Búsqueda de información y conocimiento
- Manejo de sistemas de información
- Destreza financiera
- Manejo de idiomas

RETOS PARA LAS ÁREAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Liderar y desarrollar estrategias, procesos, modelos y políticas que logren cambios en la cultura organizacional.

Generar Confianza en los diferentes grupos de interés involucrados en el proceso.

Lograr que desde los niveles directivos, los cambios sean más incluyentes y participativos.

Desarrollar procesos de Resocialización para la población desmovilizada.

Implementar programas y proyectos de formación y capacitación en todos los niveles de la organización.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Se define como el compromiso u obligación, de los integrantes de una sociedad ya sea como individuos o como miembros de algún grupo, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto.

En este sentido, las empresas deben:

Trabajar en pro de la calidad de vida laboral y la rentabilidad.

Comprometerse con la comunidad

Desarrollar e implementar estrategias para vincular personal desmovilizado, dándoles la oportunidad de ser mejores para la sociedad.

Permitir la generación de garantías de resocialización para con los desmovilizados a través de actividades que le generen una actividad laboral legal, unos ingresos, una vida familiar digna y una aceptación de la sociedad

La responsabilidad social debe ser el principal motor para que las empresas en Colombia vinculen en sus organizaciones personas desmovilizadas.

Importancia de gestión humana en el Postconflicto



Importancia de gestión humana en el Postconflicto

- Las organizaciones impactan en el funcionamiento de país.
- Cambios en los procesos, practicas, para lograr objetivos.
- Creación de nuevas vacantes.
- Aumentar el apoyo psicológico.
- Dialogo y socialización.



Datos estadísticos de desmovilizados



Sistema de Información para la Reintegración

Última actualización: 30/11/2017 23:11

Cuadro 1: Histórico de Personas Desmovilizadas

Departamento de Residencia	Año de Desmovilización																	Total
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Total Nacional	1	4	3507	5390	13013	20597	2940	3001	2792	2226	1360	923	1041	929	711	599	659	59693
<No Registra>	0	0	1201	1100	1047	1113	358	380	506	317	175	65	16	9	9	11	24	6331
AMAZONAS	0	0	1	0	2	11	2	3	2	1	1	1	1	1	0	0	0	26
ANTIOQUIA	0	0	925	895	4346	4376	287	247	241	204	118	113	133	116	82	68	60	12211
ARAUCA	0	0	6	15	51	30	25	14	16	13	14	7	8	11	9	10	6	235
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ATLÁNTICO	0	0	24	65	280	910	32	41	25	16	7	4	12	4	1	7	1	1429
BOGOTÁ D.C.	0	1	561	760	1014	1306	501	366	355	322	157	104	88	72	59	44	46	5756
BOLIVAR	0	0	19	114	396	578	57	70	38	20	4	8	8	13	7	5	5	1342
BOYACÁ	0	2	23	45	75	526	28	35	41	9	10	12	1	9	5	3	8	832
CALDAS	0	0	12	19	135	260	33	66	31	15	9	5	14	9	10	10	4	632
CAQUETA	0	0	26	25	55	178	111	119	115	142	69	50	58	75	60	52	39	1174
CASANARE	0	0	33	79	348	154	48	56	66	40	44	21	15	14	15	2	2	937
CAUCA	0	0	24	44	65	133	98	184	67	56	27	22	55	41	49	18	14	897
CESAR	0	0	27	108	195	2506	43	43	40	16	15	16	27	23	11	18	11	3099
CHOCÓ	0	0	11	35	100	285	7	30	29	24	13	12	21	14	15	15	18	629
CÓRDOBA	0	0	8	373	1630	1271	6	6	20	13	13	3	9	9	9	7	3	3380
CUNDINAMARCA	0	0	144	230	273	475	102	111	105	87	50	40	41	41	29	23	21	1772
GUAINÍA	0	0	1	1	2	4	5	9	8	5	3	0	4	1	3	2	0	48

LAS 20 'GRANDES' QUE EMPLEAN A DESMOVILIZADOS



En el país ya hay **500** compañías (entre grandes y pequeñas)

que generan empleo a desmovilizados:

Se estarían generando **23.000** ocupaciones

En los últimos 15 años se han creado entidades para apalancar la paz como:

- Unidad de Víctimas
- Centro de Memoria Histórica
- Departamento para la Prosperidad Social
- Agencia Colombiana para la Reintegración

Programa Soluciones **sodexo**



grupo **éxito**



La tasa de desempleo entre **57.000** personas que abandonaron el conflicto es

21%

La cifra dobla a la reportada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane)



Cifras de desmovilización:

Autodefensas Unidas de Colombia **37.000** personas

Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia **20.000** personas

Ejército de Liberación Nacional **3.500** personas

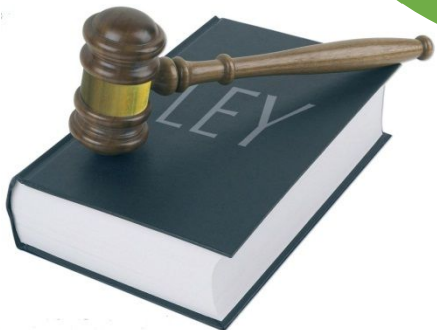
A agosto de 2015, que se ubicó en **9,1%**

LAS 20 EMPRESAS QUE MAS EMPLEO GENERAN

Femsa Coca-Cola, Sodexo, Terpel, EPM, Eternit, Bancolombia, Caja Social, Manuelita, Corona, Juan Valdez, Coltabaco, el grupo Bolívar, el grupo Éxito y Cencosud.

CONSIDERACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL

CONSTITUCION
POLITICA DE
COLOMBIA
ART 25



“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

CONCLUSIONES



49.7 %

de los encuestados en 2016 no tiene problema con tener a los desmovilizados como vecinos. El

46.6 % no los quiere de vecinos.

CONCLUSIONES

- Capacitación.
- Trabajo en equipo.
- Cambios en Gestión humana.
- Elaboración de perfiles.
- Ampliar numero de vacantes.
- Descripción de cargos y perfiles detallados.
- Acompañamiento psicosocial de principio a fin.
- Seguimiento y evaluación.
- la participación activa de toda la estructura social que conforma el estado Colombiano.

.....MUCHAS
GRACIAS!!!!!!