



Centro de
Especializaciones
Noeder

Diplomado

GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y OPERACIONES INDUSTRIALES

CICLO INTENSIVO

MÓDULO VI

**GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD
Y SOSTENIBILIDAD**

Mg. Ing. Rafael Limon Del Prado




GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

**LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS: EL ROL VITAL DE LOS
RECURSOS HUMANOS**



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD



Para alcanzar el éxito en el contexto corporativo actual, caracterizado por una alta competencia, las organizaciones dependen en gran medida de la habilidad de los directores para motivar, guiar y dirigir a sus equipos hacia el logro de las metas. En este sentido, exploraremos en las siguientes líneas cómo el enfoque del liderazgo y el manejo de personal puede impulsar tanto el rendimiento, como el crecimiento de una empresa de cualquier industria.



LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS: CLAVES PARA EL TRIUNFO ORGANIZACIONAL

El liderazgo y la gestión de equipos son dos elementos indispensables en cualquier organización que busca eficiencia, innovación y alto rendimiento. Aunque están estrechamente relacionados, cada uno cumple un rol específico en la dirección y coordinación de una unidad de trabajo. Para comprender mejor este punto, vamos a definir cada uno.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

HABILIDADES CLAVE DE UN LÍDER EFECTIVO

Para ser un buen líder, es esencial desarrollar cualidades como:

- Comunicación efectiva: saber transmitir ideas con claridad y escuchar activamente.
- Toma de decisiones: analizar situaciones y elegir el mejor curso de acción.
- Empatía y gestión emocional: comprender las emociones del equipo y actuar con inteligencia emocional.
- Capacidad de motivación: incentivar el crecimiento y la superación personal de cada integrante.
- Visión estratégica: tener un propósito claro y alinear a todos en función de los objetivos organizacionales.



¿QUÉ ES LA GESTIÓN DE EQUIPOS?

Se trata del conjunto de estrategias y herramientas utilizadas para organizar, coordinar y supervisar a un grupo de trabajo con el fin de mejorar su rendimiento y alcanzar metas de manera eficiente. Para gestionar un equipo con éxito, es necesario considerar los siguientes puntos.

- **Definición de roles y responsabilidades:** cada miembro debe tener claridad sobre su función dentro del grupo.
- **Planificación y asignación de tareas:** distribuir las actividades de manera equilibrada, teniendo en cuenta destrezas y capacidades.
- **Seguimiento y evaluación del desempeño:** establecer métricas para medir el progreso y realizar ajustes cuando sea necesario.
- **Gestión de conflictos:** resolver desacuerdos de forma constructiva para mantener un ambiente laboral saludable.
- **Fomento de la colaboración:** crear espacios donde los miembros puedan compartir ideas y trabajar en conjunto.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE EQUIPOS EN LAS ORGANIZACIONES

Cuando un equipo cuenta con un liderazgo sólido y una gestión eficiente, se logran beneficios como:

- La alineación con las metas organizacionales, garantizando que todos los miembros del grupo comprendan la visión, misión y objetivos de la empresa. Así es posible que las tareas individuales se orienten hacia un propósito común, evitando esfuerzos dispersos o ineficientes.
- Motivación y compromiso del equipo a través de la inspiración de los trabajadores, impulsando a que den lo mejor de sí mismos, fomentando un ambiente donde se sientan valorados y dedicados. La gestión adecuada aporta a esta labor a través incentivos, reconocimiento y oportunidades de crecimiento.
- La gestión eficiente de equipos ayuda a distribuir responsabilidades, optimizar recursos y mejorar la comunicación interna. Un equipo bien gestionado trabaja con mayor rapidez y calidad, reduciendo desperdicios y errores.
- El desarrollo del talento y el aprendizaje continuo fomenta la capacitación y el desenvolvimiento de nuevas destrezas. De esa manera no solo se beneficia a los empleados, sino que también se fortalece a la organización al contar con equipos más preparados y competitivos.
- Los líderes y gestores eficaces identifican y solucionan problemas internos antes de que afecten el desempeño del equipo. El buen manejo de conflictos ayuda a mantener relaciones laborales sanas y a fortalecer la colaboración.
- Un liderazgo sólido permite que las unidades de trabajo se adapten a cambios en el mercado, crisis o transformaciones tecnológicas. Asimismo, la gestión de equipos bien estructurada ayuda a implementar nuevas tácticas sin afectar la productividad.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Acciones destacadas de la gestión de equipos

A continuación, se presentan una serie de actividades llevadas a cabo por el departamento de recursos humanos para el adecuado desenvolvimiento de la gestión de trabajadores:

•Selección y desarrollo de líderes

El proceso de selección de líderes adecuados comienza con una comprensión clara de los valores, la visión y la cultura de la organización. En este punto, los profesionales de recursos humanos desempeñan un papel central en la identificación y evaluación de candidatos potenciales, tanto internos como externos, que posean las destrezas y competencias necesarias para liderar equipos de manera eficiente.

De igual modo, el desarrollo de líderes es responsabilidad del departamento de recursos humanos. Esto se debe, a que es esta área la encargada de diseñar programas de capacitación para fortalecer las habilidades de los empleados, preparándolos para asumir roles de liderazgo en el futuro. Dichos programas pueden incluir formación en mentoring, *coaching* ejecutivo, programas de rotación y asignación de proyectos especiales.

•Fomento de una cultura de liderazgo

Los profesionales que laboran en recursos humanos son responsables de fomentar una cultura de liderazgo en toda la organización. Esto supone establecer valores específicos, comunicar expectativas y definir estándares o normas de conducta ética y profesional, las cuales servirán de guía para los líderes en su toma de decisiones y en el trato con los demás.

Asimismo, dichos profesionales pueden implementar sistemas de retroalimentación y evaluación, que fomenten el desarrollo de las habilidades de liderazgo en todos los niveles de la organización. De esta manera se promueve una cultura en la que el liderazgo se valore y se promueva, no limitándose a unos pocos puestos de alto nivel.



COMUNICACIÓN EFECTIVA Y COLABORACIÓN

Los líderes de recursos humanos pueden poner en práctica estrategias y herramientas que faciliten la comunicación abierta y transparente, considerando las ideas de todas las personas, favoreciendo su participación activa. Por ejemplo, este departamento puede promover la transparencia organizacional al compartir información relevante, y garantizar que las decisiones importantes sean comunicadas de manera oportuna.

Contempla la creación de canales de comunicación formales e informales, la organización de reuniones regulares, y el fomento de un ambiente de confianza y respeto mutuo. Algunas referencias de estos canales, son los sistemas de gestión de información y comunicación —como intranets— plataformas de colaboración en línea o herramientas de mensajería instantánea.

Motivación y reconocimiento

El liderazgo y la gestión de equipos exitosos, requieren una comprensión profunda de las motivaciones y necesidades individuales de los empleados. En este sentido, los profesionales del área de recursos humanos desempeñan un rol crucial a la hora de diseñar programas, tanto de incentivos como de reconocimiento, que impulsen el compromiso y el rendimiento de los equipos.

Es importante incorporar la implementación de programas de estímulos, la creación de alternativas de progreso profesional, y el reconocimiento de logros a nivel individual y de equipo. Así como también, la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, lo que se traduce en mayor posibilidad de que los empleados puedan armonizar las demandas y responsabilidades laborales con su bienestar personal, relaciones, actividades recreativas y cuidado de sí mismos.



En conclusión, el liderazgo y la gestión de equipos representan el alma de cualquier empresa que busca crecer y evolucionar. Los profesionales de recursos humanos desempeñan un papel fundamental en la formación de líderes y en la creación de equipos cohesionados, impulsando una cultura laboral basada en la cooperación y el desarrollo continuo. Apostar por un liderazgo efectivo y una gestión eficiente es la crucial para conducir al éxito y la sostenibilidad de cualquier organización.



1. DEFINICIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA ERGONOMÍA

•**Ergonomía:** Se define como la ciencia que estudia la adaptación de herramientas, espacios de trabajo y tareas a las capacidades y limitaciones del ser humano. Su objetivo es mejorar la comodidad, eficacia y seguridad en el trabajo.

•**Historia:** La ergonomía moderna surge en la Segunda Guerra Mundial, cuando se identificaron accidentes aéreos relacionados con el diseño inadecuado, y se ha expandido a lo largo del tiempo, abarcando desde la Revolución Industrial hasta la era digital actual.



2. IMPORTANCIA DE LA ERGONOMÍA EN EL TRABAJO

- La ergonomía es una de las cuatro disciplinas preventivas en la salud laboral, junto con la seguridad, la higiene industrial y la medicina del trabajo.
- Se busca adaptar el trabajo a las características de los empleados, mejorando su salud, seguridad y bienestar, así como la eficiencia y productividad de las organizaciones.



3. Clasificación de la Ergonomía

Se presenta una clasificación de la ergonomía en varias categorías:

- **Ergonomía Física:** Enfocada en el diseño del puesto de trabajo y la carga física.
- **Ergonomía Cognitiva:** Relacionada con las capacidades psicológicas y la interacción persona-sistema.
- **Ergonomía Organizacional:** Analiza la relación entre el trabajador y la organización, incluyendo aspectos como la gestión de recursos humanos y la comunicación interna.
- **Ergonomía Ambiental:** Evalúa factores como el ruido, la iluminación y la calidad del aire.



4. Metodología Ergonómica

- **Evaluación de Riesgos:** La evaluación ergonómica es un proceso complejo que requiere la recopilación de información y identificación de riesgos. No existe un método único aplicable a todos los puestos de trabajo.
- **Modelos y Métodos:** Se utilizan diversos métodos, tanto objetivos como subjetivos, para evaluar las condiciones de trabajo. Ejemplos incluyen el método L.E.S.T., el método REBA y el método RULA.

5. Procedimiento Metodológico para la Evaluación de Riesgos

El procedimiento se estructura en varias fases:

1. **Formulación de Objetivos:** Análisis de necesidades y requisitos del trabajo.
2. **Análisis y Asignación de Funciones:** Definición de funciones y su asignación a personas o equipos.
3. **Diseño Básico:** Estructuración del sistema y sus interacciones.
4. **Diseño Detallado:** Examen pormenorizado de los componentes del sistema.
5. **Realización y Validación:** Implementación del sistema y formación del personal.
6. **Evaluación:** Análisis global del sistema tras su implementación.



6. Beneficios de la Ergonomía

- La correcta aplicación de la ergonomía puede resultar en una mejora significativa de la salud y seguridad de los trabajadores, un clima laboral positivo, mayor eficiencia y productividad, y una reducción del absentismo laboral.

Conclusión

La ergonomía es fundamental para crear entornos de trabajo que no solo sean seguros y eficientes, sino que también promuevan el bienestar de los trabajadores. La implementación de metodologías ergonómicas adecuadas puede transformar positivamente la calidad de vida laboral y la productividad de las organizaciones.



¿QUÉ ES UNA CULTURA ORGANIZACIONAL ORIENTADA A RESULTADOS?

En el competitivo panorama empresarial actual, las organizaciones reconocen cada vez más la importancia de fomentar una cultura orientada a resultados. Esta cultura prioriza el logro de resultados específicos, impulsa el rendimiento y exige a las personas la rendición de cuentas por sus contribuciones.

Una cultura organizacional orientada a resultados no solo mejora la productividad y la eficiencia, sino que también alinea a toda la organización con sus objetivos estratégicos. En esta entrada de blog, profundizaremos en lo que significa tener una cultura orientada a resultados, exploraremos sus características, beneficios y desafíos clave, y ofreceremos estrategias prácticas para construir y mantener este tipo de cultura en su organización.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Definición de una cultura organizacional orientada a resultados





GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Una cultura organizacional orientada a resultados prioriza el logro de resultados específicos y medibles. En dicha cultura, cada decisión, acción e iniciativa se evalúa en función de su contribución a los objetivos de la organización. Este tipo de cultura fomenta un alto nivel de responsabilidad, donde se espera que los empleados obtengan resultados y se les recompensa según su desempeño.

Una cultura orientada a resultados se caracteriza por centrarse en los resultados, no solo en las actividades. No basta con estar ocupado; lo que importa es el impacto y los resultados de ese trabajo.

"El único centro que genera rentabilidad es el cliente"

Peter Drucker



CARACTERÍSTICAS CLAVE DE LAS ORGANIZACIONES ORIENTADAS A RESULTADOS



[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA-NC](#)



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Las organizaciones que encarnan una cultura orientada a resultados comparten varias características clave. Estas incluyen una sólida alineación entre los objetivos individuales y organizacionales, un compromiso con la mejora continua y una toma de decisiones basada en datos.

- **Alineación de objetivos:** En una organización orientada a resultados, existe una clara alineación entre los objetivos individuales, de equipo y organizacionales. Los empleados comprenden cómo su trabajo contribuye a los objetivos generales, lo que genera un sentido de propósito y dirección.
- **Mejora Continua:** Estas organizaciones priorizan la mejora continua, evaluando periódicamente el rendimiento y buscando maneras de mejorar la eficiencia y la eficacia. Los ciclos de retroalimentación y las métricas de rendimiento son fundamentales en este proceso.
- **Decisiones basadas en datos:** La toma de decisiones en una cultura orientada a resultados se basa en datos y evidencia. Este enfoque garantiza que las estrategias se basen en información objetiva, no en suposiciones o intuiciones.



EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA CREACIÓN DE UNA CULTURA ORIENTADA A LOS RESULTADOS





El liderazgo desempeña un papel fundamental en el establecimiento y mantenimiento de una cultura orientada a resultados. Los líderes empresariales marcan la pauta al modelar comportamientos orientados a resultados, establecer expectativas claras y responsabilizarse, a sí mismos y a los demás, de los resultados.

- **Modelando el Comportamiento:** Los líderes que encarnan los principios de una cultura orientada a resultados inspiran a otros a hacer lo mismo. Al centrarse constantemente en los resultados y demostrar responsabilidad, crean un entorno donde estos valores se refuerzan en todos los niveles de la organización.

- **Establecer Expectativas:** Una comunicación clara y consistente del liderazgo sobre la importancia de los resultados ayuda a coordinar los esfuerzos de la organización. Los líderes deben articular los objetivos y las métricas que definen el éxito y garantizar que todos comprendan su papel para alcanzarlos.



LOS BENEFICIOS DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL ORIENTADA A RESULTADOS

Rendimiento y productividad mejorados

Uno de los beneficios más significativos de una cultura orientada a resultados es el aumento del rendimiento y la productividad . Cuando los empleados se centran en lograr resultados específicos, es más probable que prioricen sus tareas eficazmente y trabajen eficientemente para alcanzar sus objetivos.

Las metas claras y los resultados medibles brindan a los empleados un sentido de dirección y propósito. Esta claridad los motiva a rendir al máximo, sabiendo que sus contribuciones impactan directamente en el éxito de la organización.



Mayor responsabilidad y propiedad

Una cultura orientada a resultados promueve la rendición de cuentas en todos los niveles de la organización. Los empleados son responsables de su desempeño, lo que fomenta un sentido de pertenencia y compromiso con su trabajo.

Cuando las expectativas están claramente definidas, los empleados saben qué se espera de ellos y es más probable que se responsabilicen de sus resultados. Esta responsabilidad genera mayores niveles de compromiso y un mayor compromiso con los objetivos de la organización.



Alineación con los objetivos organizacionales

En una cultura orientada a resultados, todos los esfuerzos están alineados con los objetivos estratégicos de la organización. Esta alineación garantiza que cada acción dentro de la organización contribuya al logro de sus objetivos a largo plazo.

Al trabajar todos con los mismos objetivos, la organización opera de forma más cohesionada y eficiente. Esta dirección unificada reduce la redundancia y garantiza que los recursos se utilicen eficazmente para lograr los resultados deseados.

Fomento de la mejora continua

La mejora continua es fundamental en una cultura orientada a resultados. Las organizaciones que priorizan los resultados buscan constantemente maneras de mejorar su rendimiento, ya sea mediante la optimización de procesos, la innovación o el desarrollo de habilidades.

La mejora continua se sustenta en la retroalimentación periódica y las evaluaciones de desempeño. Estos procesos ayudan a identificar áreas de mejora y animan a los empleados a desarrollar nuevas habilidades y enfoques en su trabajo.

**DESAFÍOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA CULTURA
ORIENTADA A RESULTADOS
EQUILIBRAR LOS RESULTADOS CON EL BIENESTAR DE
LOS EMPLEADOS**





GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Gestión de la resistencia al cambio

El cambio a una cultura orientada a resultados puede generar resistencia, especialmente si representa un cambio significativo respecto a la forma de operar anterior de la organización. Los empleados pueden mostrarse reticentes a aceptar nuevas expectativas y procesos.

Para superar la resistencia, es crucial involucrar a los empleados desde el principio del proceso de transición. Ofrecer una comunicación clara, capacitación y apoyo puede facilitar la transición y fomentar la aceptación del nuevo enfoque.

Evitar un enfoque a corto plazo

Un posible obstáculo de una cultura orientada a resultados es el énfasis excesivo en las ganancias a corto plazo en detrimento de la sostenibilidad a largo plazo. Si bien es importante lograr resultados inmediatos, las organizaciones también deben estar atentas a sus objetivos estratégicos a largo plazo.

Las organizaciones deben encontrar un equilibrio entre la consecución de logros a corto plazo y el enfoque en los objetivos a largo plazo. Este equilibrio garantiza que la búsqueda de resultados no perjudique el éxito futuro.

Garantizar la equidad y la transparencia

Para que una cultura orientada a resultados sea eficaz, debe basarse en la equidad y la transparencia. Los empleados necesitan confiar en que sus esfuerzos serán reconocidos y recompensados equitativamente. Las organizaciones deben implementar procesos transparentes de evaluación del desempeño que evalúen de forma justa las contribuciones individuales. Unos criterios claros y su aplicación consistente son esenciales para mantener la confianza y el compromiso.



ESTRATEGIAS PARA CONSTRUIR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL ORIENTADA A RESULTADOSz<

Establecer metas y objetivos claros

La base de una cultura orientada a resultados son objetivos claros, específicos y medibles. Estos objetivos deben estar alineados con la visión estratégica de la organización y difundirse en toda la organización para garantizar su alineación en todos los niveles.

•**Objetivos en cascada:** Comience por establecer objetivos organizacionales generales y luego desglose estos en objetivos departamentales, de equipo e individuales. Este enfoque garantiza que todos en la organización comprendan cómo su trabajo contribuye a los objetivos generales.

Implementación de una gestión eficaz del rendimiento

Una gestión eficaz del desempeño es crucial para una cultura orientada a resultados. Esto incluye evaluaciones periódicas, retroalimentación y métricas de desempeño que ayudan a los empleados a mantenerse enfocados y a mejorar continuamente.

•**Retroalimentación continua:** Implementar un sistema de retroalimentación y coaching continuo que permita a los empleados realizar ajustes y mejoras en tiempo real. Este enfoque fomenta una mentalidad de crecimiento y fomenta el desarrollo continuo.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Promoción de la rendición de cuentas y la apropiación

Una cultura de responsabilidad es esencial para impulsar resultados. Esto implica establecer expectativas claras, supervisar periódicamente el progreso y vincular las recompensas y el reconocimiento al desempeño.

•**Fomentar la responsabilidad:** Empodere a los empleados para que se responsabilicen de sus resultados, brindándoles la autonomía para tomar decisiones y los recursos necesarios para alcanzar el éxito. Cuando los empleados se sienten responsables de sus resultados, es más probable que se sientan comprometidos y motivados.

Desarrollando una cultura de mejora continua

La mejora continua debe integrarse en la cultura organizacional mediante evaluaciones periódicas, oportunidades de aprendizaje e iniciativas de innovación. Anime a los empleados a considerar los desafíos como oportunidades de crecimiento y a buscar nuevas maneras de mejorar su trabajo.

•**Fomentar la innovación:** Crear un entorno donde los empleados se sientan seguros de ser personas orientadas a resultados mediante la experimentación, la asunción de riesgos y el aprendizaje de sus experiencias. Esta cultura de innovación es clave para impulsar la mejora continua y alcanzar el éxito a largo plazo.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

El papel del liderazgo en el mantenimiento de una cultura orientada a los resultados

El liderazgo desempeña un papel continuo en el mantenimiento y fortalecimiento de una cultura orientada a resultados. Los líderes deben modelar los comportamientos deseados, brindar apoyo y celebrar los éxitos para mantener una cultura sólida y alineada con los objetivos organizacionales.

- **Celebrando los Éxitos:** Reconocer y celebrar los logros que se alinean con los objetivos de la organización. Reconocer públicamente las contribuciones de individuos y equipos ayuda a reforzar la importancia de los resultados y motiva a otros a esforzarse por alcanzar éxitos similares.





PRODUCCIÓN MAS LIMPIA





¿QUÉ ES LA PRODUCCIÓN MÁS LIMPIA?

La Producción Más Limpia se define como la aplicación continua de una estrategia ambiental preventiva integrada a los procesos, productos y servicios para aumentar la eficiencia global y reducir los riesgos para los seres humanos y el medio ambiente. ¿Qué significa la Producción Más Limpia? • En los procesos de producción, la Producción Más Limpia aborda el ahorro de materias primas y energía, la eliminación de materias primas tóxicas y la reducción en cantidades y toxicidad de desechos y emisiones. • En el desarrollo y diseño del producto, la Producción Más Limpia aborda la reducción de impactos negativos a lo largo del ciclo de vida del producto: desde la extracción de la materia prima hasta la disposición final. • En los servicios, la Producción Más Limpia aborda la incorporación de consideraciones ambientales en el diseño y entrega de los servicios. Como se mencionó anteriormente, la Producción Más Limpia es la aplicación continua de una estrategia y metodología preventivas.



Procesos eco-eficientes Los procesos eco-eficientes todos aquellos orientados a asegurar un uso sostenible, eficiente y optimizado de los recursos energéticos y las materias primas, y a disminuir al máximo los residuos y emisiones generados en el proceso de producción de un determinado producto o de prestación de un servicio



La **producción más limpia** y los procesos **ecoficientes** son dos conceptos estrechamente relacionados que buscan minimizar el impacto ambiental de las actividades productivas.

En general, la producción más limpia se enfoca en la prevención de la contaminación, mientras que los procesos ecoeficientes se centran en la optimización del uso de recursos. Sin embargo, ambos comparten el objetivo de promover un desarrollo sostenible.



BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR LA PRODUCCIÓN MÁS LIMPIA Y LOS PROCESOS ECOEFICIENTES:

Beneficios ambientales:

- Reducción de la contaminación del aire, el agua y el suelo.
- Minimización de la generación de residuos.
- Conservación de recursos naturales.
- Protección de la biodiversidad.

Beneficios económicos:

- Ahorro en costos de producción.
- Mejora de la competitividad.
- Reducción de riesgos ambientales.
- Mejoramiento de la imagen pública de la empresa.

Beneficios sociales:

- Creación de empleos verdes.
- Mejora de la calidad de vida de las comunidades.
- Promoción del desarrollo sostenible.



EXISTEN DIVERSAS ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA PRODUCCIÓN MÁS LIMPIA Y LOS PROCESOS ECOEFICIENTES, ALGUNAS DE LAS CUALES SON:

- **Auditorías ambientales:** para identificar las áreas de oportunidad para mejorar el desempeño ambiental de la empresa.
- **Implementación de tecnologías limpias:** que permitan reducir el consumo de recursos y la generación de residuos.
- **Buenas prácticas de manejo ambiental:** como la gestión adecuada de los residuos, el uso eficiente del agua y la energía, y la prevención de derrames y accidentes.
- **Capacitación al personal:** para que comprendan la importancia de la producción más limpia y los procesos ecoeficientes y puedan contribuir a su implementación.



EL PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL MEDIO AMBIENTE (PNUMA) juega un papel fundamental en la promoción de la **producción más limpia** y los **procesos ecoeficientes**.

El PNUMA trabaja a nivel global, regional y nacional para:

- **Sensibilizar** a los gobiernos, las empresas y el público en general sobre la importancia de la producción más limpia y los procesos ecoeficientes.
- **Desarrollar y difundir** herramientas y metodologías para la implementación de la producción más limpia y los procesos ecoeficientes.
- **Brindar** asistencia técnica y financiera a los países en desarrollo para que puedan implementar la producción más limpia y los procesos ecoeficientes.
- **Promover** la cooperación internacional en materia de producción más limpia y procesos ecoeficientes.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO





GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD





LOS CINCO ESTILOS SON LOS SIGUIENTES:

Inspirador:

Crea una visión inspiradora y unos valores compartidos alentando el deseo de contribuir a la misión.

Facilitador:

Crea y potencia equipos de alto rendimiento, fomentando la participación y cooperación de los miembros.

Coach:

Crea altas expectativas, establece metas retadoras, estimula y recompensa el alto rendimiento.

Mentor:

Fomenta la responsabilidad individual, la autoconfianza, el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

Innovador:

Promueve la creatividad y la innovación. Crea un entorno seguro donde las personas se animen a asumir riesgos, se puedan expresar opiniones divergentes y las ideas extrañas son bienvenidas.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

MOTIVO DEL LÍDER	ESTILO DEL LÍDER	COMPETENCIAS
Autonomía	Inspirador	Anticipación, Visión, Comunicación, Motivación, Influencia.
Cooperación	Facilitador	Dirección de Equipos, Toma de decisiones participativa.
Logro	Coach	Impulso hacia la excelencia, Orientación a resultados.
Contribución	Mentor	Desarrollo de colaboradores.
Exploración	Innovador	Iniciativa, Creatividad, Innovación, Gestión del cambio.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD



Este listado de competencias puede ser una guía útil para el desarrollo de directivos:

visión de futuro inspiradora y movilizar las emociones de las personas y equipos para alcanzarla. permitiendo que se involucren en las decisiones sobre la forma de alcanzar la visión.

La capacidad de infundir pasión y entusiasmo para alcanzar resultados excelentes y sostener el impulso ante las dificultades y resistencias.

Vocación de ayudar a las personas y desplegar sus talentos.

Capacidad de impulsar una cultura innovadora



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

“¡Cambia de mindset!”

Tal vez esta es una frase que hayas escuchado en una conversación entre amigos o viendo una película. Puede que parezca una “frase en spanglish”, pero la verdad es que su significado tiene un trasfondo más interesante de lo que podrías pensar.





¿QUÉ ES EL MINDSET?

El mindset es el conjunto de pensamientos y creencias que determinan el modo que vives tu vida. También se puede entender como un sistema operativo humano que influye en nuestras ideas y formas de actuar.

Si bien “mindset” no tiene una traducción exacta al español, es una palabra que se puede definir como “mentalidad”.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

¿QUÉ ES EL DESIGN THINKING?





EL IMPACTO DE LA IA EN EL LIDERAZGO ACTUAL



Transformación Digital

El nuevo liderazgo impulsado por IA: retos y oportunidades para los CEO

La IA es un motor transformador que requiere un liderazgo estratégico, no solo enfocado en su adopción tecnológica, sino en cómo se integra de manera coherente en la cultura y operaciones de la organización. Los LÍDERES deben tomar la iniciativa en la implementación de la IA, impulsando la curiosidad, la creatividad y la colaboración dentro de sus equipos, y fomentando una cultura abierta al cambio. Adoptar un enfoque de **fail fast**, donde los errores se ven como oportunidades de aprendizaje, es clave para innovar rápidamente y ajustarse a las necesidades del mercado. Los líderes que sepan guiar a sus organizaciones en esta transición, asegurando una implementación ética y eficiente, estarán mejor posicionados para liderar en el futuro, aprovechando al máximo el potencial de la IA.





GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD





PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ECONOMÍA CIRCULAR SE SE BASA EN TRES PRINCIPIOS

CLAVE:

1. Eliminar residuos y contaminación desde el diseño:

Se piensa en todo el ciclo de vida del producto para evitar la generación de desechos desde el inicio.

2. Mantener productos y materiales en uso:

Se busca extender la vida útil de los productos y materiales el mayor tiempo posible, ya sea a través de la reparación, la reutilización o la reincorporación al ciclo productivo.

3. Regenerar sistemas naturales:

Se busca restaurar y fortalecer los sistemas naturales, devolviendo nutrientes al suelo y cuidando los ecosistemas.



¿CÓMO FUNCIONA?

Reducción: Se busca disminuir la producción al mínimo indispensable y evitar el consumo innecesario.

Reutilización: Se le da una nueva vida a productos o materiales que aún tienen valor.

Reparación y renovación: Se arreglan o actualizan productos para extender su durabilidad.

Reciclaje: Al final de su vida útil, los materiales se recuperan y se reincorporan al proceso productivo, creando un nuevo valor.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

BENEFICIOS

Para el medio ambiente:

Reduce la extracción de materias primas, disminuye la contaminación y el consumo de energía, y minimiza la generación de residuos.

Para las empresas:

Genera ahorros en los costos de producción al reutilizar recursos, lo que puede traducirse en precios de venta más bajos para los consumidores.

Para los consumidores:

Acceso a productos más duraderos y accesibles, y una mayor conciencia de consumo responsable.

Para la sociedad:

Fomenta la resiliencia económica, crea nuevos empleos y oportunidades de innovación, y contribuye al desarrollo sostenible y a la lucha contra el cambio climático.



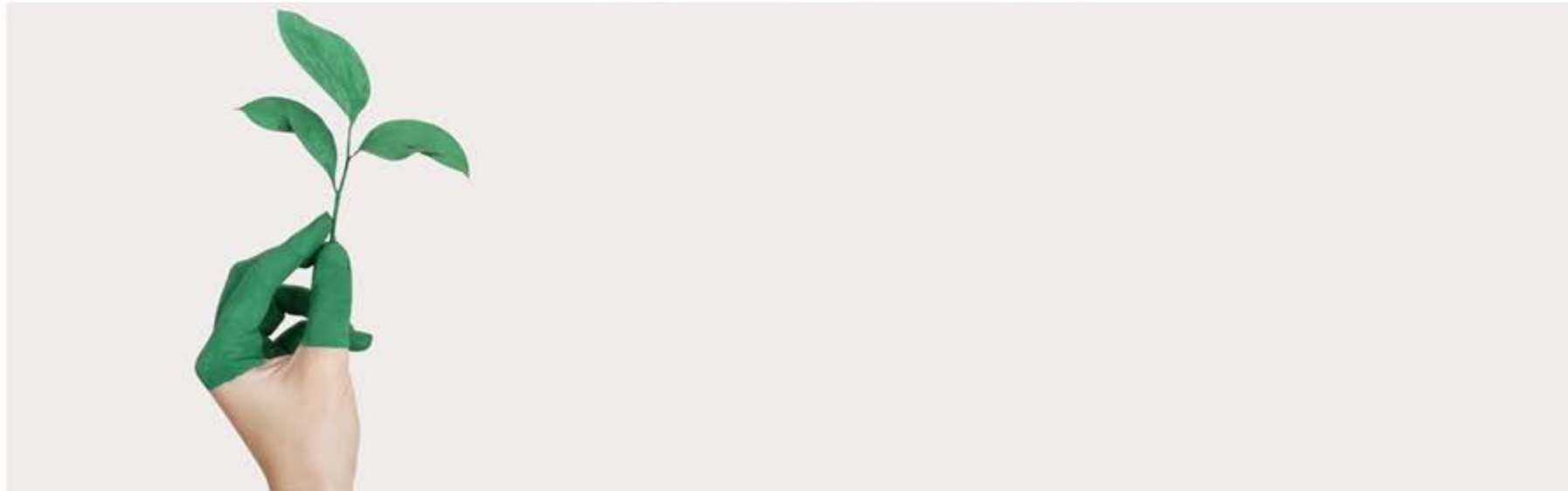
NORMATIVAS AMBIENTALES





¿QUÉ ES NORMATIVIDAD AMBIENTAL Y QUÉ SIGNIFICA?

La normatividad ambiental es el **conjunto de leyes que regulan el cuidado del medioambiente**. Como ya te imaginarás, se trata de una rama del derecho imprescindible para combatir el cambio climático y preservar los ecosistemas y la salud de nuestro planeta. Gracias a la concienciación que hay entorno a ella, ha aumentado la presión sobre los gobiernos e instituciones, que deben empezar a ponerse manos a la obra para diseñar planes efectivos que reduzcan la contaminación. Cada vez preocupa más no solo conocer qué es normatividad ambiental, sino también los aspectos que incluye.





¿CUÁLES SON LAS NORMAS INTERNACIONALES DE MEDIO AMBIENTE?





GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

ISO 14001 : Es el conjunto de requisitos más utilizados para diseñar un sistema de gestión que cumpla con las normas internacionales de medio ambiente; incluye requisitos para establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión ambiental. ISO 14001 proporciona la información necesaria para que una empresa implemente un sistema de gestión ambiental, y una certificación EMS según ISO 14001 es reconocida en todo el mundo. Los requisitos están alineados en el formato de un ciclo de mejora PDCA (ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) para Planificar el trabajo del SGA, Hacer (implementar) el trabajo del SGA, Verificar (monitorear y revisar) el trabajo del EMS contra los requisitos y actuar para corregir cualquier problema que se produzca.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Ley de residuos y suelos contaminados

Se aplica a todas las organizaciones. Se definen las obligaciones de las actividades que generan residuos, los documentos que se deben tramitar, etc. Es una de las leyes más importantes en materia ambiental para pymes.

Ley de envases y residuos

Su ámbito de aplicación se reduce a las empresas que son agentes relacionados con productos envasados. Sin embargo, se considera bastante importante porque se debe incluir en el plan empresarial la prevención de residuos de envases para evitar problemas legales.

Ley de ruido

La ley de ruido establece diferentes sanciones que pueden llegar hasta los 300.000 euros por infracciones cuando se superan los límites establecidos en cuanto a contaminación acústica. Es una norma básica que conviene revisar antes de comenzar la actividad.



GESTIÓN DEL TALENTO, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Ley de evaluación ambiental

Es un texto preventivo que invita a las organizaciones a desarrollar un estudio de evaluación ambiental antes de conseguir la aprobación e inicio de la actividad. Este instrumento **incorpora algunas novedades de tramitación**. Es necesario que se conozca la ley y sus actualizaciones para poder tener licencia de obra y desarrollar los programas de mitigación a efectos ambientales.

Ley de calidad del aire y protección de la atmósfera

La calidad del aire y la protección de la atmósfera establece todas las actividades que son mucho más contaminantes, es decir, aquellas que ya sea por su ubicación o por los procesos que lleva a cabo, requieren de un régimen de control específico. Es necesario que se revise si la actividad de su pyme se encuentra en este catálogo y qué **tipo de procedimientos de autorización** o notificación de actividades se deben tramitar.

Ley de derechos de emisión de gases de efecto invernadero

Se regula la emisión de gases de efecto invernadero. La ley exige a las instalaciones **cumplir con los requisitos para el comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero**. Conviene conocerla, de forma especial si se trata de una actividad industrial y otras que se detallan en la propia ley.

¡Gracias!



Centro de
Especializaciones
Noeder

Conócenos más haciendo clic en cada botón

