

ROL DEL CONSULTOR EN TALENTO HUMANO, COMO APOYO ESTRATEGICO EN LA ADOPCIÓN DE MÉTODOS DE AGILISMO EN LAS ORGANIZACIONES.



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA



- PAULA ANDREA GARCIA ARIZA
- PAULA ANDREA ORTIZ CURE
- MARIBEL RODRIGUEZ VARÓN

OBJETIVO GENERAL: Comprobar la efectividad de las metodologías ágiles en las organizaciones, en el área de Talento Humano y como el consultor interviene en su implementación.



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA



OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Identificar y describir las metodologías ágiles y su aplicación en las organizaciones.
- ✓ Conocer los diferentes frentes que deben ser abordados para la implementación de métodos ágiles en las organizaciones.
- ✓ Analizar el contexto de las organizaciones enmarcado en una entidad particular, para sugerir acciones desde el talento humano y la implementación de métodos ágiles.
- ✓ Proponer el uso de las metodologías ágiles en el área de talento humano, identificando la forma en la que el consultor se convierte en un gestor estratégico para su implementación.
- ✓ Diseñar el perfil del consultor en temas de talento humano

CONTENIDO



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

- ✓ Metodologías ágiles.
- ✓ talento humano y metodologías ágiles.
- ✓ Caso de éxito.
- ✓ Rol del consultor
- ✓ Secretaria de Desarrollo Económico y MEDCOLCANNA.
- ✓ Resultados.
- ✓ Análisis.
- ✓ Propuesta.



NUEVAS EVOLUCIONES DEL TRABAJO



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

Economía colaborativa ('sharing economy'). las personas y organizaciones comparten bienes y servicios a través de canales en línea

Economía del conocimiento
Personas e interacciones por encima de procesos y herramientas

Automatización: Es la robotización de los procesos productivos, capacidades donde llega la famosa impresión en 3D y 4D.

Big Data Estas son las nuevas Tecnologías que posibilitan la resolución de problemas y la toma de decisiones ante situaciones de complejidad que va en aumento.

Blockchain trazabilidad de transacciones económicas, financieras, a través de un sistema distribuido que firma la credibilidad de las mismas, ocupando el lugar de instituciones y entidades tradicionales.

ORGANIZACIÓN ÁGIL



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA



EQUIPOS DE TRABAJO EMPODERADOS



ALTOS ESTANDARES DE ALINEACIÓN



TRANSPARENCIA Y COLABORACIÓN



MULTIPLES ROLES



METODOLOGÍAS ÁGILES



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

Son aquellas que nos permiten adaptarnos a la forma y condiciones del proyecto, obteniendo con ello flexibilidad e inmediatez en la respuesta, para moldear el proyecto y su desarrollo de acuerdo a las condiciones que ofrece el entorno.



METODOLOGÍAS ÁGILES



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

ADAPTATIVAS

Se pueden adaptar a cualquier entorno.

INMEDIATAS

Debe responder de forma rápida a las exigencias del entorno.



FLEXIBLES

No se rige a los procesos.

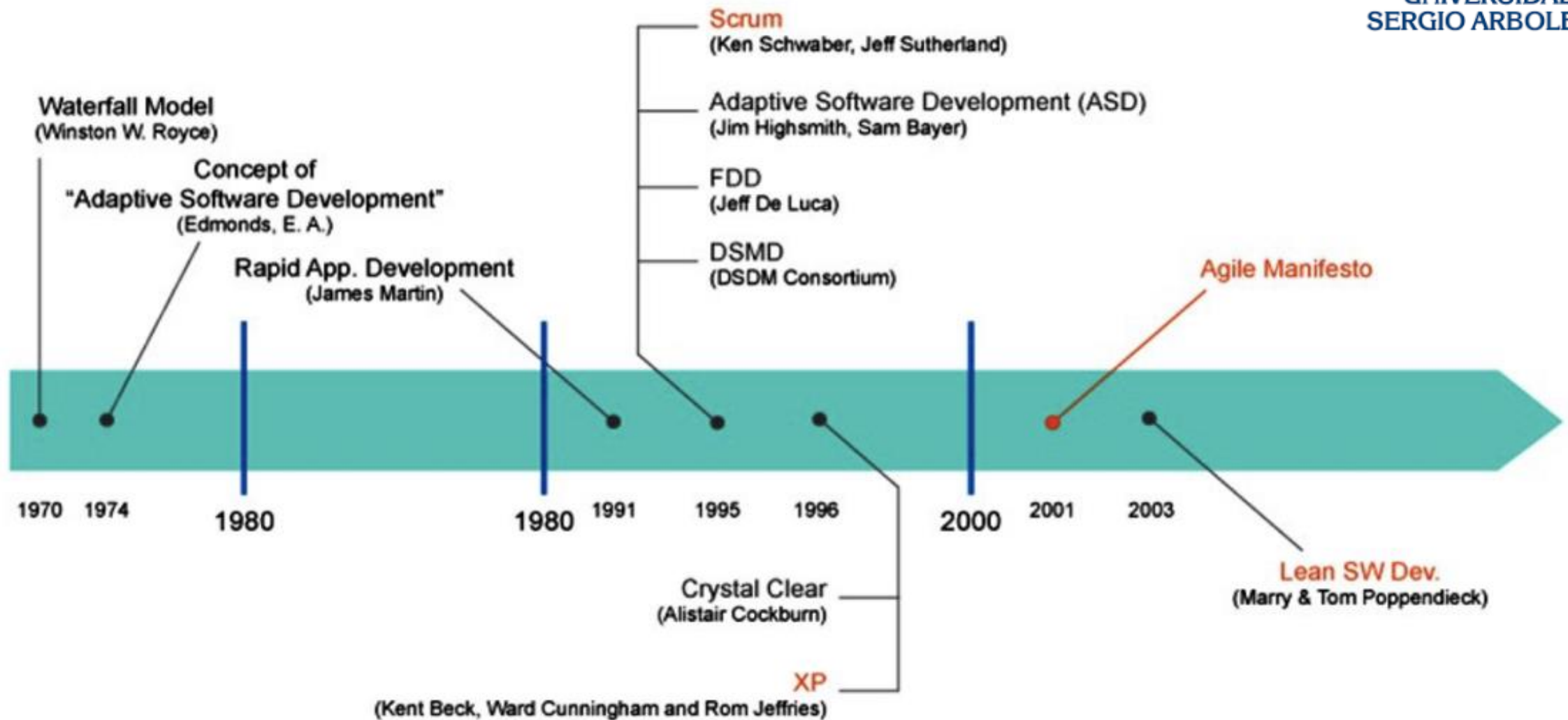
CONCRETAS

Enfocadas en el Proyecto o proceso

METODOLOGÍAS ÁGILES LÍNEA DE TIEMPO



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA





METODOLOGÍAS ÁGILES Y SU USO EN LAS ORGANIZACIONES

PERSONAS



Recordemos que para el agilismo, priman las personas sobre los procesos y las herramientas. Los equipos son autoorganizados y la mayor prioridad es satisfacer el cliente

MARCOS DE TRABAJO



Se descubren mejores formas al trabajar, los marcos de trabajo son iterativos y ágiles, incrementales y generan valor. SCRUM y otros métodos se basan en teorías empíricas, es decir aprendemos de la experiencia

RETORNO DE LA INVERSIÓN



El agilismo nos proporciona beneficios cualitativos, como el mejoramiento moral del equipo y principalmente el retorno de beneficios cuantitativos

INNOVACIÓN



El mejoramiento continuo y las practicas ágiles, permiten encontrar formas innovadoras para crear productos y servicios mejorados y a menor costo

TIEMPO



Entrega de productos de manera frecuente y dentro del tiempo establecido. Las iteraciones son periodos muy cortos de tiempo, que finalizan con la entrega de productos que dan valor al negocio

DOCUMENTACIÓN



Se debe encontrar el balance adecuado entre la documentación y la comunicación cara cara

MEDICIÓN



Se hace a través del método de observación directa y en el lugar de trabajo, lo que permite evaluar la realidad del proyecto

AGILIDAD



La agilidad de las personas, equipos y organizaciones de crear valor a la vez que promueven y responden al cambio para tener éxito en un entorno incierto

MANIFIESTO ÁGIL



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

Individuos e interacciones
sobre
procesos y
herramientas

Software que funciona
Sobre
documentación
exhaustiva

Colaboración con el cliente
sobre
negociación de
contratos

Responder al cambio
sobre
seguimiento a
un plan

MANIFIESTO ÁGIL



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

12 Principios



Satisfacer
al cliente



Cambios



Software
funcionando



Trabajo
conjunto



Individuos
motivados



Conversación
cara a cara



Software
como medida



Desarrollo
sostenible



Excelencia
técnica



Simplicidad



Equipos auto
organizados



Intervalos
regulares

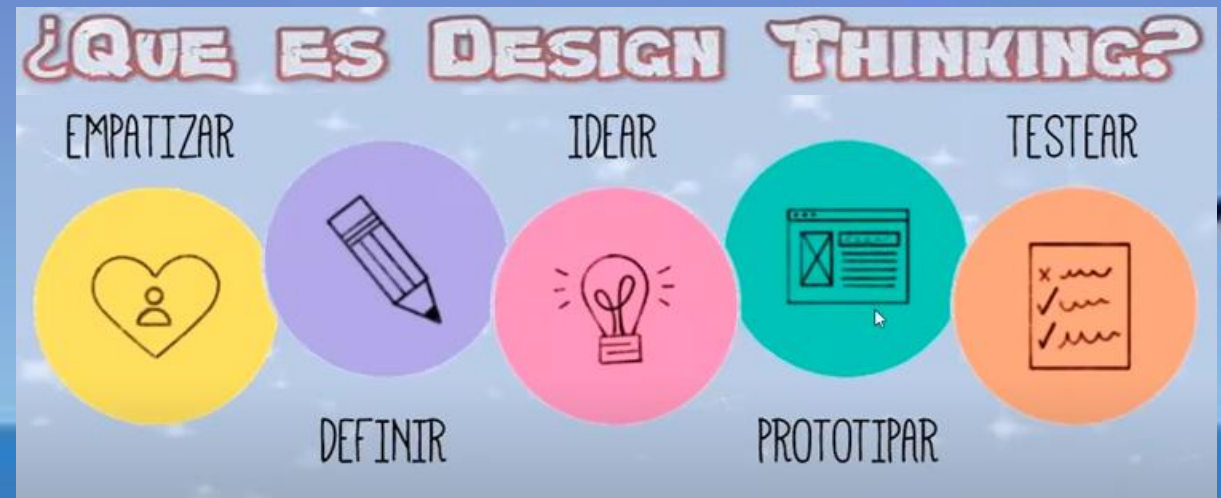
METODOLOGÍAS ÁGILES



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA



	Scrum	Kanban	Scrumban
Procesos	Iterativo e incremental	Continuo	Iterativo e Incremental de forma continua
Personas	Las personas son el centro	Las personas son el pilar	Equipo motivado con personas como pilar y en el centro.
Producto	Foco en la efectividad	Foco en la eficiencia	Balance inteligente entre Efectividad y Eficiencia
Organización	Mejora continua del Producto	Mejora continua del proceso	Mejora continua del producto y del proceso





TALENTO HUMANO

Área estratégica

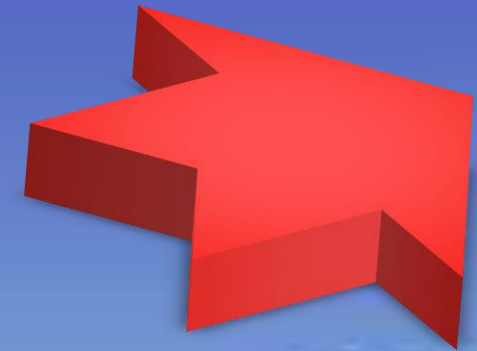
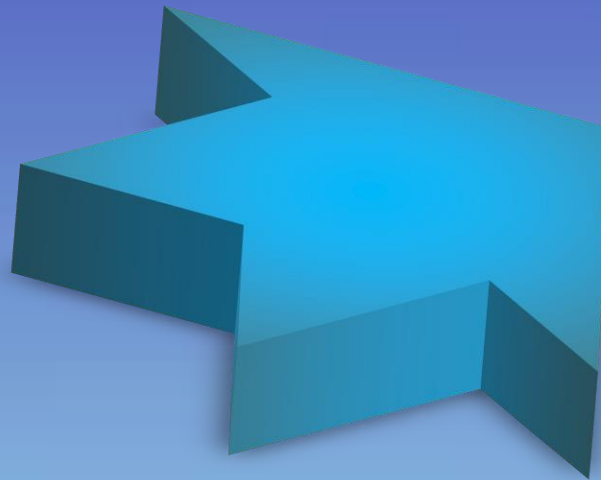
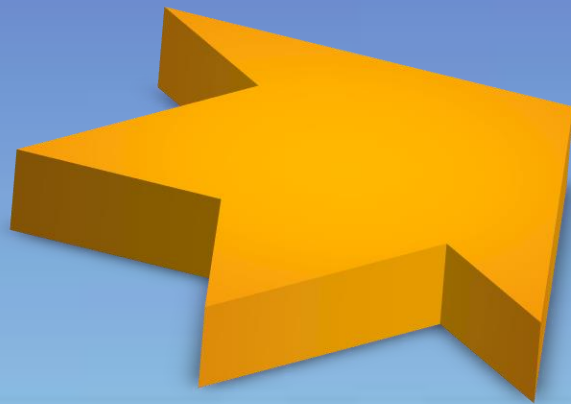
Las entidades se encuentran en un ámbito competitivo, inestable

Human Resources Business Partner

Gestionar el talento humano desde un ámbito más competitivo

Dependencia Operativa

Donde se limitaba su actuar como área independiente





NUEVOS METODOS PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO

E- PERFORMANCE MANAGEMENT

Método de gestión de rendimiento de los empleados dentro de unos objetivos, a fin de identificar cómo mejorar su rendimiento o compensar su rendimiento.

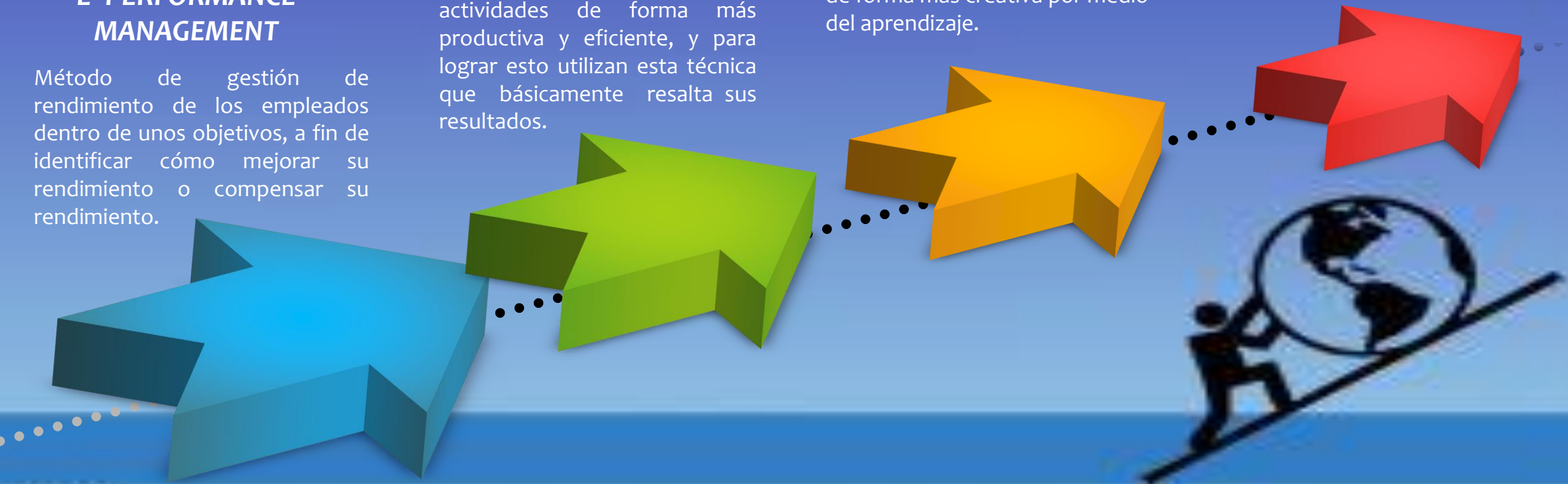
E.compensating

Busca motivar a sus empleados para que realicen sus actividades de forma más productiva y eficiente, y para lograr esto utilizan esta técnica que básicamente resalta sus resultados.

Gamificación

Busca romper técnicas tradicionales para involucrar de forma más dinámica a todos los integrantes de la organización de forma más creativa por medio del aprendizaje.

Es un proceso que busca involucrar a todos los integrantes de la organización para fomentar su participación, potenciar sus habilidades entre otros aspectos.





NUEVOS METODOS PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO

Análogos	Inmigrantes digitales	Nativos digitales	
Baby Boomers 1946-1964	Generación X 1965-1980	Generación Y Millenials 1981-2000	Generación Z 2001-2016
 Conservadores y ordenados	 Enfoque en preparación académica	 Emprendedores	 Multitareas
 Experiencia análoga	 Niñez análoga y adultez digital	 Alto uso de dispositivos móviles	 Acceso a internet
 Tecnología en el hogar	 Fácil adaptación a los cambios tecnológicos	 Alto manejo de las TIC	 Alto manejo de las TIC
 Grandes lectores	 Gusto por las manifestaciones culturales	 Rechazo a los medios tradicionales	 Redes sociales, principal medio de comunicación

Valoración del entorno, tipología psicosocial.

Las determinaciones varían conforme a las generaciones y a las necesidades particulares.



METODOLOGÍAS ÁGILES EN AMÉRICA LATINA

28

Compañías más representativas



18 %

Asignaron recursos para la implementación de metodologías ágiles



36 %

Implementaron sus proyectos con metodologías ágiles

83 %

Uso de la metodología Scrum



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

ROL DEL CONSULTOR EN TALENTO HUMANO



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

“Es un administrador del conocimiento donde maneja procesos sistemáticos y completos para organizar las acciones necesarias para el desarrollo e implementación de conocimientos funcionales para la organización”.
(Sanchez,2019 citando a McElyea, 2002)

Administrador del conocimiento



ROL DEL CONSULTOR EN TALENTO HUMANO



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

Capacidad técnica y procedimientos

Habilidad social

Habilidad conceptual

Aporte de conocimientos y ayuda intensiva



ANÁLISIS EMPRESARIAL

MEDCOLCANNA ORGANICS:

Compañía canadiense de cannabis con operaciones y licencia completa en Colombia. Cultiva y transforma cannabis en materias primas de alta calidad, productos básicos y productos terminados de cannabis para el mercado global como nutraceuticos, cosméticos y productos medicinales.





ANÁLISIS EMPRESARIAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO:

Entidad líder en la formulación, gestión y ejecución de políticas de desarrollo económico, competitividad y economía rural, orientadas a promover y fortalecer las empresas y emprendedores, el abastecimiento alimentario y la promoción de empleo y de nuevos ingresos para los ciudadanos en Bogotá – Región.





ANALISIS DE RESULTADOS ENCUESTA

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO	MEDCOLCANNA
<p>El área de Talento Humano cuenta con 4 profesionales, cuyas labores están enfocadas específicamente en la atracción, motivación y retención del personal. La SDDE cuenta con una planta de personal con 150 colaboradores.</p>	<p>El área de Talento Humano cuenta con 2 profesionales, cuyas labores están enfocadas en la atracción, motivación y retención del personal. MEDCOLCANNA cuenta con una planta de personal con 32 colaboradores.</p>



ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTA

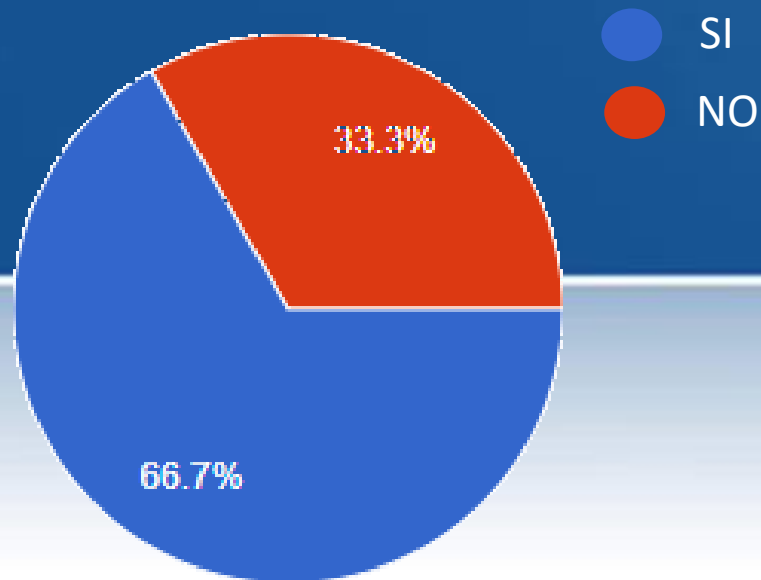


UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

* La encuesta se realizó a las dos empresas y arrojó los siguientes resultados

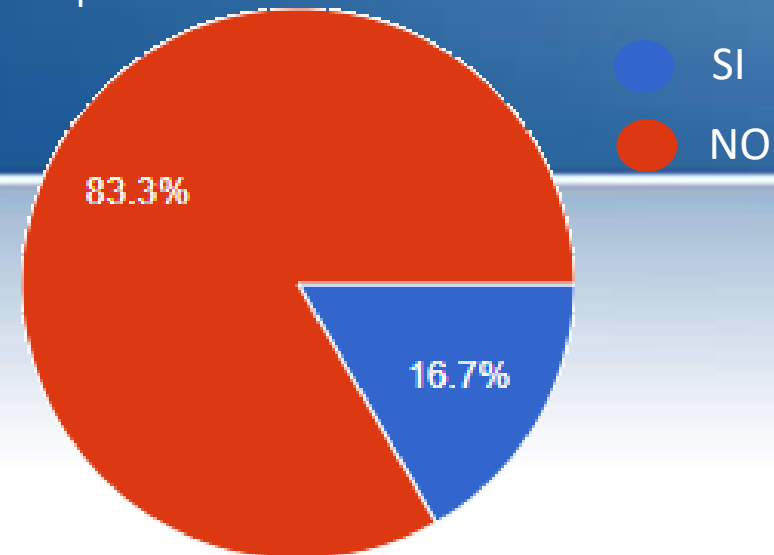
1. ¿Sabe usted que son las metodologías ágiles?

R- Esta pregunta nos deja ver que solo un 33,3% Tiene conocimiento sobre que son las metodologías ágiles.



2. ¿Sabe usted si la empresa para la cual labora ha implementado alguna metodología ágil?

R- esta pregunta de la encuesta muestra que en las dos empresas han implementado metodologías ágiles , pero tan solo un 16% de la muestra. Recordemos que este porcentaje se divide en dos, evidenciado que en cada empresa solo el 8% las han aplicado.

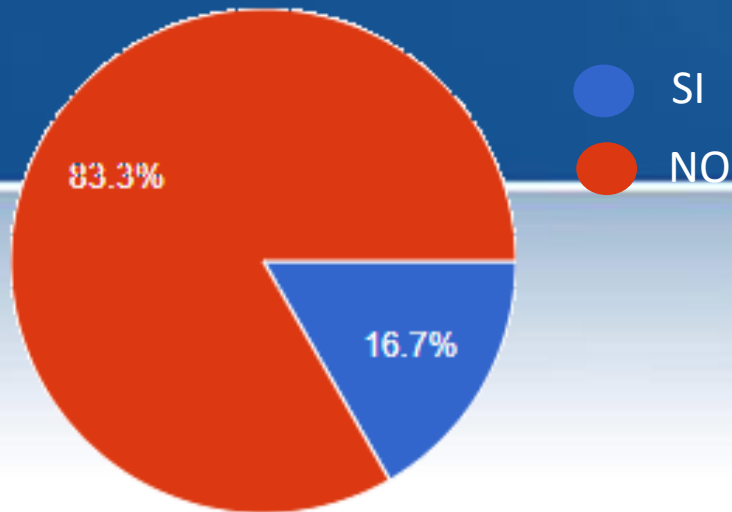


ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTA

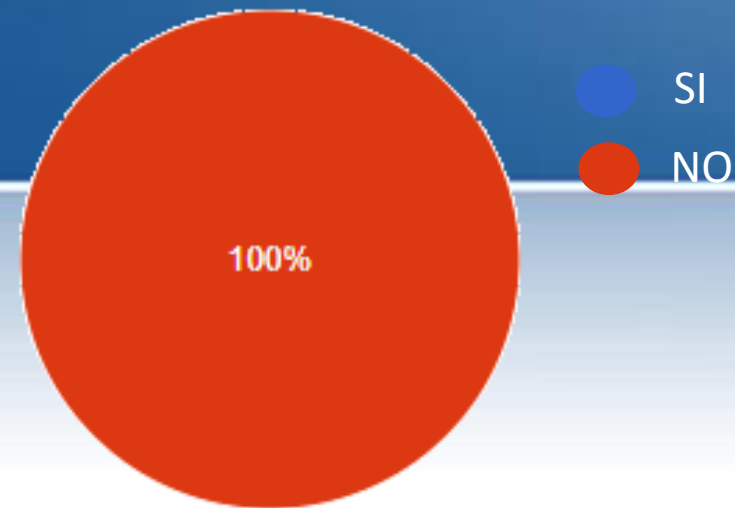


UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

- 3. ¿En caso de que la pregunta anterior haya sido afirmativa, sabe usted si la entidad necesitó de un experto en el tema?
- R- El comportamiento de los resultados para esta pregunta nos deja ver que las organizaciones consideran que para la implementación de las metodologías ágiles no se requiere de un experto en el tema.



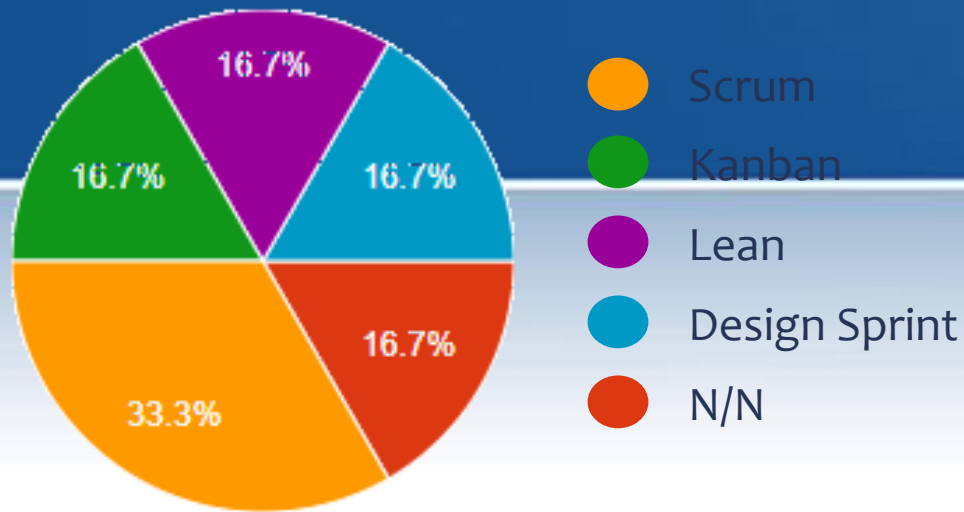
- 4. ¿conoce usted si el área de talento humano ha realizado capacitaciones para la implementación de metodologías ágiles?
- R- En cuanto a esta pregunta se evidencia que en las dos empresas ninguna de las áreas de Talento Humano, ha realizado capacitaciones para la implementación de metodologías ágiles



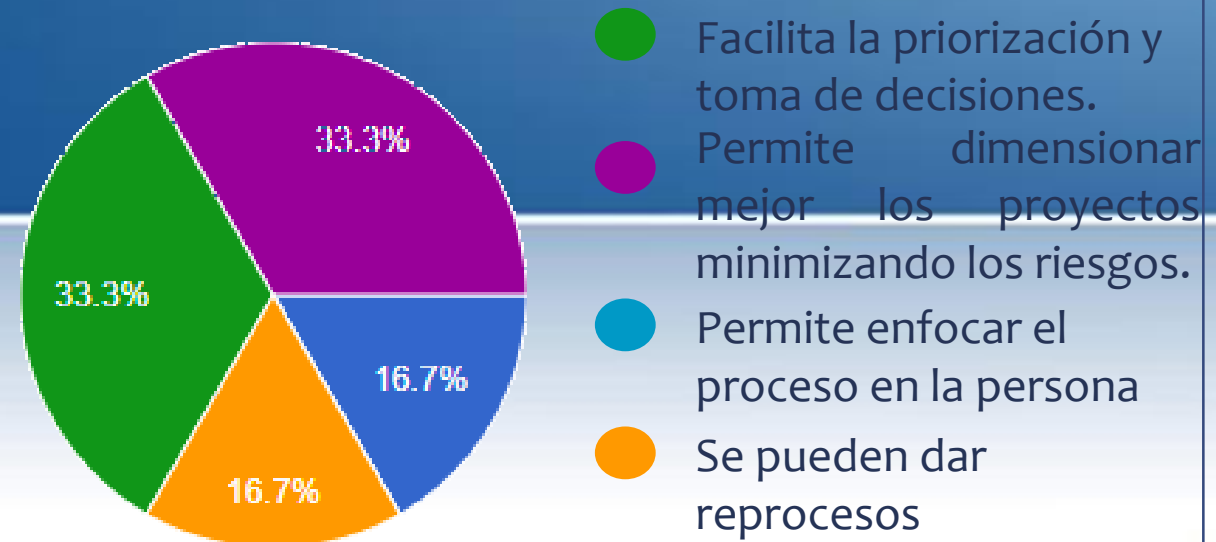


ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTA

- 5. Señale cual de las siguientes metodologías conoce: lean, kanban, scrum u otra:
- R- Este gráfico nos da a conocer que todos los colaboradores conocen algunas de estas metodologías, teniendo una tendencia mas fuerte la metodología SCRUM, la cual ayuda a los equipos de trabajo a adaptarse de forma natural a las condiciones cambiantes y a los requisitos de los usuarios.




- 6. Sabe que beneficios se pueden obtener de la implementación de metodologías ágiles:
- R- Para esta pregunta podemos evidenciar que todos consideran que la aplicación de estas metodologías contribuyen en un aspecto importante para las compañías, coincidiendo un 33% de esta muestras en que su uso facilita la priorización y toma de decisiones.



PROPUESTA

ESTRUCTURACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Descriptores	Estado	Propuesta	Acciones	Estrategia	Metodología Ágil	Indicador
<p>PLAN ESTRATEGICO</p>	<p>Existencia informal de la misión, políticas, metas y estrategias de gestión humana.</p>	<p>El mapa estratégico (misión, visión, objetivos, políticas, metas y estrategias de Talento Humano) deben ser dadas a conocer en todas las áreas y articularse con las demás que hacen parte de la compañía</p>	<p>*Generar espacios donde el mapa estratégico de la organización (misión, visión, objetivos, políticas, metas y estrategias de Talento Humano), sean dados a conocer por cada líder de cada área.</p> <p>*Utilizar herramientas como la página web de la organización y la intranet para que constantemente los colaboradores estén familiarizados con estos conceptos.</p> <p>*Resaltar los logros de los colaboradores capacitados y la aplicación de los conceptos adquiridos en su labor diaria, operativa o técnica.</p>	<p>Se sugiere implementar Employer Branding.</p>	<p>SCRUM</p>	<p>Total, de Colaboradores capacitados Encuestas satisfactorias realizadas</p>
<p>RECLUTAMIENTO</p>	<p>Se está trabajando de forma tradicional la documentación de las fuentes internas o externas de donde se obtiene el personal necesario .</p>	<p>La compañía debe tener más interacción con las personas reclutadas y siempre darles más importancia a las personas que a las herramientas y a los procesos.</p>	<p>*Facilitar feedback y comunicación con el personal seleccionado. Esto genera confianza y se establece una relación más cercana que involucre al personal reclutado.</p>	<p>Aumentar eficacia y lograr cumplimiento en las metas planteadas por la organización, realizar onboarding para sumar o dar de alta un nuevo usuario dentro de la empresa.</p>	<p>Agile Recruiting</p>	<p><u>Total de usuarios reclutados</u> Total de usuarios contratados</p> 

PROPUESTA

ESTRUCTURACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Descriptores	Estado	Propuesta	Acciones	Estrategia	Metodología Ágil	Indicador
SELECCIÓN	Se realiza proceso de selección de manera tradicional con respecto a las habilidades, aptitudes y valores de los aspirantes. No hay definición documentada de los perfiles.	Implementar herramientas tecnológicas que ayuden y faciliten la adquisición de personal calificado, como softwares especializados para este proceso, redes sociales, Big Data entre otros.	Capacitar a los lideres y profesionales del área de talento humano sobre las nuevas herramientas tecnológicas para el proceso de selección.	Digitalizar el área de Talento Humano y de esta forma aumentar la gestión del tiempo y mejorar la marca empleadora en cuanto a la atracción y retención del talento Humano.	SCRUM	<u>Total de vacantes cubiertas</u> Porcentaje de tiempo invertido.
CONTRATACIÓN	Se utilizan de manera tradicional fuentes internas y/o externas de consulta en la elaboración de los contratos laborales.	se propone minimizar costos para la contratación y sean autónomos para este proceso.	búsqueda de profesional con el conocimiento, experiencia y manejo para la elaboración de los contratos.	Dar a conocer los flujos y cargas de trabajo a través de un tablero el cual es visible para todas las personas involucradas en este proceso.	KANBAN	<u>Disminución de costos</u> Efectividad en la contratación.



PROPUESTA

ESTRUCTURACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Descriptores	Estado	Propuesta	acciones	Estrategia	Metodología Ágil	Indicador
INDUCCIÓN	No cuentan con mecanismo estructurado para dar a conocer la Historia, evolución y objetivos, Organigrama, Reglamento de Trabajo, Funciones y relaciones de coordinación con otras dependencias de la empresa.	Realizar Onboarding al personal vinculado, como al personal que se dará de alta de la empresa	Construir un plan de acción*El primer día es muy importante, se debe supervisar la bienvenida*Crear sentimiento de pertenencia*Promover el Plan estratégico de la empresa*Análisis*	Previamente realizar Onboarding digital para dar la bienvenida a los nuevos colaboradores, elaborar un listado de tareas, dar información al nuevo integrante y poder hacer seguimiento de sus primeros pasos en la empresa.	HOLMES HR	Total, de colaboradores capacitados
CAPACITACIÓN	Se tienen programas de capacitación, pero no se ejecutan en todas las áreas.	Se propone realizar capacitaciones en todas las áreas., generar criterios específicos para capacitación por cada área. Sugerir mejoramiento e innovación en los programas de capacitación para todas las áreas.	Establecer jornadas de capacitaciones por área, formado con líderes por cada área. * Realizar encuestas sobre cuáles son los temas más requeridos por los colaboradores.	De acuerdo a las necesidades de los colaboradores, brindar las capacitaciones.	SCRUM	<u>Total de colaboradores capacitados</u>



PROPUESTA DEL CONSULTOR



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

Administrador del conocimiento



Alineado a los objetivos de la entidad

Aliado estratégico

Práctico e innovador

Orientado al logro

Tolerancia al fracaso

Conocimiento y experiencia



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

FICHA PERFIL DEL CONSULTOR



REQUERIMIENTOS Y PERFIL DEL CONSULTOR

1. Información básica

Cargo:	consultor
Área:	Talento humano
Jefe inmediato:	Cliente
Cargos subordinados:	No aplica

2. Descripción del cargo

Ser socio estratégico de la empresa, crear conciencia en la importancia de una sana cultura organizacional, para lo cual contara con un equipo de profesionales altamente calificados y enfocados en convertir las nuevas tecnologías y el conocimiento en un valor agregado para la compañía y sus colaboradores.

3. RESPONSABILIDADES DEL CARGO

OBJETIVO ESPECIFICO ¿QUÉ HACE?

1. Elaborar planes y técnicas para impulsar el cambio y la gestión de la cultura organizacional.
2. Maximizar y fortalecer las relaciones entre todos los colaboradores, ofrecer recomendaciones a personal de talento humano para resolver problemas diarios.
3. Liderar proyectos para la implementación de nuevas tecnologías para procesos de recursos humanos.
4. Hacer seguimiento a los índices en los procesos de recursos humanos frente al uso e implementación de las nuevas metodologías.
5. El consultor deber ser un modelo de acompañamiento después de estar implementadas las nuevas tecnologías, con el objetivo de fortalecer y apropiar las capacidades de los profesionales y líderes de los procesos.
6. Integrar otras habilidades y métodos para el manejo de conflictos en la organización.

4. HABILIDADES/APTITUDES, ACTITUDES

- A. Competencia comunicativa
- B. Competencia práctica
- C. Competencia estratégica.
- D. liderazgo

5. REQUERIMIENTOS DEL CARGO

Educación:	profesional en administración de empresas, psicología, ingeniería.
Experiencia:	implementación de metodologías ágiles.
Conocimientos generales:	normatividad en procesos de contratación y selección.
Conocimientos específicos:	manejo de metodologías ágiles.

6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD PARA TOMAR DECISIONES

No supervisa el trabajo de otras personas.
Supervisa un grupo pequeño de personas que desempeña funciones rutinarias y sencillas.
Supervisa un grupo de personas numeroso que desempeñan funciones variadas y complejas



CONCLUSIONES



Metodologías deben ser acordes a las necesidades y los recursos.



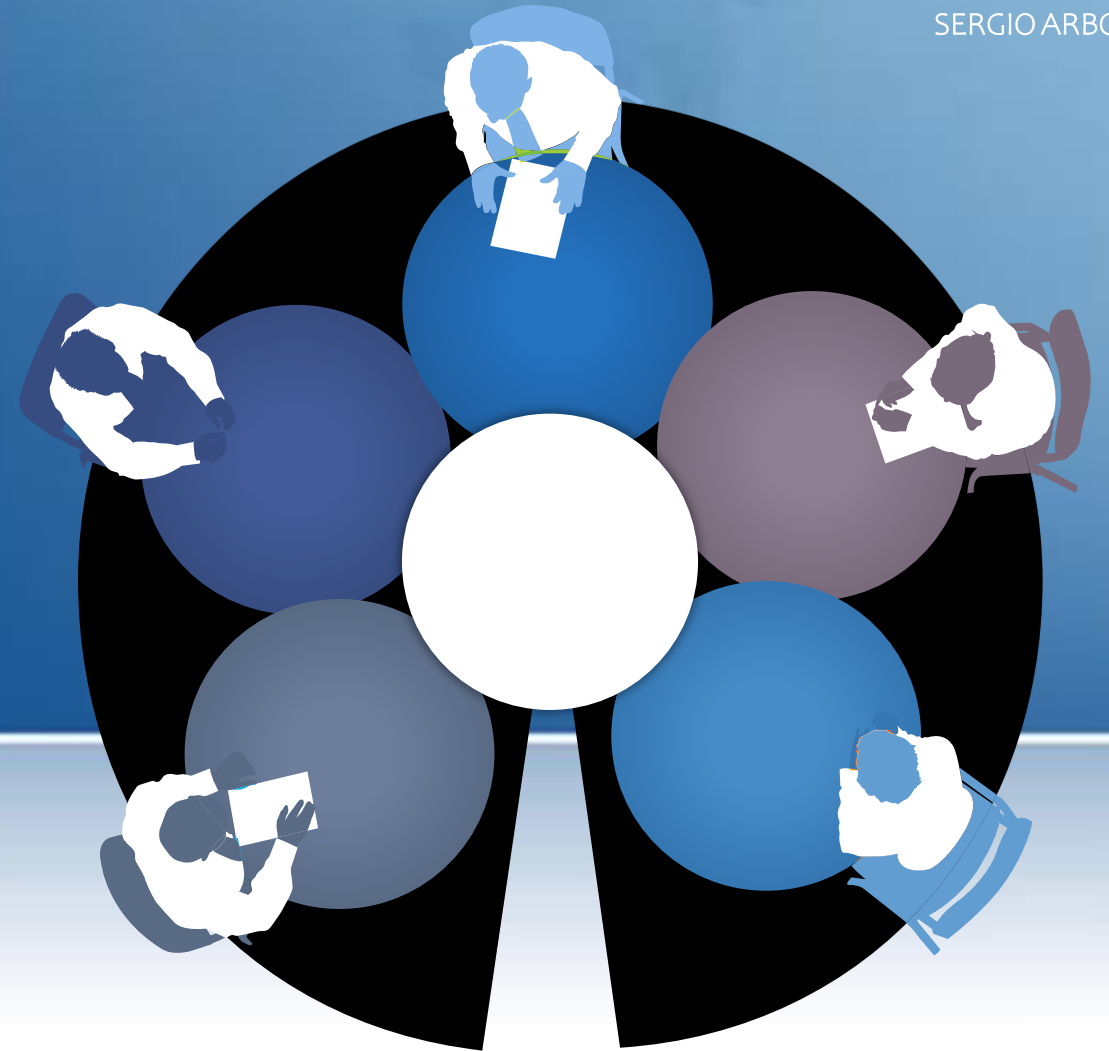
Las prácticas y la cultura organizacional tiene un alto impacto para obstruir o mejorar los procesos de la organización



Equipo de profesionales orientados a la gestión del cambio.



Las Metodologías ágiles deben contar con seguimiento a través de indicadores de gestión.





CONCLUSIONES



El consultor debe identificar los obstáculos que impiden su uso.



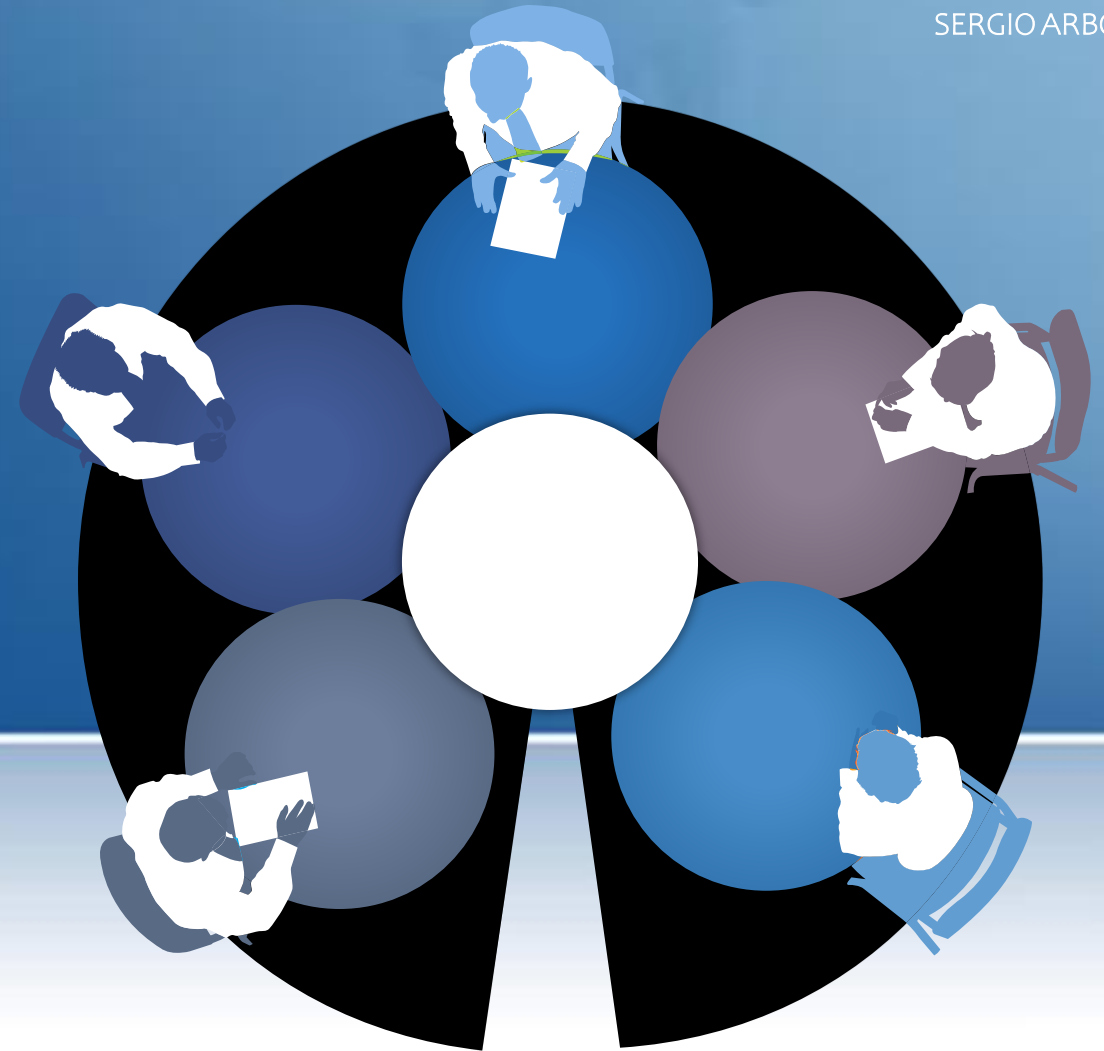
generar la búsqueda de conocimiento social.



El consultor debe ser el engranaje para toda la organización.



El consultor debe realizar un análisis frente lo requerido por la empresa versus sus verdaderas necesidades.





UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

¡Gracias!