



COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ

Instituto de Estudios Profesionales
de Ingeniería (IEPI)

WEBINAR GRATUITO

TRANSFORMANDO PROBLEMAS EN SOLUCIONES:

Estrategias de Gestión de Recursos Humanos para crear un entorno laboral positivo, sano y productivo



Miércoles
10 de Abril



19:00 h
(hora Perú)



Modalidad
virtual

Expositores



Ing. EUGENIO OLIVOS VALVERDE
Reg. CIP N.º 029973

Ingeniero de UNMSM y MBA de UP y ESADE de España, con 32 años de ejercicio profesional en la Firma Internacional PricewaterhouseCoopers. Especialista en transformación y mejora de procesos de negocios. Docente de maestría de Ingeniería Industrial en UNMSM.



Lic. MARIANELLA ESPINOZA RIVERA

Psicóloga Organizacional de UNIFE y Magister en Administración de Empresas por la Universidad de Quebec. Manager Coach con más de 30 años de trayectoria laboral. Experiencia en el diseño e implementación de modelos de RRHH y de sus procesos. Docente de maestría de Ingeniería Industrial en UNMSM.



Transmisión en vivo
f CIPCN/ CIPCN/

INFORMES: ✉ iepi.nacional@cip.org.pe
(51-1) 445-6540 Anexo 212 (L-V 9:00 a 18:00 h)

Nos Presentamos



EUGENIO OLIVOS

Ingeniero industrial por la UNMSM
CIP número 29973
MBA por la Universidad del Pacifico
y ESADE de España

Especialista en Eficiencia Operativa
de Negocios

Director Retirado
PwC - Advisory Services



MARIANELLA ESPINOZA

Licenciada en psicología por la UNIFE,
MBA por la UQAM - Canadá

Coach Organizacional.

Especialista en Consultoría de Gestión de
Personas y Salud Mental.

Ex - Senior Manager RRHH - PWC



De qué hablaremos hoy?

Colaboración

Productivo



Trabajo en equipo

Sano

NUESTROS EQUIPOS

Gestionar desempeño



Cumplir objetivos eficientemente



Trabajo

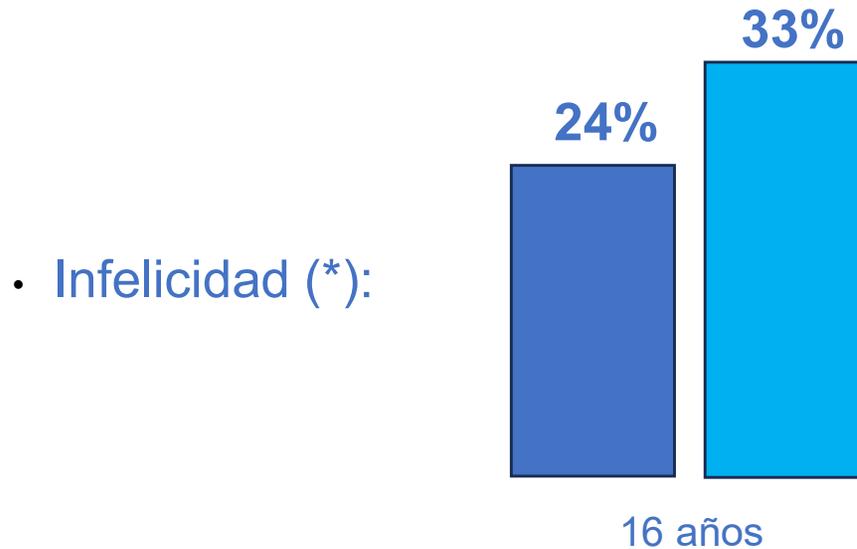
Vida personal

Las personas:

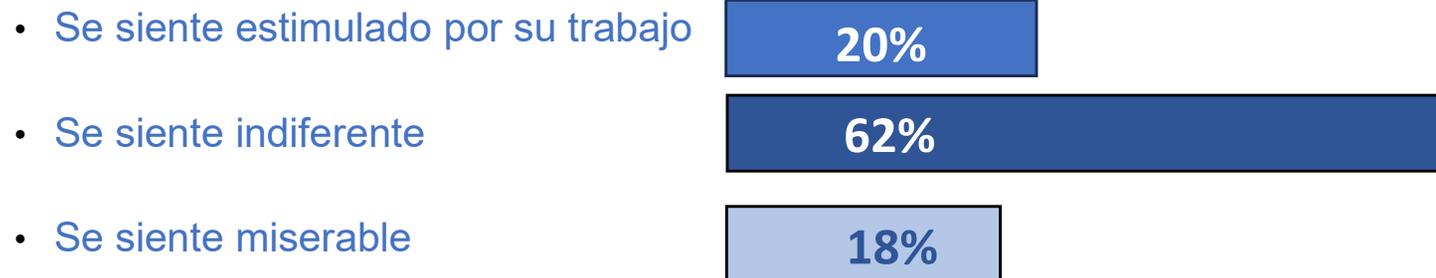
Eje primordial para el logro de nuestros objetivos



¿Qué piensan y sienten los colaboradores?



- Causa: “Descontento laboral”



Encuesta GALLUP Group: 137 países

Infelicidad: ansiedad, estrés, tristeza, enojo, preocupación, dolor físico



¿Cómo salir adelante en una era de transformación permanente?

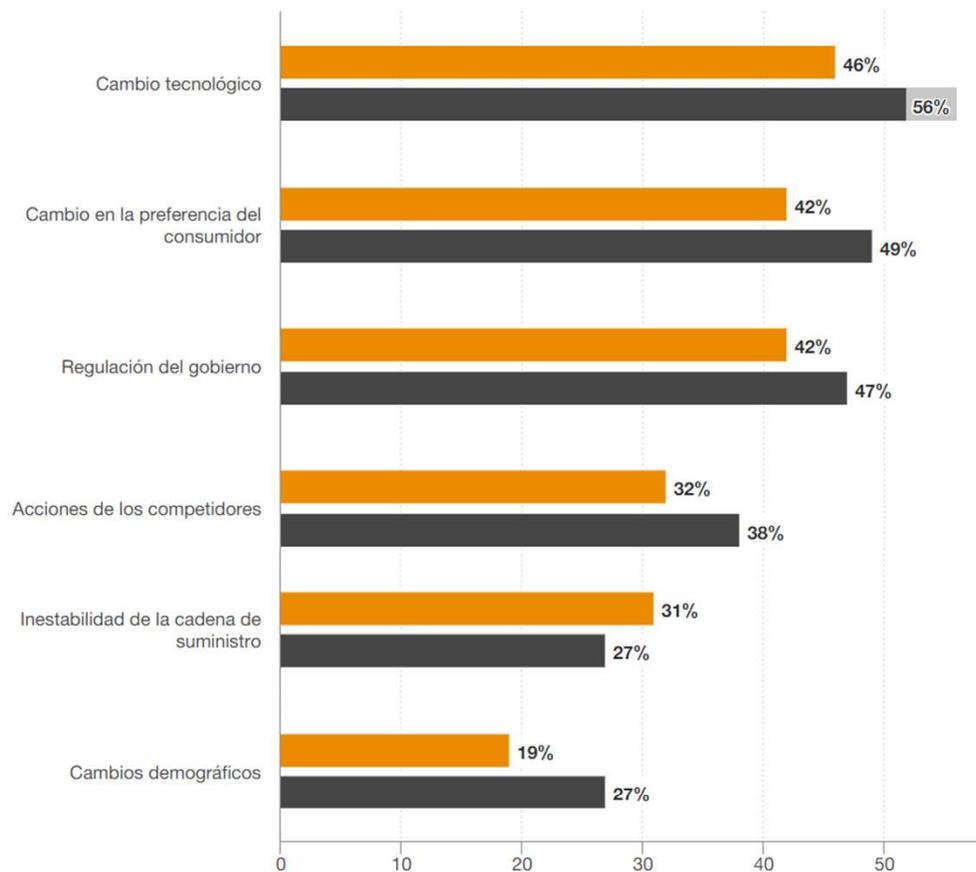
- **45%** de los CEOs piensan que sus compañías dejarán de ser viables económicamente antes de diez años.
- Los CEOs prevén que en los próximos tres años deben transformarse como debido al **desarrollo tecnológico, el cambio climático y demás megatendencias**.
- Los CEOs afirman que sus empresas están **repletas de ineficiencias** –reuniones, correos electrónicos, otras- y aseguran que el **40%** del tiempo dedicado a estas tareas está mal empleado. El costo de estas ineficiencias sería de **US\$ 10 billones**.
- **2/3** de los CEO's reconocen que están reasignando el **20%** de los recursos financieros y humanos... no equivocarse a la hora de reubicar los recursos en las empresas.

Fuente: Encuesta Mundial de CEOs – 2024 de PwC presentada en Davos (4702 encuestados)

¿Cómo salir adelante en una era de transformación permanente?

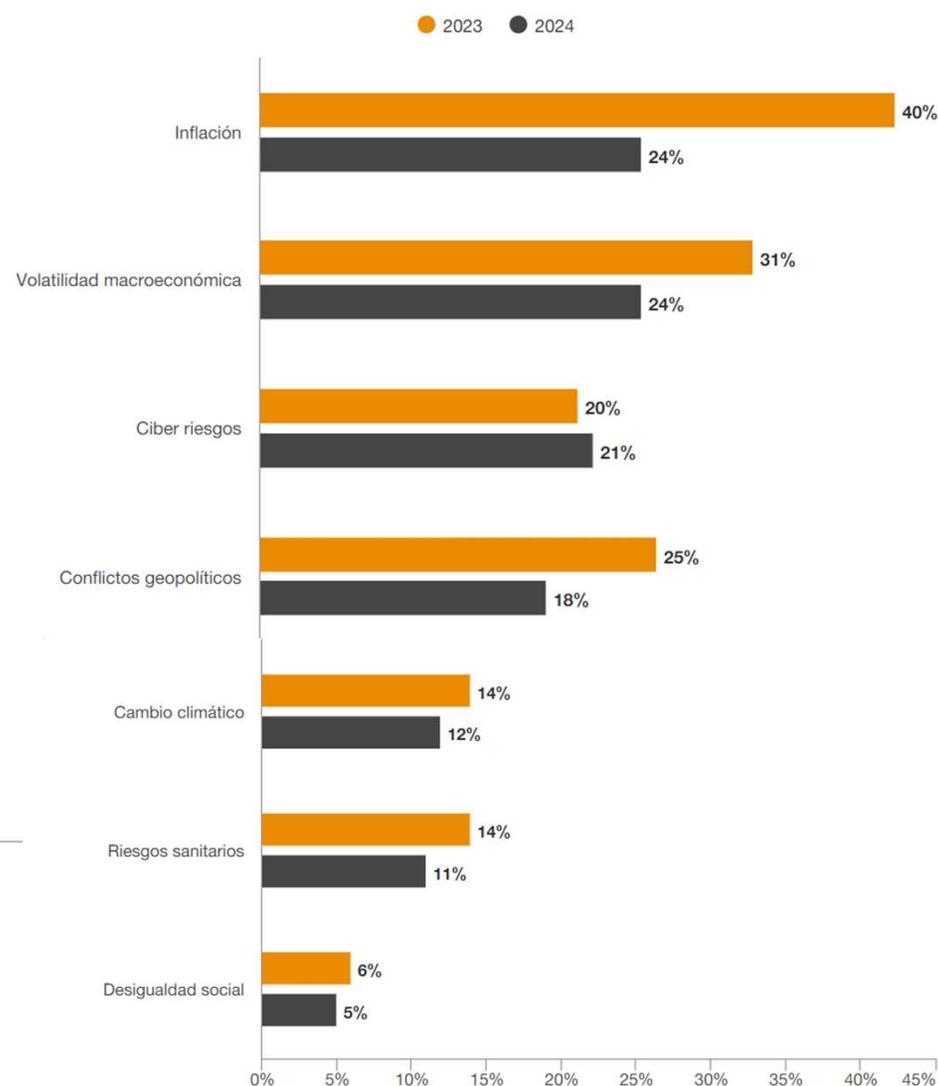
El impulso para reinventarse se intensifica

Indica en qué medida los siguientes factores han impulsado/impulsarán cambios en la forma en que tu empresa crea, entrega y capta valor en los últimos cinco años/próximos tres años. (Mostrando sólo las respuestas "en gran medida" y "en gran medida")



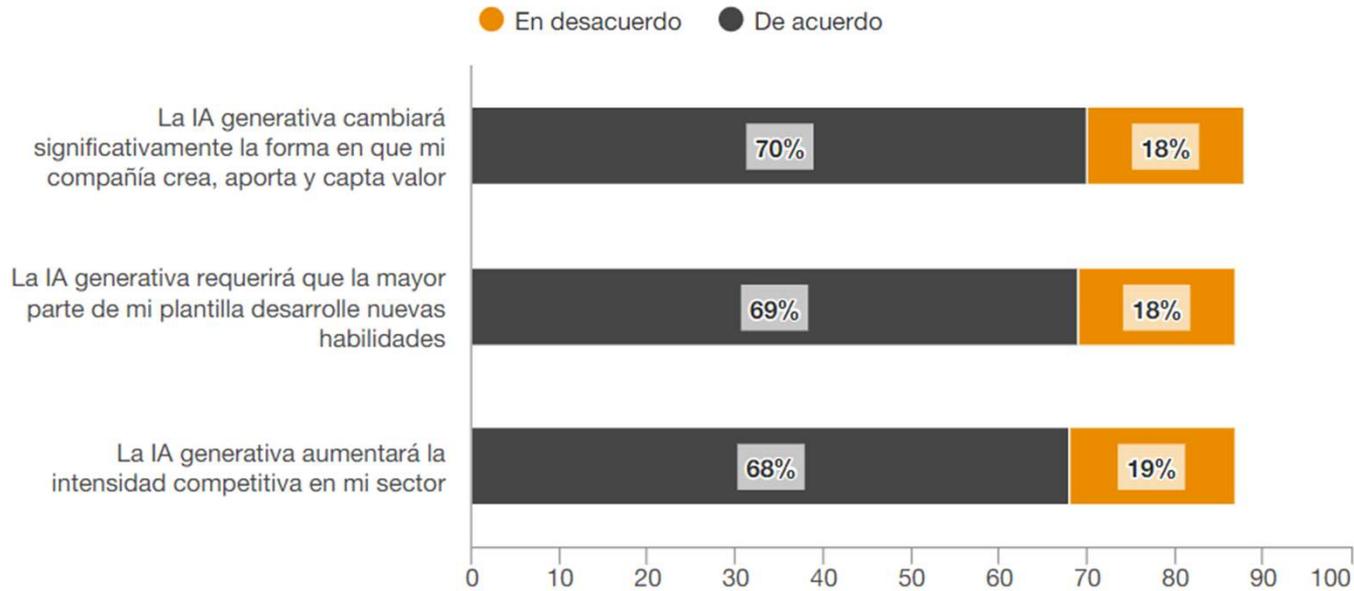
A corto plazo, los CEOs se sienten menos amenazados

¿En qué medida crees que tu empresa estará expuesta a las siguientes amenazas clave en los próximos 12 meses? (Mostrando sólo las respuestas "muy expuesta" y "extremadamente expuesta")



¿Cómo salir adelante en una era de transformación permanente?

Próximos 3 años



IA generativa: hace referencia al uso de la IA para crear contenido, como texto, imágenes, música, audio y vídeos.

Fuente: Encuesta Mundial de CEOS – 2024 de PwC presentada en Davos (4702 encuestados)

Costos: para la toma de decisiones

Malos

DESPERDICIOS:

- Reprocesos
- Materiales.
- Horas hombre
- Desmedros de PT
- Capacidad ociosa de planta.
- Diagnósticos deficientes



Buenos



Alineados con la eficiencia y clientes

- Consumo de H-H y materiales
- Especificaciones técnicas
- Procesos
- Entregas a tiempo
- **Satisfacción del cliente.**
- Identifican oportunidades de mejora con ahorros
- Controles eficientes

Estratégicos



- Costos que generan valor y transforman **empresas en únicas.**
- Innovan.
- Crecen.



Costos para la toma de decisiones: según Porter

1. Liderazgo general en costos

- Construir capacidades operativas y humanas
- Empezar proyectos de transformación de negocios
- Evitar reducir o eliminar costos de investigación y desarrollo (I & D) o marketing.
- Una buena posición en costos, es una defensa contra la rivalidad de competidores.
- Asegura la rentabilidad basado en una estructura y control de costos eficiente.
- Esta estrategia, permite aplicar las estrategias de **Diferenciación y Segmentación**, según el caso.

2. Diferenciación

3. Enfoque o alta segmentación

El Rol de los Líderes: Motivando e impulsando a nuestro equipo





Mi Rol como Líder

Capacitar **Empatizar** Inspirar Apoyar

Gestionar Recursos *Guiar* **Acompañar**

Tomar Decisiones Delegar Responsabilidades

Reconocer Enseñar *Motivar* Corregir

Dar oportunidades **Desarrollar**

Comunicar Orientar Establecer Metas

Trabajar en Equipo Generar Confianza Evaluar

Asignar Tareas **Enfrentar Desafíos** *Buscar Soluciones*



Paradigmas y Verdades respecto al Liderazgo

PARADIGMAS

- No tengo habilidades para ser líder.
- No hay tiempo para ser como líder.
- Ser líder significa ser un genio, me podrían ver como un humilde.
- Soy un líder nato; entonces soy líder.
- Solo los hombres pueden ser líderes.

TEMOR



VERDADES

- Lo puede ejercer cualquier persona en una organización.
- Se puede aprender.
- Requiere conocerse a sí mismo y a los demás.
- Implica ejecución.
- Es íntegro.

Las 4 Caras del Líder



%
CONSEJERO

%
RETADOR



EJERCICIO PERSONAL



%
EXPERTO/ MENTOR

%
APOYO



¿Cómo llevamos a nuestro equipo a ser un equipo “ganador”?





La Madre de **TODO EQUIPO exitoso**



CONFIANZA

Requisito **Indispensable** para **construir buenas relaciones interpersonales** y luego fortalecer tu influencia en otras personas.



RENTABILIDAD: lealtad, compromiso, respeto de otros, etc.



Sembrar Confianza: ¿CÓMO?

Coherencia

El generador de confianza es una persona que **piensa, habla y actúa** de manera **coherente**.

Proactividad

Generar confianza implica **ser proactivo**, es decir, **no esperar de los demás**.



¿Cómo generar Confianza?: Conductas

- Cumple tus promesas y responsabilidades.
- Comunícate asertivamente y escucha activamente.
- Comparte información: **TRANSMITIR PROPÓSITO**
- Aprecia el trabajo ajeno.
- Brinda ayuda cuando es solicitada.
- Admite tus errores o falencias.
- No participes de los rumores.



EJERCICIO PERSONAL

**¿Qué es lo que hago de esta lista
y qué es lo que no hago?**

¿POR QUÉ?

El Ambiente Laboral:

¿Es tan importante para obtener los resultados que buscamos?





La Salud Mental y el Clima Organizacional

sí

HACEN LA DIFERENCIA



En el 2023 se reportaron más de **1'500,000** casos de problemas vinculados a salud mental en Perú.

Se han atendido más de **500,000** casos de ansiedad.

Problemas de salud mental más prevalentes son: **la depresión, la ansiedad, la reacción al estrés agudo.**

Dirección de Salud Mental del Ministerio de Salud (Minsa).



Salud Mental

La salud mental se define como un **estado de bienestar** en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede **afrentar las tensiones normales de la vida**, **puede trabajar de forma productiva y fructífera** y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Organización Mundial de la Salud - OMS

La **MALA SALUD MENTAL** se asocia con:

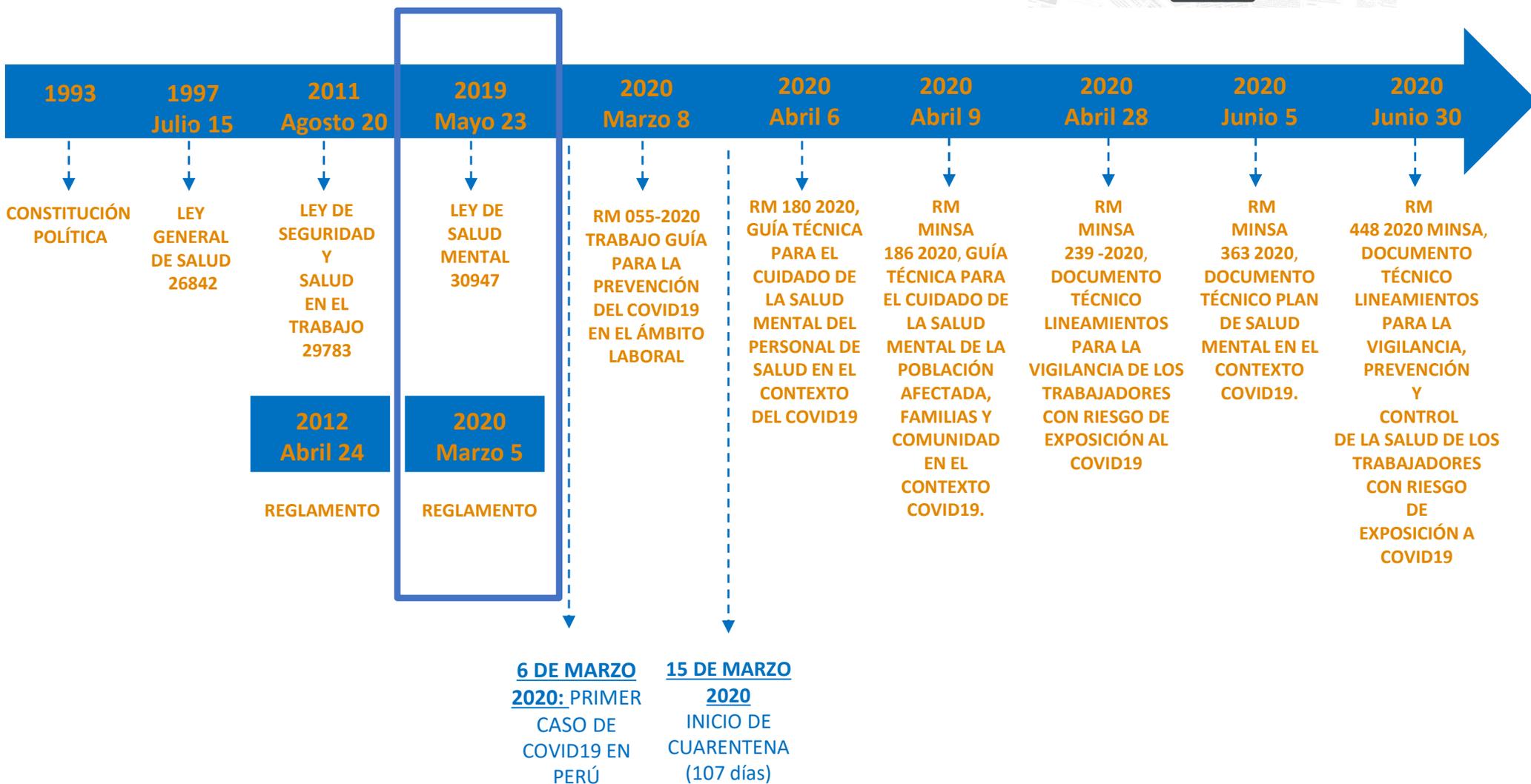
- Factores de **personalidad y psicológicos** específicos que hacen que una persona sea más vulnerable a los trastornos mentales.
- Causas de carácter **biológico**: factores genéticos o desequilibrios bioquímicos cerebrales.

Aspectos del Entorno

- Mal Clima Organizacional
- Estilos de Liderazgo
- Condiciones de trabajo estresantes
- Discriminación y los mandatos de género
- Riesgos de violencia
- Exclusión social
- Mala salud física



Ley de Salud Mental en el Perú



Ley de Salud Mental en el Perú

- a. Programa que promueva **nutrición y alimentación** saludable
- b. Programa de **actividad física** con **tiempos flexibles** para la actividad individual y colectiva.
- c. Actividades socioculturales y **deportivas**
- d. Gimnasia laboral y **cuidados ergonómicos**
- e. Acceso a servicios sociales y de salud



- a. Programa de **reconocimiento de logros** que mejoren el bienestar y empoderamiento del personal
- b. Programa de abordaje de “burn out” o síndrome de agotamiento profesional, que incluya **detección, prevención, atención y monitoreo.**
- c. Formación en **habilidades socioemocionales**
- d. Promoción del **clima organizacional al más alto nivel institucional**

- a. Compromiso del buen trato y respeto a la **diversidad étnica, cultural y sexual.**
- b. Normas organizacionales para prevenir el **acoso laboral y sexual**, de obligatorio conocimiento y aplicación, que integre las disposiciones correspondientes de la Ley N 27942 (ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su reglamento).
- c. Grupos de vigilancia **anticorrupción** y contra el hostigamiento sexual.

La Madre de **TODO EQUIPO exitoso**

TIP 1



CONFIANZA

Requisito **Indispensable** para **construir buenas relaciones interpersonales** y luego fortalecer tu influencia en otras personas.



RENTABILIDAD: lealtad, compromiso, respeto de otros, etc.



Conociendo a mi Equipo...

TIP 2



¿Quiénes son?

¿Cuáles son sus necesidades?

¿Cuáles son sus motivaciones?

¿Qué esperan lograr en su vida?

¿Su trabajo los motiva o es solo una fuente de ingresos?



¿Cuál es s

¿Cuál es s

¿Tiene al

¿Con qui

Si te gana

**HUMANIZÁNDOLO,
PONIENDOLE UNA CARA
A CADA APELLIDO**



ME
Personas · Cultura · Cambio

¿Qué puedo hacer YO?



- a. Programa que promueva **nutrición y alimentación** saludable
- b. Programa de **actividad física** con **tiempos flexibles** para la actividad individual y colectiva.
- c. Actividades socioculturales y **deportivas**
- d. Gimnasia laboral y **cuidados ergonómicos**
- e. Acceso a servicios sociales y de salud

- a. Programa de **reconocimiento de logros** que mejoren el bienestar y empoderamiento del personal
- b. Programa de abordaje de “burn out” o síndrome de agotamiento profesional, que incluya **detección, prevención, atención y monitoreo**.
- c. Formación en **habilidades socioemocionales**
- d. Promoción del **clima organizacional al más alto nivel institucional**

- a. Compromiso del buen trato y respeto a la **diversidad étnica, cultural y sexual**.
- b. Normas organizacionales para prevenir el **acoso laboral y sexual**, de obligatorio conocimiento y aplicación, que integre las disposiciones correspondientes de la Ley N 27942 (ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su reglamento).
- c. Grupos de vigilancia **anticorrupción** y contra el hostigamiento sexual.

¿Qué puedo hacer YO?

CAPACITACIÓN

**GENERAR UN “Micro Clima” DE BIENESTAR EN MI
ÁREA**

INTERACTUANDO Y CONVERSANDO

PROCEDIMIENTOS

POLITICAS

TIP 3

¿Qué puedo hacer YO?

- a. Programa que promueva **nutrición y alimentación** saludable
- b. Programa de **actividad física** con **tiempos flexibles** para la actividad individual y colectiva.
- c. Actividades socioculturales y **deportivas**
- d. Gimnasia laboral y **cuidados ergonómicos**
- e. Acceso a servicios sociales y de salud

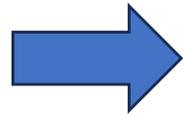


- a. Programar mejores prácticas personales
 - b. Programar actividades de agotamiento
 - c. Formar a nivel individual
 - d. Promover el nivel individual
- ESTABLECER METAS
 - EVALUAR
 - RECONOCER
 - DAR FEEDBACK
 - ENSEÑAR
 - COMUNICAR

- a. Compromiso del buen trato y respeto a la **diversidad étnica, cultural y sexual**.
- b. Normas organizacionales para prevenir el **acoso laboral y sexual**, de obligatorio conocimiento y aplicación, que integre las disposiciones correspondientes de la Ley N 27942 (ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su reglamento).
- c. Grupos de vigilancia **anticorrupción** y contra el hostigamiento sexual.

¿Qué puedo hacer YO?

- ESTABLECER METAS
- EVALUAR
- RECONOCER
- DAR FEEDBACK
- ENSEÑAR
- COMUNICAR



Gestionar el trabajo de mi equipo

Hard y Soft



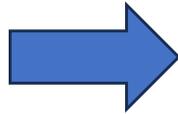
Evaluación de Desempeño
Sesiones de Feedback
Capacitando



CONVERSANDO para INFORMAR
CAPACITAR
DAR FEEDBACK
RECONOCER
TRANSMITIR PROPÓSITO



¿Qué puedo hacer YO?



El SILENCIO también comunica

Indiferencia
Poca importancia
Desinterés

Permite impresiones erróneas

Falta de acuerdos

Incomodidad

Rechazo

No saber qué decir

¿Qué puedo hacer YO?

- a. • INCENTIVAR PAUSAS ACTIVAS
- b. • APOYAR ACTIVIDAD FISICA
- c. • EVALUAR PERMISOS
- d. • CUIDAR LA ERGONOMÍA
- e. • INCENTIVAR USO DE EQUIPOS DE SEGURIDAD



- a. Programa de **reconocimiento de logros** que mejoren el bienestar y empoderamiento del personal
- b. Programa de abordaje de “burn out” o síndrome de agotamiento profesional, que incluya **detección, prevención, atención y monitoreo**.
- c. Formación en **habilidades socioemocionales**
- d. Promoción del **clima organizacional al más alto nivel institucional**

- a. Compromiso del buen trato y respeto a la **diversidad étnica, cultural y sexual**.
- b. Normas organizacionales para prevenir el **acoso laboral y sexual**, de obligatorio conocimiento y aplicación, que integre las disposiciones correspondientes de la Ley N 27942 (ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su reglamento).
- c. Grupos de vigilancia **anticorrupción** y contra el hostigamiento sexual.

¿Qué puedo hacer YO?



- Programa que promueva **nutrición y alimentación** saludable
- Programa de **actividad física** con **tiempos flexibles** para la actividad individual y colectiva.
- Actividades socioculturales y **deportivas**
- Gimnasia laboral y **cuidados ergonómicos**
- Acceso a servicios sociales y de salud

- Programa de **reconocimiento de logros** que mejoren el bienestar y empoderamiento del personal
- Programa de abordaje de “burn out” o síndrome de agotamiento profesional, que incluya **detección, prevención, atención y monitoreo.**
- Formación en **habilidades socioemocionales**
- Promoción del **clima organizacional al más alto nivel institucional**

- Compromiso del buen trato y respeto a la **diversidad étnica, cultural y sexual.**
- Normas organizacionales para prevenir el **acoso laboral y sexual**, de obligatorio conocimiento de las disposiciones correspondientes de la Ley N 27942 (ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual)
- Grupos de vigilancia **anticorrupción** y contra el hostigamiento sexual.

- **DIVULGAR**
- **VIGILAR**
- **TOMAR ACCIÓN**
- **ESCUCHAR**
- **APOYAR**

REPASITO DE TIPS

TIP 1

Generando **CONFIANZA** con y entre mi equipo

TIP 2

CONOCIENDO A mi equipo

TIP 3

CONVERSANDO para Informar
Capacitar
Dar feedback
Reconocer
Transmitir propósito

¿Qué puedo hacer MAÑANA para cuidar la Salud Mental y el Clima Organizacional?

- 1.- Un saludo cordial, que vaya más allá de “Buenos Días.”
- 2.- Una pregunta sobre su vida personal.
- 3.- Reunirlos y clarificar alguna información puntual.
- 4.- Conceder un permiso personal sustentado.
- 5.- Brindar un “rappi feedback”.
- 6.- Felicitar un buen trabajo.



Buen Clima Organizacional
+
Salud Mental cuidada



Ambiente colaborativo
Motivación
Deseos de aportar
Equipo integrado
Mayor productividad



=





Eugenio Olivos V.
eugenioolivos51@gmail.com
993503643



Personas - Cultura - Cambio

Marianella Espinoza
marianella.espinozarivera@gmail.com
997524765

