

mabelriart*consulting*
SOLUCIONES EN GESTION DEL CAPITAL HUMANO

En un ambiente en constante cambio donde las ventajas comparativas son cada vez menores, el capital humano y su eficiente administración han asumido una importancia estratégica a la hora de competir. Es por eso que la habilidad de su empresa por atraer, retener, desarrollar y motivar colaboradores talentosos, debe formar parte de sus fortalezas.

Club de Indicadores

Mercado salarial y Beneficios

Cada club esta compuesto por empresas miembros con intereses comunes, que operan en el mercado local y regional.

Pertenecer al Club significa compartir experiencias, buscar y crear soluciones a la problemática común del segmento de mercado en el cual actúa la empresa, armar mesas de análisis, foros, comités de educación para el segmento, entre otros.

Segmentos

Actualmente trabajamos con los siguientes segmentos:

- Navieras
- Astilleros
- Puertos
- Maquinarias
- Agro negocios
- Industria

Y próximamente incorporaremos los segmentos relacionados a industrias, servicios, tecnología, laboratorios farmacéuticos, entre otros.

Objetivos

El espíritu del club está sostenido por crear espacios de interés común relacionados a la casuística del segmento de empresas que lo compone, en el mercado en el cual trabaja y los impactos regionales, laborales , socio culturales , gremiales , clima y tendencias del negocio, entre otros, contribuyendo además, a explicar la problemática para aquellas compañías que reportan a sus matrices.

Nos proponemos trabajar los aspectos de impacto en recursos humanos desde una perspectiva estratégica que articule la relación costo/beneficio, para poder encontrar puntos de acuerdos, hacer consensos, respuestas a Interrogantes/ percepciones, hipótesis o planteos que solo se entenderían en este contexto particular

También buscamos crear fuentes de conocimientos emergentes de análisis conjuntos para explicar y resolver situaciones críticas del momento y prevenir otras.

Beneficios

- Asesoramiento para definir políticas remunerativas, conocer el posicionamiento del salario actual en el mercado en el cual compete.
- Talleres/workshops de entrenamiento grupal a los responsables de recursos humanos acerca del uso e interpretación de la herramienta.
- Atención puntual a consultas vinculadas a la casuística de su empresa, clínicas de consultoría abierta, entre otros.

Buenas prácticas

En los clubes también se comparten las mejores prácticas del segmento vinculadas a administrar y desarrollar Recursos Humanos.

Se analizan tomando en cuenta tres variables principales:

- Mediciones de las experiencias
- Criterios asumidos, y
- Comportamiento del Mercado

Tabla de Contenidos

Nuestros Servicios y soluciones	6
Descripción de Servicios	12
Definición profesional.....	26
Clientes	29

Nuestros Servicios y soluciones

Sin importar el área de actividad o el tamaño de su empresa, ofrecemos una solución en gestión del capital humano a la medida de sus necesidades para transformar el potencial de sus colaboradores en desempeño superior, asegurando que el conocimiento de las personas sea un activo de la organización e implementando las estrategias de recursos de humanos.

Nuestros servicios están orientados a resultados concretos, en lo posible medibles objetivamente. Cuando esto no es posible, se mide a través de aproximaciones subjetivas donde la documentación del proceso cumple un rol importante.

El proceso es quien genera la transformación: insumo-proceso-producto y está influenciado por la demanda de los clientes, las normativas etc.

A la par de los procesos ,está el accionar del Recurso Humano, quien también se ve influenciado por la empresa y su entorno, su estilo de conducción y la cultura de la institución

Es en este contexto y considerando estas variables que insertamos nuestros servicios en la organización, entendiendo su modus operandis, sus valores, que es lo que nos permite acompañarlos en la concreción de un resultado esperado

Valores

Una proposición de valor en Recursos Humanos:

- Evaluación, diseño e implementación de estrategias y subsistemas de recursos humanos, alineados con la estrategia de negocios corporativa.

Servicios que agregan valor:

- Gestión del desempeño con foco en los resultados
- Gestión del conocimiento y de las habilidades clave.

Servicios que mejoran valor:

- Encuestas a medida (customizadas) de remuneraciones, beneficios y prácticas de recursos humanos.
- Asesoramiento en compensaciones y en el diseño de estructuras salariales
- Selección y evaluación de potencial por competencias. Assessment.
- Análisis, descripción y valoración de puestos.
- Diseño de sistemas de evaluación de desempeño por competencias
- Diagnóstico de clima organizacional
- Planes de desarrollo de Carrera
- Outsourcing de RH: nómina, selección, capacitación, compensación.
- Outplacement: orientación y reinserción laboral

Clínicas de Aprendizaje

- Assesment
- In Placement para expatriados
- Diseño de Programas de Selección de Jóvenes Profesionales
- Evaluación de Potencial
- Selección de Personal mandos ejecutivos, medios y de soporte.
- Teambuilding
- Coaching
- Cambio Organizacional
- Diseño de Plan de Carrera
- Diseño de Modelo de Evaluación de Desempeño por Competencias
- Planeamiento Estratégico de Recursos Humanos
- Encuestas a medida de Remuneraciones y Beneficios
- Capacitación Gerencial y Empresarial
- Programas de Gerenciamiento de los Recursos Humanos
- Diseño de Subsistemas de Recursos Humanos
- Medición y Evaluación de la Capacitación
- Actividades outdoors e indoors
- Análisis del Clima Organizacional
- Orientación de la organización hacia las Expectativas del Cliente
- Tercerización del área de Recursos Humanos

- Evaluación, descripción, análisis y valoración de cargos
- Esquemas de Beneficios Monetarios y No Monetarios
- Diseño de Estructuras Salarial
- Remuneración Variable

Desarrollo e implementación de subsistemas de recursos humanos

Subsistemas

- Subsistemas de: Inducción
- Selección por competencias.
- Evaluación de desempeño por competencias.
- Feedback constructivo en el ambiente laboral.
- Compensaciones y beneficios.
- Encuestas salariales a medida.
- Valoración de puestos.
- Clima organizacional.
- Capacitación.
- Medición de la capacitación.

Descripción de Servicios

Hoy en día las dinámicas laborales son más exigentes y requieren de mayor responsabilidad y flexibilidad. Cumplir las metas institucionales demandan un alto nivel de sinergia entre el compromiso personal y el compromiso grupal, coyuntura que sólo es posible cuando existe un espacio de realización profesional que potencia ambos niveles.

Nuestros servicios están orientados a resultados concretos, en lo posible medibles objetivamente. Cuando esto no es posible, se mide a través de aproximaciones subjetivas donde la documentación del proceso cumple un rol importante.

El proceso es quien genera la transformación: insumo-proceso-producto y está influenciado por la demanda de los clientes, las normativas etc.

A la par de los procesos ,está el accionar del Recurso Humano, quien también se ve influenciado por la empresa y su entorno, su estilo de conducción y la cultura de la institución

Es en este contexto y considerando estas variables que insertamos nuestros servicios en la organización, entendiendo su modus operandis, sus valores, que es lo que nos permite acompañarlos en la concreción de un resultado esperado.

Asesoría en Compensaciones

Estructura de salarios

Políticas remunerativas en función al desempeño

Descripción	Resultado
Definir perfiles y responsabilidades. Clasificación de cargos.	Equidad y competitividad en los salarios y beneficios.
Políticas, procesos y estructura de salarios y beneficios.	Pagos por desempeño. Balance entre el costo laboral y resultados.
Diseño de esquemas de pago variable y/o beneficios flexibles. Cuánto y cómo remunerar: desde la perspectiva interna y externa.	.

Valoración de Puestos

Job matching global vs país de la operación

Descripción	Resultado
Valoración de puestos a través de una metodología que combina los factores técnicos con los comportamentales y corporativos.	Ranking de puestos por puntos y agrupados en familias o grupos de funciones/puestos a través de un método objetivo que permite la conversión de los puntos en bandas salariales, con la participación de un comité representativo de la compañía.

Análisis y descripción de cargos

Por competencias

Adaptación de perfiles a la metodología de valoración de la empresa

Descripción	Resultado
Descripciones de cargos mapeados con las competencias corporativas, funcionales y comportamentales	Perfiles de cargos por competencias técnicas, comportamentales y corporativas. Sistema de administración para la toma de decisiones en materia de incorporación y plan de carrera de colaboradores, así como requisitos de capacitación o vacancias.

Selección y desarrollo de talentos

Selección de Ejecutivos con capacidad para gerenciar :

especialistas, mandos medios y personal de soporte

Descripción	Resultado
Identificar objetivos, indicadores de éxito y competencias del cargo.	Efectividad en la selección de talentos.
Apoyar la negociación Final.	
Convertir conocimiento individual en un activo de la compañía.	
Optimizar la aplicación de la experiencia y el conocimiento.	
Evaluar competencias y potencial. Obtener referencias.	Liberar tiempo y reducir costos en reclutamiento y selección.

Competencias

Gestión basada en Competencia para resultados de desempeño

Descripción	Resultado
Definir habilidades y comportamientos que son competencias clave para el negocio.	Mejora la calidad de resultados del trabajo.
Ajustar los procesos de RH para que se focalicen en esas competencias.	<p>Mejora el retorno de la inversión en capacitación y remuneración por objetivos/desempeño.</p> <p>Oportunidades de mejora y visión de RH</p> <p>Impulsa las competencias clave para el crecimiento sostenido del negocio.</p>

Evaluación del desempeño por objetivos de gestión y competencias. Feedback

Descripción	Resultado
Establecer un herramienta objetiva de medición del desempeño individual y del equipo, por competencias y objetivos de gestión, en línea con la estrategia organizacional.	Gestión del desempeño alineado a las estrategias corporativas y funcionales. Desempeño superior y sostenible.

Plan de Desarrollo

Diseñar un modelo de plan de desarrollo individual y colectivo que fortalezca la evolución de las competencias.	Plan de desarrollo individual. Plan de carrera colectivo. Retención del talento.
Direccionar y posibilitar el desarrollo y la realización de los colaboradores de la empresa en línea con las competencias y objetivos estratégicos.	Alineación de las personas a las funciones y al negocio meta.

Assessment (Evaluación de potencial)

Descripción	Resultado
<p>Evaluar potencial para los requerimientos futuros del negocio.</p> <p>Identificar perfil actual de competencias.</p> <p>Feedback de resultados.</p>	<p>Mejorar el retorno de la inversión en desarrollo y entrenamiento.</p>
<p>Plan de Desarrollo.</p>	<p>Plan de autodesarrollo.</p> <p>Plan de desarrollo focalizado</p>

Outplacement

Programa de Reinserción Productiva

Descripción	Resultado
<p>Programa de nueve módulos con foco en la contención y en la reinserción de la persona después de la desvinculación.</p>	<p>Ejecutiva/os con visión de futuro esperanzador y con un plan de acción exitoso acorde a sus objetivos personales y laborales.</p>
<p>Orienta y asesora sobre la trayectoria laboral y definición de objetivos personales, así como diseñar una estrategia para alcanzarlos, acorde a su situación y a la del mercado actual.</p>	<p>Influencia positiva y constructiva hacia el entorno humano de la compañía de la cual se ha alejado.</p> <p>Entrenamiento específico para establecer redes de contacto, construcción de currículum vitae ejecutivo, manejo de entrevistas de selección, canales accesos al mercado, etc.</p>

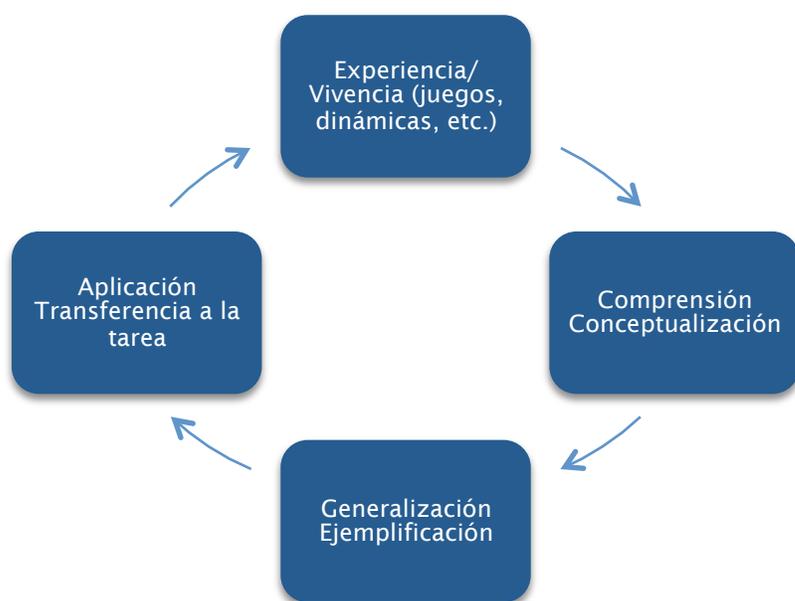
Capacitación para la mejora de la performance

Ejes temáticos

- Trabajo en equipo.
- Comunicación y relacionamiento interpersonal.
- Administración del tiempo.
- Manejo de conflictos.
- Motivación y liderazgo.
- Atención al cliente.
- Coaching.
- Feedback constructivo en el ambiente de trabajo.
- Presentaciones efectivas.
- Train the trainers
- Autodesarrollo
- entre otros.

Metodología general de los Ejes

Las actividades se realizarán a partir de dinámicas que estimulen en alto grado la participación de los asistentes. Entendemos que el aprendizaje se produce cuando la persona se involucra en un proceso de concientización y revisión de modelos de acción.



La modalidad de Laboratorio posibilita que los aprendizajes se construyan a partir de la vivencia y conceptualización de experiencias (juegos/dinámicas individuales y grupales), dando lugar a un proceso de sentir, pensar y actuar, que puede sintetizarse en el esquema adjunto.

La conceptualización es un proceso activo que constituye el momento clave de la situación de aprendizaje, ya que permite a los participantes “tomar” lo

vivido en la experiencia y a partir de allí construir entre todos el concepto. Este proceso de aprendizaje produce un fuerte impacto en los participantes, movilizandolos actitudes y conductas de rápida transferencia a la tarea y generando un alto grado de compromiso personal con el cambio. Se fortalecen asimismo, el sentido de pertenencia e identificación con los miembros de la organización involucrados en el mismo proceso.

En el proceso se utilizan: grupos de experiencia, grupos de reflexión, presentaciones dialogadas, y grupos de aplicación / consultoría abierta.

Diagnóstico Organizacional

Evaluación de Clima y Cultura

Descripción	Resultado
Encuesta de Clima Organizacional.	Diagnóstico de clima.
Evaluación de formadores de cultura	Plan de acción para impulsar la estrategia de negocios y facilitar los procesos de cambio.

Encuestas de Compensaciones y Beneficios

Encuestas a medida de salarios, beneficios y perfiles.

Descripción	Resultado
Benchmark frente a mercados comparables/escogidos.	Indicadores de mercado. Efectivo monitoreo de la competitividad salarial.

Definición profesional

Nuestro concepto lo explicamos trabajando de forma sinérgica con el cliente, creando alianzas para producir soluciones que respondan a la medida de cada situación o interrogante que se le presente en su área o ambiente empresa.

Esto significa crear el espacio de escucha activa y visión sistémica con cada cliente, entendiendo y clarificando el objetivo de la solución que requiere y las expectativas que maneja, para producir una propuesta que le agregue valor sostenido en el tiempo.

En resumen, movilizamos nuestro expertise cliente, de prácticas, metodologías y lecciones aprendidas, para cada situación en particular, con la finalidad de compartir experiencias, trabajando juntos con un horizonte de largo plazo.

mabelriartconsulting
SOLUCIONES EN GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO es el resultado de una vocación cultivada a través de la consultoría en gestión del capital humano, en dos firmas multinacionales donde el empowerment y la orientación al cliente fueron dos pilares estratégicos para asimilar y sumar conocimientos, experiencias sistémicas y específicas, especializaciones, proyectos, solidez profesional y satisfacciones..... que a partir de agosto del 2006 comienza esta nueva trayectoria, con el concepto que la define: atender clientes de segmentos multinacionales, internacionales y nacionales, de negocios que impulsan la economía del país y en ocasiones trascienden sus fronteras. Contamos con un equipo de profesionales especializados para las disciplinas que abarcan nuestros servicios, un equipo formado por personas que encuentran el sentido de su vocación en lo que hacen, que nos acompañan desde más de diez años, con lo cual comunicamos que nuestra visión de relacionamiento a largo plazo, es una constante de nuestra cultura y valores.

Nuestros Valores

Valoramos la relación con nuestros clientes, desde la perspectiva del agregado de valor y del bienestar común.

Valoramos nuestro equipo de profesionales con los cuales trabajamos y compartimos prácticas, entre las más importantes, las prácticas éticas, comenzando por ser un modelo a imitar, desde nuestra forma de trabajar, el manejo de la información, la administración, el relacionamiento, el respeto de los términos convenidos, el compromiso a través del cumplimiento de los acuerdos hechos, la información que el cliente nos provee como un signo de confianza, y la opinión del otro, porque nos ayuda al entendimiento y al crecimiento.

Mabel Riart cuenta con amplia trayectoria en el ámbito de la consultoría en gestión del capital humano, sus inicios en Coopers&Lybrand y posteriormente en PricewaterhouseCoopers (PwC), desde 1992 hasta que opta como modelo de carrera, la consultoría abierta dando origen a

mabelriartconsulting
SOLUCIONES EN GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Profesional de grado universitario y de nivel master en Educación, especializada a través de cursos internacionales y prácticas en el ámbito donde ha incursionado, en executive search, ediseño - desarrollo e implementación de sub sistemas y herramientas de recursos humanos, en materia de estructuras de compensaciones y beneficios, y otros descriptos en la maqueta de la web page, destacando finalmente un amplio conocimiento sistémico y específico del mercado Paraguayo.

Clientes

Empresas líderes multinacionales, internacionales y nacionales en los segmentos:

- Industriales
- Navieros
- Agronegocios
- Farmacéuticos
- Servicios
- Consumo Masivo
- Alimenticios
- Comerciales
- Técnicos
- Automotriz
- Maquinaria pesada
- Salud
- No gubernamentales
- Organismos internacionales
- entre otros...