

Gestión Integrada del RRHH

Orientar la Estructura corporativa COLMED a la Misión y Visión
Una propuesta de modernización de la Gestión

Asamblea General 2023

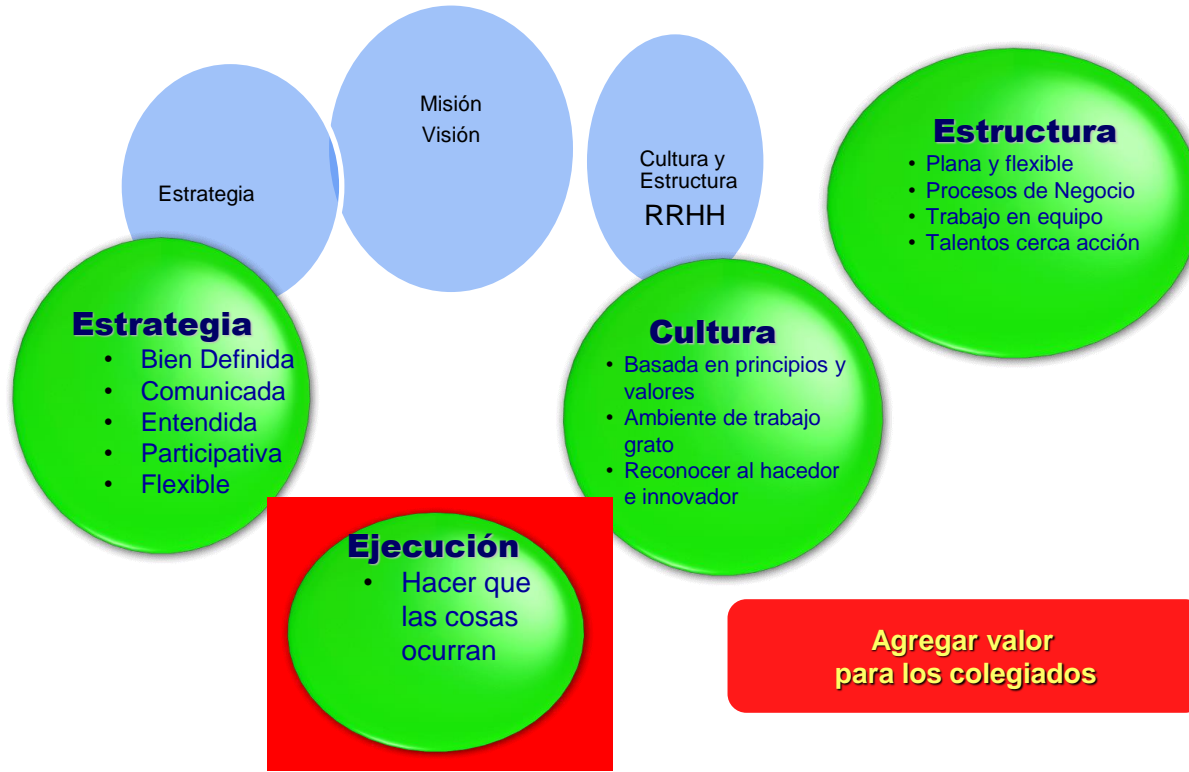
- Dr. Luis Ignacio De la Torre Chamy



COLEGIO MÉDICO DE CHILE



Gestión Institucional





Sincronizar Modelo de Gestión y Estrategia





Recursos Humanos



- Es el trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización
- Representa un proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización
- Estas tareas las puede desempeñar tanto una persona, como un departamento en concreto junto a los directivos de la organización.





Gestión de Recursos Humanos



- Un paso hacia la modernización de COLMED es gestionar de manera integrada y sinérgica nuestro RRHH
- Contar con una definición clara de funciones nacionales y regionales acordes a nuestra estrategia corporativa
- Definir Perfiles de cargos y sus respectivas metas y retribuciones
- Normar procesos y velar por su cumplimiento





Funciones Área Recursos Humanos



- Seleccionar
- Emplear
- Formar
 - proceso de formación y desarrollo
- Retener
 - Evaluaciones de desempeño
 - Entorno legal y leyes laborales
 - Gestión de la retribución
 - Resolución de conflictos
 - Entorno laboral

¡SÚMATE A LA ORGANIZACIÓN MÉDICA DEL PAÍS, CON PRESENCIA EN TODO CHILE!

Colégiate en
<https://inscripcioncolmed.colegiomedico.cl>

COLEGIO MÉDICO DE CHILE



Orientar RRHH a Misión y Visión



ARTÍCULO 3°: El Colegio Médico de Chile (A.G.) tiene por objeto promover el perfeccionamiento, la protección, el desarrollo y la racionalización de la profesión médica. Para conseguir esta finalidad, el Colegio especialmente podrá:

a) Crear, auspiciar, colaborar y mantener publicaciones, ciclos de conferencia, cursos, premios a obras científicas, becas de estudios o de investigación en el país o en el extranjero, y actividades en general destinadas a mejorar la preparación de los asociados o de los estudiantes de Medicina.

b) Organizar reuniones médicas, tanto nacionales como internacionales.

c) Estudiar los aspectos relacionados con la enseñanza médica y la atención de salud y otorgar su colaboración a las autoridades, universidades y organismos encargados, y a las organizaciones de estudiantes de Medicina.

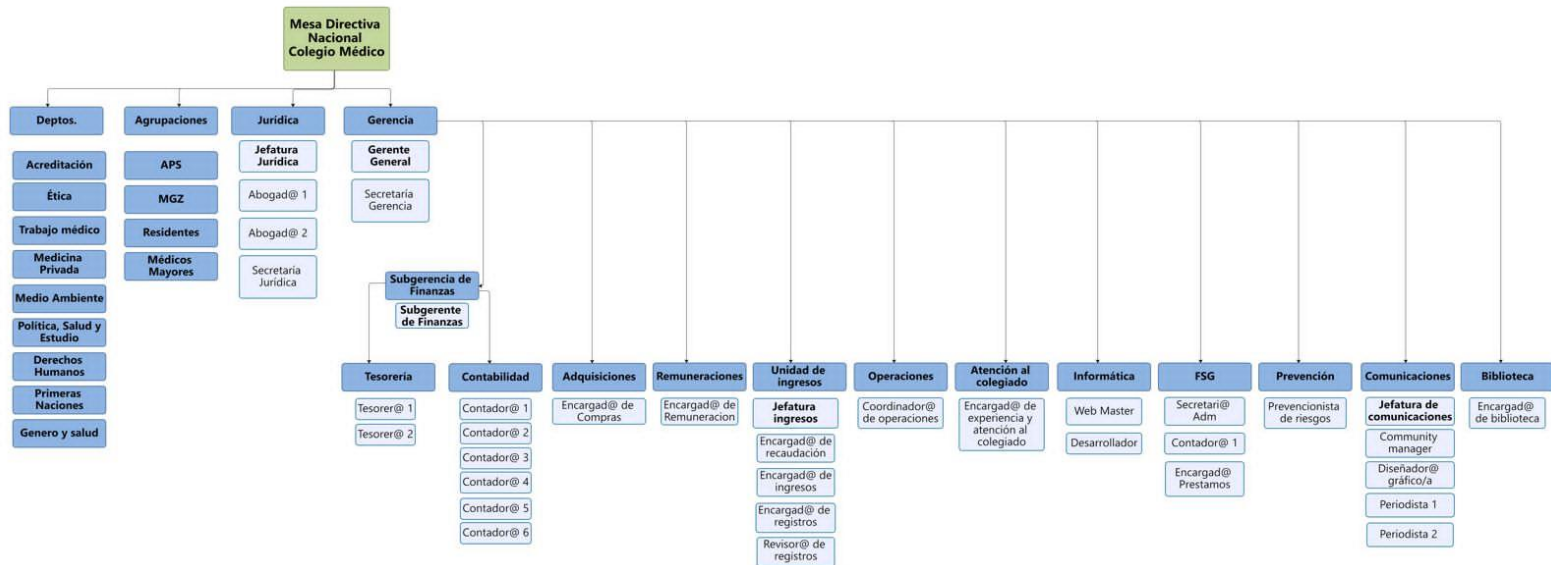
d) Representar ante los poderes públicos y, en general, ante cualquier organismo del Estado, las repercusiones que pueda tener la legislación vigente y las reformas que proyectan establecer sobre la salubridad general, sobre la eficacia del trabajo médico, sobre las condiciones en que éste se realiza y sobre la adecuada remuneración y seguridad social, y propender a obtener participación en las entidades encargadas de la aplicación de las disposiciones legales o reglamentarias.

e) Instar por la aplicación de procedimientos justos en relación con los



Recursos Humanos

Organigrama Actual



¿Está la estructura RRHH acorde con nuestros objetivos?



Gestión RRHH



¿Si gestionamos nuestro RRHH
podemos tener un mejor desempeño
de nuestros equipos?



Ventajas de Gestión de RRHH

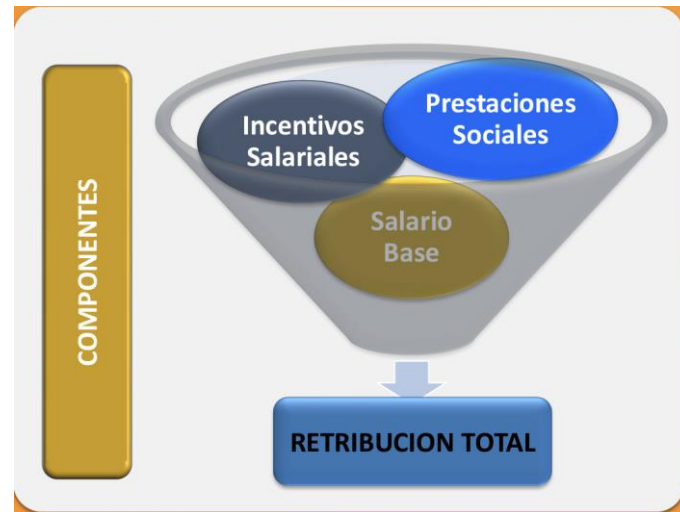


- Incorporar LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS del negocio, incorporados en Políticas, Normas, Procedimientos, Sistemas y Prácticas de RRHH.
- Contar con una visión corto, mediano y largo plazo de la gestión de RRHH.
- Maximizar sinergias a través de:
 - Optimización procesos, prácticas del grupo.
 - Optimización de costos transaccionales.
 - Capitalización del conocimiento.
- Desarrollo de las personas con foco y prioridades.
- La implementación exitosa del modelo requiere la participación de toda la organización
 - Sus características en relación a Funciones – Personas:
 - Reconoce en diseño, tipo negocio, ciclo de vida e hitos. **DINAMICO**
 - Alinea funciones de RRHH, políticas, sistemas, procedimientos y prácticas con la estrategia global. **INTEGRAL**
 - Alinea personas, liderazgo, metas y reconocimientos con los empleados. **PERSONAS**
 - Prepara para el largo plazo. **ESTRATEGICO**
 - Herramienta estratégica para tomar decisiones. **CREA Y ASEGURA VALOR**
 - Participación diferentes áreas. **MULTIDISCIPLINARIO**



Ventajas de Gestión de RRHH

Gestión de Retribuciones





Ventajas de Gestión de RRHH



→ Reclutamiento y Selección:

Mejora la experiencia de los postulantes y facilita la comunicación con las áreas involucradas en cada proceso.

→ Onboarding:

Crea tareas personalizadas para la gestión de tus colaboradores nuevos y asigna responsables de cada área.



Ventajas de Gestión de RRHH



→ **Gestión de Personas:**

Organiza y centraliza la información de tus colaboradores, genera reportes y personaliza tus procesos.

→ **Software de Remuneraciones:**

Adapta tus necesidades en función de tu negocio y minimiza carga operativa, optimizando tiempo y costos.

→ **Control de Asistencia:**

Administra en tiempo real los turnos, horas extras y vacaciones de tus colaboradores. Puedes elegir entre uso de App, lector de huella, biométrico y QR.

→ **Firma Electrónica y Gestión Documental:**

Mejora tus procesos y optimiza tus costos con la gestión de documentos en línea.



Ventajas de Gestión de RRHH



→ Gestión del Desempeño:

Gestiona evaluaciones de desempeño 90, 180 y 360, para medir objetivos y competencias de tus colaboradores.

→ Capacitaciones:

Brinda a tus colaboradores acceso a diferentes cursos, crea tu propio contenido y potencia el aprendizaje en la organización.



Ventajas de Gestión de RRHH



→ **Comunicación y Reconocimiento:**

Gestiona la información más relevante para tu organización a través de diferentes canales. Destaca a tus colaboradores e incentiva la cultura de interacción entre ellos.

→ **Beneficios:**

Crea planes de beneficios acorde a las necesidades e intereses de tus colaboradores y fortalece su bienestar.

→ **Encuestas:**

Crea encuestas personalizadas, analiza la información en tiempo real y toma decisiones basados en conclusiones acertadas.



Propuestas de Gestión de RRHH



- Incorporación a la estructura un gestor de RRHH
- Incorporación de soluciones tecnológicas para gestión de rrhh
- Diseño y gestión de organigrama acorde con las funciones de COLMED
 - Actualización de perfil de cargos nacional y luego regional
 - Definir cargos que deben presentes estar en cada regional y buscar estrategias para que la institución los incorpore
- Diseñar sistema de selección y retención de RRHH

Propuestas