

Acciones DDP 2025

Resumen de las acciones realizadas por la Dirección de Desarrollo Profesional durante el primer y segundo trimestre de 2025, destacando mejoras en salud laboral, bienestar del personal y formación profesional.



Reorganización de la Dirección

Esta estructura busca optimizar la colaboración y eficiencia, permitiendo un enfoque más especializado en cada sector para atender mejor las necesidades de la operación y de nuestros colaboradores. La reorganización fortalece la sinergia entre áreas y promueve un ambiente de trabajo más dinámico y adaptable.

ÁREA: GESTIÓN DEL TALENTO

Una estructura especializada que integra dos sectores clave:

- Sector de Capital Humano
- Sector de Salud y Bienestar

Esta reorganización permite una atención más eficiente y personalizada a las necesidades operativas y de los colaboradores.

ÁREA: ATRACCIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

Enfocada en la captación y crecimiento profesional:

- Sector de Búsqueda y Selección
- Sector de Formación y Desarrollo

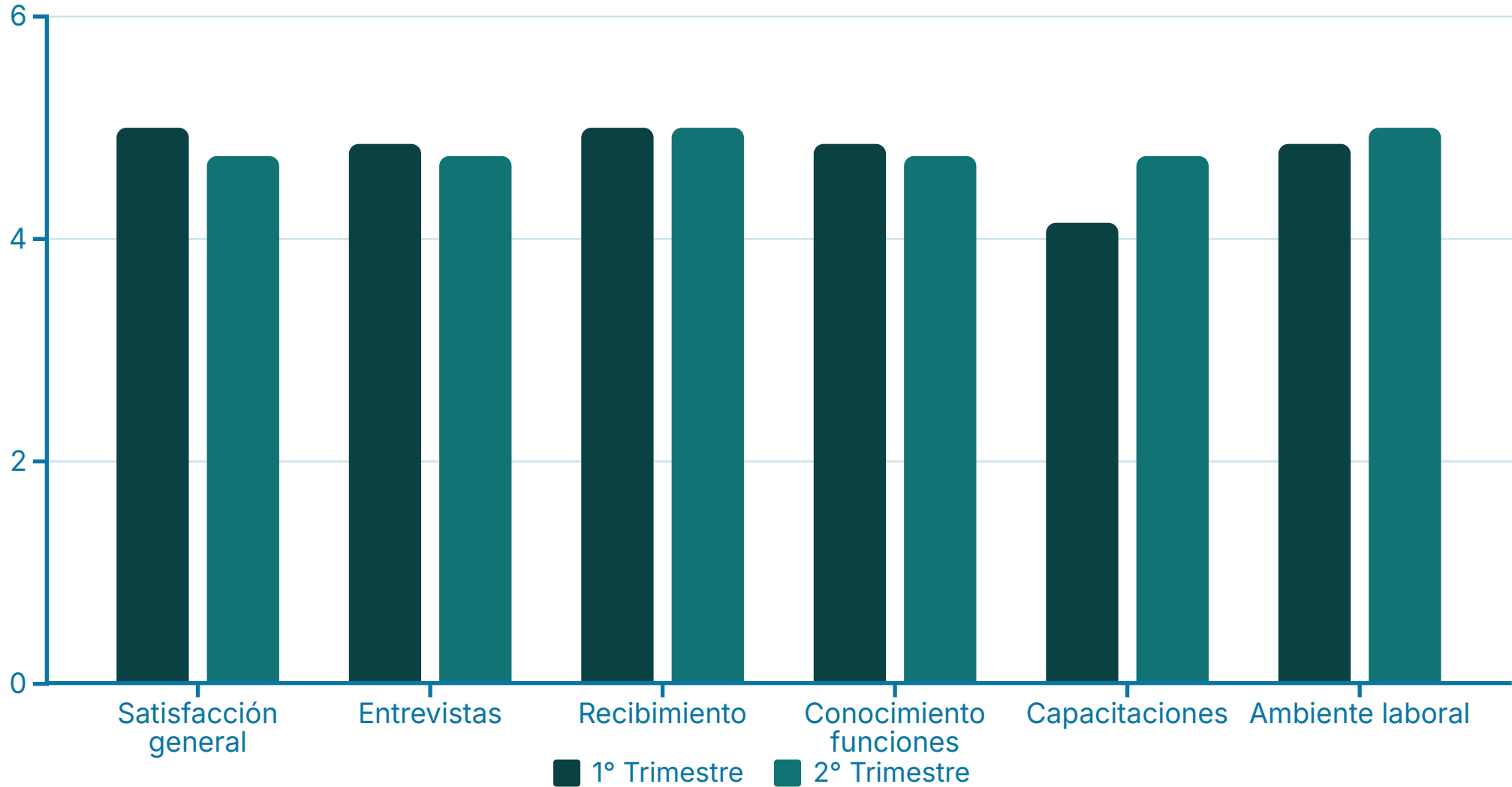
Fundamental para promover una cultura organizacional sólida, donde el talento se gestione de manera integral, favoreciendo la adaptabilidad y competitividad en un entorno dinámico.

Encuesta de Ingreso

La encuesta se envía en el primer mes, actualmente solo al personal de empresas que trabaja en nuestras oficinas.
Los colaboradores puntúan del 1 al 5, siendo 5 el valor máximo.

En el primer trimestre del personal de oficina hubieron 8 ingresos con 7 respuestas y en el segundo trimestre se registraron 7 ingresos con 4 encuestas respondidas. Se observa una mejora significativa en la valoración de las capacitaciones del proceso de inducción, pasando de 4.14 a 4.75

Resultados Encuestas de Ingreso



Encuesta de Egreso

Metodología

Se envía a todo el personal de empresas cuyo motivo de baja es renuncia. En el segundo trimestre se lanzó por primera vez la encuesta en la que califican del 1 al 5.

Participación

De los 17 egresos registrados en el segundo trimestre, se obtuvieron 4 encuestas respondidas, lo que representa una tasa de respuesta del 23,5%.

Áreas de mejora

La encuesta permite identificar oportunidades de mejora en procesos internos, clima laboral y políticas de retención, proporcionando información valiosa para reducir la rotación futura.

Los datos recopilados en estas encuestas son fundamentales para comprender las razones de las renunciaciones y desarrollar estrategias efectivas para mejorar la retención del talento. El nuevo formato implementado en el segundo trimestre busca obtener información más precisa y accionable.

Principales motivos de Renuncias del Personal



Motivos económicos

Incluye mejores ofertas salariales y beneficios en otras empresas



Desarrollo profesional

Oportunidades de crecimiento y nuevos desafíos



Equilibrio vida-trabajo

Búsqueda de flexibilidad y mejor calidad de vida



Clima organizacional

Factores relacionados con el ambiente laboral

El análisis de los motivos de renuncia nos permite identificar áreas de mejora en nuestras políticas de retención. Esta información es crucial para desarrollar estrategias efectivas que reduzcan la rotación voluntaria y mejoren la satisfacción laboral de nuestros colaboradores.

Capacitaciones y Campañas de Salud

Noviembre Azul

Campaña de concientización sobre cáncer de próstata con 2 comunicados y 1 charla de especialista.
Participaron 176 colaboradores.

Vida Saludable (Feb 2025)

Campaña de alimentación con 2 comunicados y charla "Nutrición y Bienestar" con 130 asistentes.

RCP y Primeros Auxilios (Abr 2025)

Capacitación virtual (154 participantes) y presencial (32 colaboradores) sobre RCP y uso del DEA.



Eventos Corporativos de Integración

Propiciamos y gestionamos encuentros para fortalecer nuestros vínculos internos. Estos eventos fomentan la comunicación informal, mejoran el clima laboral y crean oportunidades de networking entre diferentes áreas de la organización, contribuyendo a una cultura corporativa más cohesionada.



Almuerzo disruptivo OCN

21/02 - 68 participantes (48% de 143 convocados)



Almuerzo disruptivo OCBA

14/03 - 20 colaboradores (36% de 56 convocados)



1º After office OCN

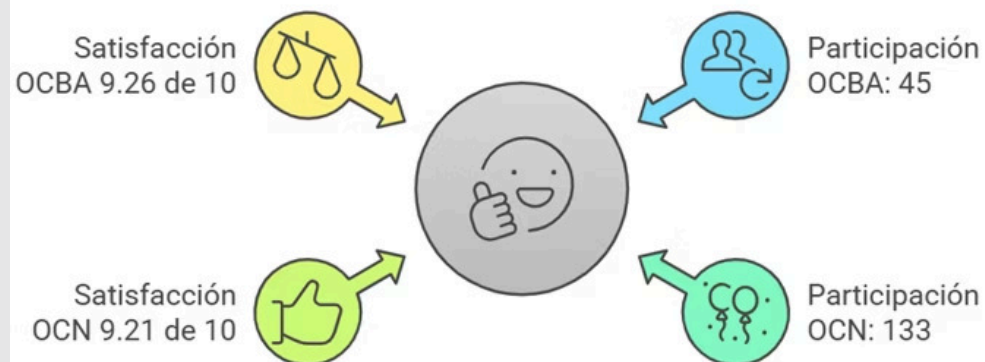
25/04 - 51 participantes (25% de 206 convocados)

Eventos Corporativos de Fin de año

Satisfacción del Evento Día de la Familia Nov24



Participación y Satisfacción fiesta de Fin de Año Dic 24



Salud y Bienestar: Iniciativas



Campaña Noviembre Azul

2 comunicados y 1 charla de 1 hora con un médico especialista en urología para concientizar sobre la prevención del cáncer de próstata. Participaron 176 colaboradores.



Capacitación RCP

Formación en primeros auxilios y uso del DEA a cargo de Gisela Bezic, prevencionista de Asociart. Modalidad virtual (154 participantes) y presencial con práctica (32 colaboradores). Duración: 2 horas.



Mejoras en servicios médicos

Atención personalizada de Medife con una ejecutiva especial para Clusterciar (por mail, meet y presencial los miércoles de 9 a 11 hs en OCN)

También se realizaron comunicados sobre pausas activas como aliado contra el estrés y la fatiga, y se implementó una campaña de vacunación antigripal para proteger la salud de nuestros colaboradores.

Indicadores de Ausentismo

3.2%

1er Trimestre

Tasa de ausentismo por enfermedades inculpables

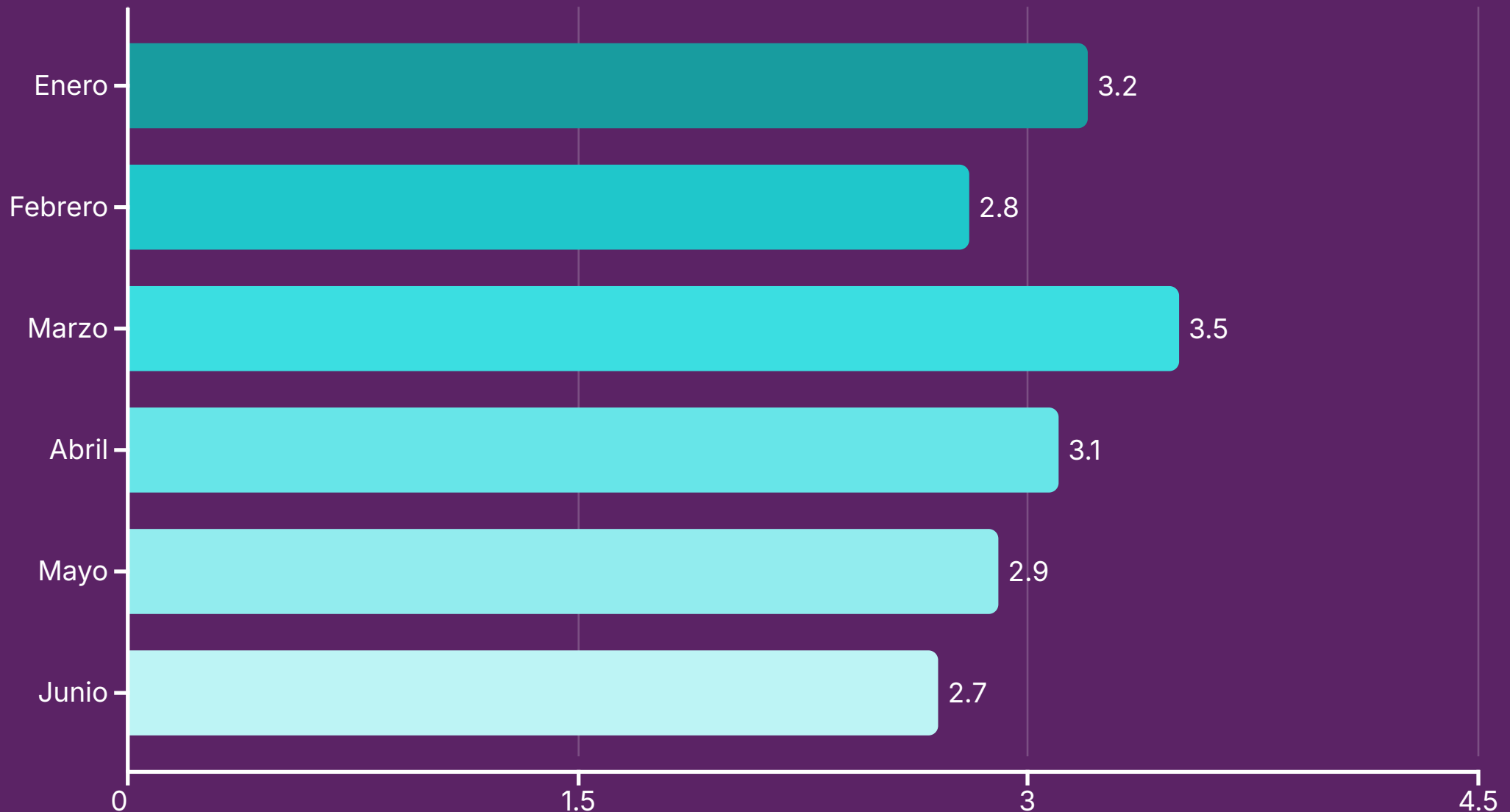
2.9%

2do Trimestre

Reducción en la tasa de ausentismo

Las principales causas de licencias médicas son problemas en extremidades (cortes, fracturas, esguinces), cáncer y salud mental.

Ausentismo y Seguimiento Médico



Se realiza el seguimiento de tratamientos y/o exámenes complementarios, periódicos o preocupacionales y licencias por enfermedad con patologías que impactan en la salud de nuestro personal. El monitoreo constante permite identificar tendencias y desarrollar programas preventivos para reducir el ausentismo y mejorar el bienestar general.

Atención en Gabinetes: Comparativa Trimestral



Gabinete Médico Laboral

Primer trimestre: 57 atenciones

Segundo trimestre: 127 atenciones

Incremento del 123% en consultas médicas, esto se debe a que a partir del segundo trimestre se incorporó el seguimiento de tratamientos y/o exámenes complementarios, periódicos, preocupacional y licencias por enfermedad médicas con patologías que impactan en la salud de nuestro personal.



Gabinete Nutricional

Primer trimestre: 48 atenciones

Segundo trimestre: 50 atenciones

Aumento del 4% en consultas nutricionales, indicando una estabilidad en el interés por hábitos alimenticios saludables dentro de la organización.



Gabinete Psicolaboral

Primer trimestre: 132 colaboradores en el proceso de atenciones

Segundo trimestre: 19 colaboradores en atenciones

Esta baja se debe a que se finalizaron procesos de equipos que tenían varios colaboradores involucrados y también debido al cambio de foco del gabinete, donde se dirigirá mas a las personas individualmente y lo que sea a nivel de equipo o grupal pasara al sector de formación y desarrollo

Movimiento de Personal



Plantilla total

726 colaboradores al cierre del segundo trimestre



Ingresos

153 nuevas incorporaciones en los dos trimestres

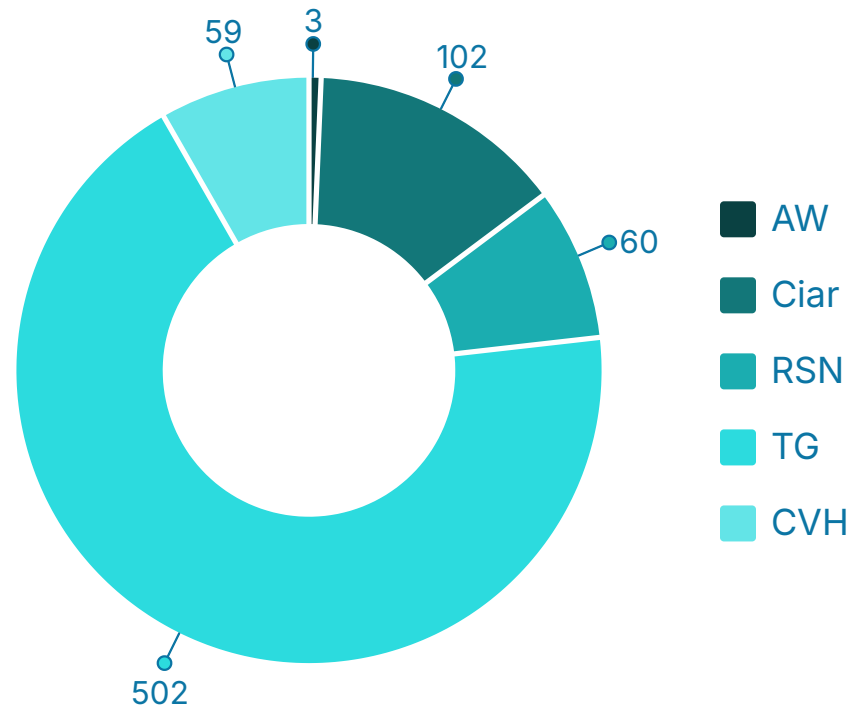


Egresos

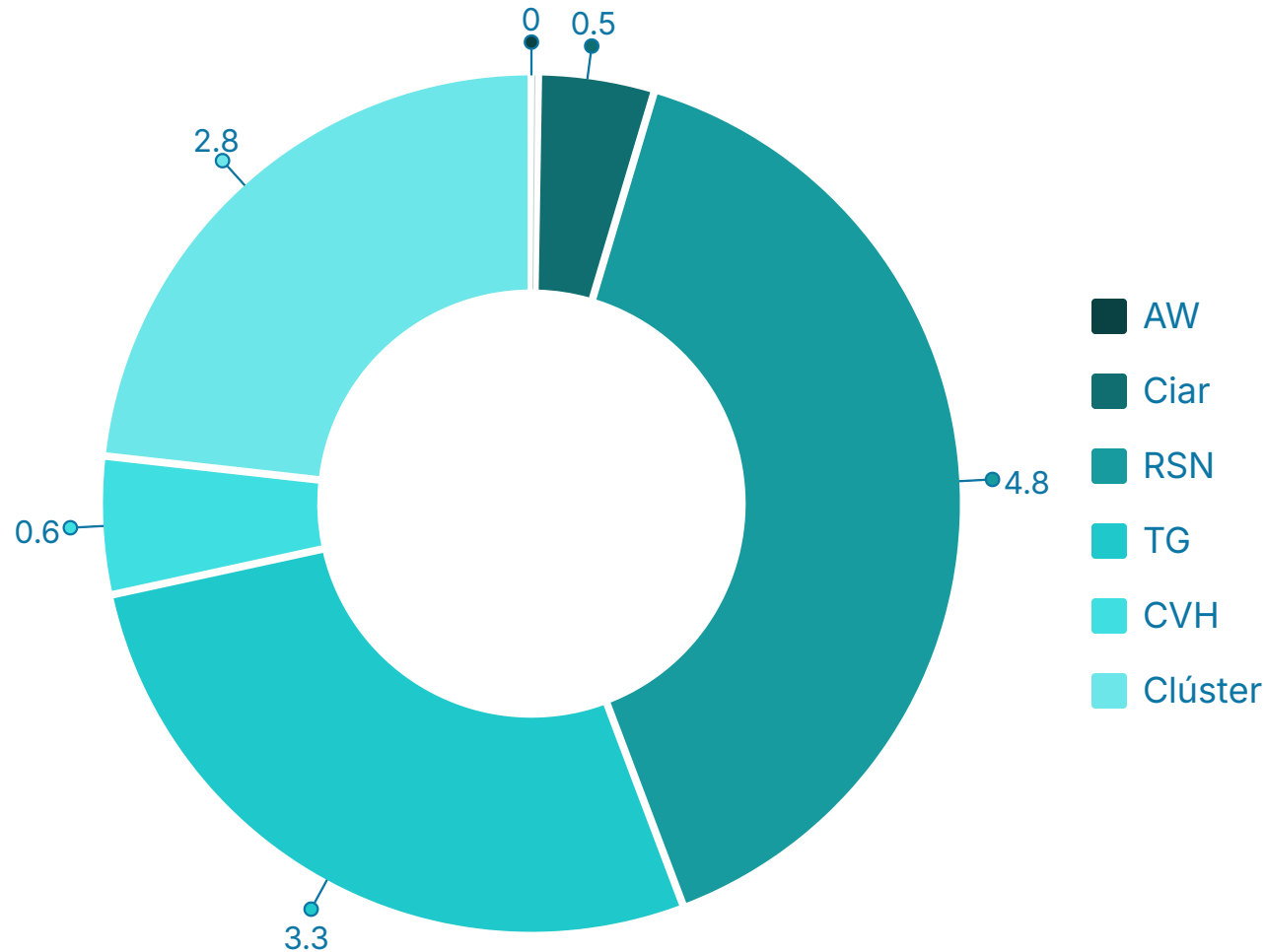
120 bajas registradas en el mismo período

El crecimiento neto de la plantilla fue de 33 colaboradores durante el primer semestre de 2025. La empresa TG concentra el mayor volumen de movimientos, representando aproximadamente el 70% de los ingresos y egresos totales. La gestión eficiente de estos movimientos es clave para mantener la continuidad operativa.

Movimiento de Personal por Empresa



Promedio de Rotación y Retención de Personal

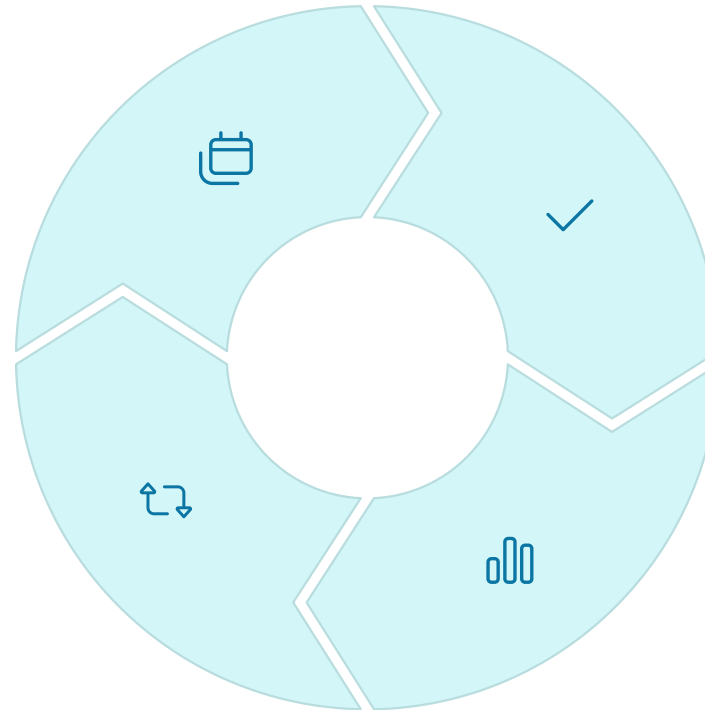


Los datos corresponden al promedio del segundo trimestre de 2025. RSN presenta la mayor rotación (4.75%), mientras que AW mantiene una retención perfecta (100%). La tasa de rotación global del Clúster (2.92%) se considera saludable para el sector, permitiendo la renovación del talento sin afectar la continuidad operativa.

Gestión de Vacaciones

Planificación
Coordinación de períodos
vacacionales según necesidades
operativas y preferencias del
personal

Ajustes
Modificaciones según
necesidades emergentes del
negocio o solicitudes especiales



Aprobación

Validación por parte de los
responsables considerando la
continuidad del servicio

Seguimiento

Monitoreo de saldos pendientes y
cumplimiento de la planificación
anual

El saldo promedio de días de vacaciones pendientes ha disminuido en todas las empresas durante el primer semestre, pasando de un promedio global de 17.7 días en diciembre a 9.38 días en junio. La tasa de uso de vacaciones fue especialmente alta en enero (15.24% promedio), contribuyendo significativamente a esta reducción.

Proceso de Búsqueda y Selección



TG concentra el mayor volumen de búsquedas (70 solicitadas y 85 finalizadas en el semestre). El tiempo promedio de búsqueda ha variado entre 7.5 y 12 días, dependiendo del mes y la complejidad de los perfiles. La eficiencia del proceso se refleja en que se finalizaron más búsquedas que las solicitadas, reduciendo el backlog existente.

Formación y Desarrollo

Promedio y Distribución de Horas por Unidad

Horas promedio por empleado

2 horas y 57 minutos por colaborador .

Distribución por unidad

- CIAR: 1.816 horas
- TG Oficina: 39 horas
- TG Clientes: 332 horas
- CVH: 188 horas
- RSN: 17 horas

Horas Totales de Formación

Total general

2.392 horas de formación realizadas en total.

Horas de formación internas

683 horas de formación impartida internamente.

Horas de formación externas

1.709 horas de formación externa complementaria.

Formación para servicio al cliente

349 horas específicas para colaboradores en cliente.

Formación Técnica vs. Habilidades Blandas



Formación técnica

2127 horas, representando el 89% del total.



Habilidades blandas

265 horas, un 11% dedicado a habilidades interpersonales.

Aplicabilidad Percibida de la Formación

Aplicable

70% de encuestados aplican activamente lo aprendido.

Aplicabilidad Parcial

23% indican uso parcial según su rol.

No aplicable

7% consideran que el contenido no es relevante a sus funciones.

Satisfacción General de la Formación

58%

Sobresaliente

22%

Muy bueno

20%

Bueno

Alta satisfacción reflejada en estudios cualitativos y cuantitativos.

Horas Totales de Formación

Total general

2.392 horas de formación realizadas en total.

Horas de formación internas

683 horas de formación impartida internamente.

Horas de formación externas

1.709 horas de formación externa complementaria.

Formación para servicio al cliente

349 horas específicas para colaboradores en cliente.

Avance del Plan Anual de Formación

1

Grupo 1

50% completado, pendiente segunda etapa.

2

Grupo 2

- Programa de Competencias: 35% completado
- Capacitaciones Técnicas Eje 1: 100% realizado
- Capacitaciones Técnicas Eje 2: 60% ejecutado

3

Grupo 3 (Servicio al Cliente)

30% de avance en formación.

Innovaciones Tecnológicas

Plataforma Vorecol

Implementación para la gestión eficiente de inducciones y capacitaciones del área de Salud.

Legajo Médico Digital

Desarrollo continuo mediante tecnología RPA e incorporación de información en el ERP.

Automatización

El robot ha conformado un listado de exámenes periódicos de clínica Cmit, facilitando la gestión de información médica.

Conclusiones y Tendencias



Excelencia en onboarding

Altas valoraciones en encuestas de ingreso



Foco en bienestar integral

Aumento significativo en servicios de salud



Gestión eficiente del talento

Rotación controlada y alta retención



Procesos de selección ágiles

Tiempos de búsqueda optimizados



Estructura organizativa sólida

Reorganización efectiva de la dirección

La comparativa entre el primer y segundo trimestre muestra una evolución positiva en la mayoría de los indicadores. Destaca el incremento en la utilización de servicios de salud y bienestar, la optimización en la gestión de vacaciones y la eficiencia en los procesos de selección. Los desafíos futuros incluyen mejorar la tasa de respuesta en encuestas de egreso y continuar reduciendo los tiempos de búsqueda para perfiles especializados.