



Modelo de Gestión de Personas de Triple Impacto ©

Procesos y Personas Consultores

El modelo de Gestión de Personas de Triple Impacto desarrollado por Procesos y Personas Consultores busca integrar la sostenibilidad económica, social y ambiental en la estrategia organizacional.

Su enfoque transforma la Gestión del Talento en un factor clave de competitividad y diferenciación (ROI/ ROI-T/SROI), alineándose con Normativas Legales, de Calidad y Medioambiente, Normativas ESG (Medioambientales, Sociales y de Gobernanza), Objetivos de Desarrollo Sostenible y Economía Circular.

Fundamentación del Modelo



Económica

- Los modelos de negocio sostenibles han demostrado generar mayor **resiliencia financiera y una ventaja competitiva en mercados volátiles**.
- La medición del **retorno sobre la inversión en capital humano (ROI-T)** es un factor clave para la toma de decisiones estratégicas.

Política

- La **regulación laboral** y la creciente exigencia de **normativas ESG** requieren que las organizaciones alineen su gestión del talento con estándares de sostenibilidad y cumplimiento.
- **El desarrollo sostenible es una prioridad en la agenda global**, lo que convierte la gestión de personas en un factor clave para el posicionamiento corporativo.

Social

- La atracción y retención del talento dependen de la **capacidad de las empresas para ofrecer ambientes de trabajo saludables y propósitos alineados** con las expectativas de las nuevas generaciones. (**SROI**)
- La gestión del **cambio y la adaptabilidad** organizacional son clave para **garantizar la sostenibilidad de los equipos de trabajo** en entornos cada vez más dinámicos.

Medioambiental

- La implementación de **modelos de economía circular** en la gestión del talento permite **maximizar el uso eficiente de los recursos y minimizar el impacto ambiental**.
- La incorporación de criterios de sostenibilidad en la gestión del talento **facilita la adaptación a las nuevas expectativas del mercado y mejora la percepción de la marca empleadora**.

Propuesta de Valor



**"Nos anticipamos a los Desafíos y Necesidades de la Economía, de la Sociedad y del Medioambiente
con acciones Responsables, Estratégicas y Sostenibles"**

1. Sostenibilidad financiera

Alineamos la gestión de personas con la estrategia de negocio, asegurando eficiencia operativa y rentabilidad a largo plazo.

2. Bienestar organizacional

Implementamos estrategias para fomentar la inclusión, la diversidad y la seguridad en el entorno laboral, promoviendo el compromiso de los colaboradores.

3. Transformación Cultural

Promovemos el liderazgo y la cultura organizacional basados en la innovación y la adaptabilidad a los cambios del mercado.

4. Impacto Ambiental Positivo

Integramos principios ESG en la gestión del talento, reduciendo la huella ambiental y optimizando el uso de recursos.

5. Mejora en la reputación corporativa

Desarrollamos estrategias alineadas con la sostenibilidad que fortalecen la imagen de la empresa ante clientes, inversionistas y reguladores.

Diferenciadores Clave del Modelo



Nuestro modelo se distingue de otras metodologías en la Gestión de Personas por los siguientes elementos:

Metodología basada en principios ESG

No solo nos enfocamos en la productividad interna, sino en la creación de valor a nivel ambiental y social.

Estrategia personalizada por sector

Cada industria enfrenta desafíos únicos, por lo que adaptamos nuestras soluciones para cada una de ellas, asegurando que las estrategias implementadas sean pertinentes y altamente efectivas.

Uso de indicadores clave (OKR's y KPI's)

Implementamos métricas específicas para medir el impacto financiero, social y ambiental del talento humano, asegurando la alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.

Modelo escalable y flexible

Nuestras soluciones pueden ser aplicadas en organizaciones de cualquier tamaño, ajustándose a las necesidades y evolución de la empresa a lo largo del tiempo.

Digitalización y automatización de procesos

Incorporamos herramientas tecnológicas para optimizar la gestión del talento, reducir costos operativos y mejorar la toma de decisiones basada en datos.

Diferencias Claves con los Modelos Tradicionales



Enfoque Estratégico vs. Enfoque Operativo

- Los modelos tradicionales se enfocan en la **administración del talento** como un proceso aislado de la estrategia general del negocio.
- Nuestro modelo integra la gestión del talento como un **pilar estratégico**, asegurando que las decisiones de personas contribuyan directamente a la **competitividad y sostenibilidad** de la empresa.

Impacto en la Cultura Organizacional

- En los modelos tradicionales, la cultura organizacional se desarrolla de manera **espontánea o reactiva**.
- En nuestro modelo, la cultura organizacional se gestiona **activamente**, promoviendo valores de inclusión, bienestar y responsabilidad ambiental, garantizando un **ambiente laboral sostenible y alineado con la visión empresarial**.

Sostenibilidad y Responsabilidad Social

- Los modelos tradicionales suelen considerar la **sostenibilidad como un aspecto secundario o simplemente regulatorio**.
- En el Modelo de Gestión de Personas de Triple Impacto, **la sostenibilidad es el eje central**, asegurando que cada acción dentro de la gestión del talento genere **valor económico, social y ambiental**.

PROCESOS
Y PERSONAS

Fases de Implementación del Modelo. Fases 1-2-3



1. Diagnóstico y Evaluación Inicial

- Evaluación de cultura, liderazgo y clima laboral.
- Evaluación de normativas legales, de calidad, seguridad y medioambiente.
- Revisión de procesos actuales de gestión de personas y eficiencia operativa alineación con estrategias ESG.
- Aplicación de encuestas, entrevistas y People Analytics para obtener una visión detallada.

3. Implementación Operativa

- Aplicación de iniciativas diseñadas en la fase estratégica con participación de todos los niveles de la organización.
- Ejecución de programas de formación en liderazgo sostenible y transformación organizacional.
- Desarrollo de estrategias de retención del talento y mejora del compromiso de los colaboradores.

2. Diseño Estratégico

- Desarrollo de un plan estratégico de gestión de talento con enfoque en impacto económico, social y ambiental.
- Definición de objetivos clave, OKR's y KPI's, medibles para evaluar la transformación.
- Diseño de programas de liderazgo, cultura organizacional y bienestar laboral.
- Planificación de estrategias de digitalización y automatización en procesos de talento.

Fases de Implementación del Modelo. Fases 4–5:



4. Medición, Evaluación y Ajuste

- Implementación de herramientas de medición para evaluar el impacto de las iniciativas adoptadas.
- Análisis de datos en tiempo real para monitorear mejoras en productividad y bienestar organizacional.
- Adaptación y mejora continua de estrategias con base en la evaluación de resultados.
- Reportes de impacto con métricas de sostenibilidad y rentabilidad.

5. Consolidación y Expansión del Modelo

- Escalamiento de estrategias exitosas dentro de la organización.
- Desarrollo de planes de continuidad y sostenibilidad a largo plazo.
- Integración con otros modelos de gestión empresarial para optimizar la eficiencia y el impacto.

PROCESOS
Y PERSONAS

Consultoría en Gestión de Personas de Triple Impacto



1. Desarrollo del Capital Humano

- Implementación de programas de liderazgo transformacional alineados con la sostenibilidad.
- Programas de capacitación en habilidades estratégicas y operativas alineadas con la visión y valores ESG de la organización.

2. Optimización de Procesos Organizacionales

- Evaluación y rediseño de procesos de gestión de talento con un enfoque en eficiencia y triple impacto.
- Implementación de metodologías ágiles que potencian la eficiencia operativa y la adaptabilidad organizacional.

3. Gestión del Cambio y Cultura Organizacional

- Diseño e implementación de estrategias de gestión del cambio para la adopción de modelos de trabajo sostenibles.
- Implementación de iniciativas de diversidad, bienestar, seguridad psicológica y calidad de vida laboral.

4. Medición y Evaluación de Impacto

- Desarrollo de indicadores clave de desempeño (OKRs y KPIs) para evaluar el impacto económico, social y ambiental.
- Evaluación y seguimiento del impacto organizacional en términos de sostenibilidad y gestión de personas.

5. Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos

- Aseguramiento del cumplimiento de regulaciones laborales y estándares ESG.
- Evaluación de riesgos organizacionales y desarrollo de estrategias de mitigación.

6. Cultura y Seguridad Operacional

- Desarrollo de programas de seguridad basada en el comportamiento para minimizar riesgos laborales.
- Capacitación en normativas y estándares internacionales de seguridad laboral.

Un Modelo para el Futuro del Mercado Laboral



El Modelo de Gestión de Personas de Triple Impacto representa **la evolución de la gestión del talento en el mundo empresarial moderno**, asegurando que las empresas no solo crezcan económicamente, sino que también sean agentes de cambio activo y positivo en la sociedad y el medioambiente.

¿Por qué elegirnos?

Experiencia comprobada

Hemos trabajado con **diversas industrias**, logrando transformar su gestión del talento con **resultados medibles y sostenibles**.

Resultados tangibles

Nuestros casos de éxito demuestran **mejoras significativas** en productividad, reducción de costos y optimización de la cultura organizacional.

Enfoque integral

Integramos tecnología, desarrollo humano y cumplimiento normativo para garantizar un **modelo escalable y adaptable**.

Visión alineada con el futuro

No solo ayudamos a las empresas a cumplir con los desafíos actuales, sino que las **preparamos para liderar en el futuro del mercado laboral global**.

¿Listas y listos para dar los siguientes pasos? Contáctennos

rdelacerda@procesosypersonas.cl

+56941638535

www.procesosypersonas.cl