

CLIMA LABORAL EVALUACIÓN 360°

La medición del clima laboral permite a las organizaciones tener un diagnóstico acerca de la satisfacción general de los colaboradores sobre las condiciones de trabajo y así determinar un plan de trabajo que contribuya a generar más sensaciones de bienestar y mitigar aquellas que ocasionan molestias al interior de la organización.

Para ello, **ACTUARIA** cuenta con la herramienta **R2O**, que a través de cuestionarios, obtiene información con el propósito de mejorar la retención y rendimiento organizacional.

• ¿Por qué es importante conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores?



Porque sus percepciones generan conductas y éstas tienen un impacto directo en los resultados de los negocios, es así que, también es necesario gestionarlas.

ACTUARIA cuenta con la herramienta **ACTUA 360°, evaluación 360°**, la cual mide el nivel de ajuste de las competencias transversales y específicas de los colaboradores versus el perfil del cargo, esto desde una perspectiva 360 grados, es decir, cómo se observa el colaborador, sus pares, superiores directos y subordinados.

01

Las competencias constituyen el conjunto de comportamientos que se manifiestan en unas personas mejor que otras, es decir entonces, dentro del contexto empresarial, que las organizaciones. Deben ser capaces de identificar esas manifestaciones de los individuos para que puedan desempeñarse mejor en un puesto de trabajo determinado.



02

La medición oportuna permite desarrollar acciones concretas que refuerzan y potencian las fortalezas para mejorar la productividad e incrementar la satisfacción laboral.

03

“Las competencias ayudan, de forma clara, en la mejora del desempeño individual y en el desarrollo general de la organización. Facilitan el cambio y permiten aflorar comportamientos que favorecen el éxito” (Dirube, 2004, pág. 155).

04

Pensemos siempre que la gestión adecuada de los comportamientos de las personas hace grandes y mejores organizaciones.

Referencias:
Jiménez, D. (2007). Manual de recursos humanos. Madrid: ESIC Editorial.
Dirube, J. L. (2004). Un modelo de gestión por competencias. España: Epise

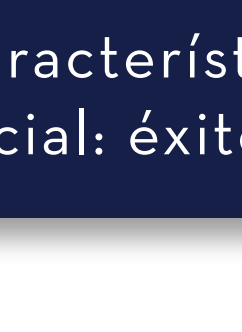
PROBLEMÁTICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MUNDO



Actualmente, muchos de los sistemas de pensiones de seguridad social presentan problemas debido a factores demográficos que cada vez más inciden en el desequilibrio de los mismos.

Factores como: el aumento de la esperanza de vida, los adelantos científicos en medicina que mejoran la calidad de vida, la disminución de la tasa de natalidad, el incremento del número de mujeres en el campo laboral y la escasa oferta de trabajo para jóvenes provocan que los sistemas colapsen, por lo que se requieren reformas urgentes tanto legales como económicas.

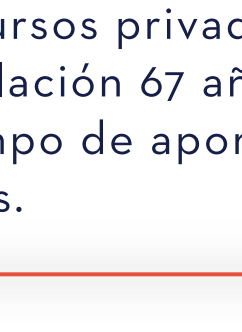
Aspectos que influyen en la crisis de los sistemas de seguridad social:



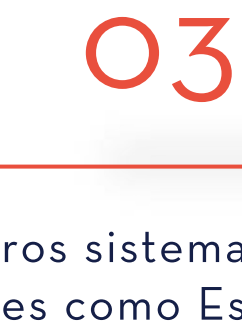
• Alto impacto social que hace difícil que en algunas ocasiones los gobiernos adopten las decisiones políticas adecuadas.



• Muchas veces los gobiernos de turno han aprovechado los recursos del sistema para financiar sus requerimientos de liquidez.



• Falta de visión a largo plazo confundiendo solvencia con liquidez y sin disponer de una política adecuada de inversiones.



• No tomar en cuenta la evolución de los factores demográficos de las poblaciones cubiertas por la seguridad social.

Características de la seguridad social: éxitos y fracasos

01

• Países como Dinamarca han establecido un sistema mixto donde una parte está cubierta por el sistema público mientras que la otra se encuentra financiada por recursos privados. Edad de jubilación 67 años con un tiempo de aportación de 40 años.

02

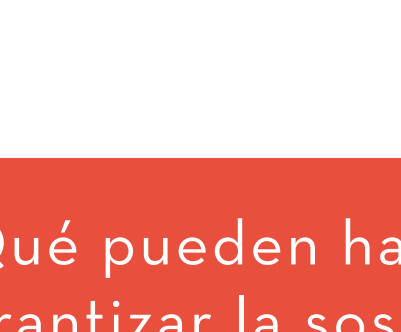
• En Holanda, por ejemplo, el sistema tiene dos componentes: una pensión básica de carácter pública equivalente a un salario mínimo y un componente complementario financiado por aportes voluntarios. Este país adoptó una política de incremento progresivo de la edad de jubilación de acuerdo a los cambios demográficos de su población.

03

• Otros sistemas aplicados en países como Estados Unidos, Canadá y Japón están basados en pensiones bajo un principio de solidaridad pura, es decir, mediante prestaciones básicas, y el resto corresponde a la iniciativa privada.

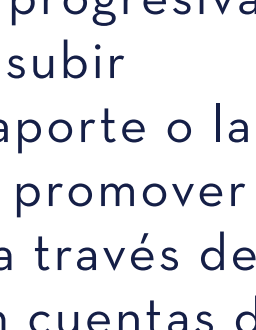
04

• En la mayoría de países de Centro y Sudamérica se presentan actualmente graves problemas de desequilibrio y falta de sostenibilidad de los sistemas de seguridad social basados en el reparto ya que cuentan con un sistema solidario que se financia con los aportes del Estado, de los empleadores y de los trabajadores. Factores como la inestabilidad política, la falta de recursos, la mala administración financiera o la apropiación indebida de los fondos, hacen necesario reformas urgentes que por el costo social deben ser graduales



¿Qué pueden hacer los gobiernos para garantizar la sostenibilidad de los sistemas?

• Establecer valoraciones actuariales independientes y oportunas para, mediante escenarios, establecer las medidas correctivas que permitan recuperar el equilibrio de estos sistemas.



• Realizar reformas progresivas como por ejemplo: subir paulatinamente el aporte o la edad de jubilación, promover la cultura del ahorro a través de un sistema híbrido con cuentas de capitalización individual o aplicar sistemas basados en cuentas nacionales.



ESTE BOLETÍN NO ES, NI PODRÁ SER CONSIDERADO COMO ASESORÍA TÉCNICA O LEGAL, EN VIRTUD DE QUE LOS TEMAS TRATADOS SON NETAMENTE INFORMATIVOS.