



PRODUCTOS Y SERVICIOS

MÉXICO 2010



PRODUCTOS Y SERVICIOS

CONSULTORÍA

Desarrollo organizacional

- Detección de necesidades de desarrollo

Diseño y aplicación de sistemas de detección de necesidades de desarrollo organizacionales y de las personas.

Los resultados de esta intervención son el sustento para la definición de los planes y programas de formación de los recursos humanos.

En caso de que la organización implante además el sistema de competencia laboral para la gestión empresarial, la detección de necesidades de desarrollo es una fuente sustantiva de información, no sólo para los planes de formación, sino también para la evaluación del desempeño.

- Clima organizacional

Estrategia para observar y tomar decisiones respecto al ambiente laboral y a las relaciones en situación de trabajo.

- Diseño de sistemas y manuales organizacionales

En este rubro se atienden las necesidades de desarrollo de sistemas y/o manuales de organización, tales como el de comunicación o bien de control de procesos, tanto administrativos como operativos.

Diseño y aplicación de sistemas de calidad

- Sistema ISO
- Competencia laboral
- Normas de calidad nacionales e internacionales
- Sistema EFQM
- Responsabilidad Social Corporativa

Proceso de desarrollo organizacional que posibilita la implantación de sistemas de calidad orientados a la certificación de la gestión de la calidad tanto en los procesos como en el desempeño de las personas. Para ello se toman como referencia las Normas ISO (gestión de la calidad, ambiente, recursos humanos, entre otras) y las Normas de Competencia Laboral.

Según el tamaño de la empresa y los alcances que ella imprima a la consultoría, ésta puede durar entre ocho meses y dos años.

En caso de que la certificación no sea una de las prioridades de la empresa, los tiempos pueden disminuir; sin embargo, para garantizar la implantación del sistema, se requiere integrar la formación que garantice la cultura de la calidad.



Gestión de recursos humanos

- Reclutamiento
 - Selección
 - Inducción
 - Formación
 - Evaluación del desempeño
 - Incentivos
 - Retiro
 - Administración del personal (sueldos, salarios y prestaciones)

 - Diseño de estructura ocupacional

 - Investigación sociopsicopedagógica

 - Proyectos socioeconómicos
- Proceso de consultoría para la innovación y actualización de los diferentes subsistemas de la gestión de los recursos humanos.
- En el proceso se integra la formación para la aplicación de los sistemas.
- La duración de la consultoría es aproximadamente de seis meses, o más, dependiendo del rubro de la organización y de los alcances previamente acordados. Asimismo, la consultoría puede abarcar el sistema de manera integral o puede abordarse de forma independiente cada uno de los subsistemas, dejando identificadas las líneas de articulación entre un subsistema y otro.
- Acompañamiento para el diseño de la estructura ocupacional de la organización, lo que implica la definición, diseño y aplicación de descriptivos de puesto, así como de las funciones clave de la organización, partiendo de su Misión y Visión y alineando la planeación estratégica.
- Diseño de metodologías participativas para la formación de adultos en situación de trabajo.
- Aplicación de planeación participativa para el desarrollo de proyectos productivos en los sectores sociales de la economía.
- Aplicación de “investigación acción” orientada a la planeación, formación y logro de resultados macro y micro.
- Diseño de proyectos en apoyo a la modernización de estructuras, planes y programas socioeconómicos y aportación de metodologías participativas para el desarrollo de proyectos socioeconómicos.



EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN

Evaluación de competencias

- Evaluación del desempeño con fines de certificación

Procesos de formación en diferentes áreas por medio de programas BTEC (programas ingleses de formación basados en estándares) para el desarrollo, evaluación y certificación internacional de competencias.

Proceso de evaluación del desempeño utilizando como referente normas del sistema mexicano para obtener la certificación.

Posibilidad de homologación de normas del sistema inglés con las del sistema mexicano para poder obtener ambas certificaciones.

FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS CON ENFOQUES PARTICIPATIVOS

- Capacidades clave para el desarrollo humano en las organizaciones

Taller impartido en aproximadamente 40 horas, en el cual, por medio del análisis de los contenidos del trabajo de los participantes se reflexiona respecto a las capacidades clave que éste demanda que las personas posean y las que es necesario desarrollar para lograr estándares de calidad.

Se imparte para operativos, mandos medios y directivos, de preferencia mezclando en los grupos de aprendizaje los niveles de jerarquía y de responsabilidades con el fin de que los diferentes participantes identifiquen cómo se establecen las relaciones en el trabajo para el logro de resultados.

Entre las capacidades clave o transversales que se atienden con proceso de formación certificables internacionalmente se encuentran: Comunicación en el trabajo; Organizar y analizar ideas e información; Construir y tomar decisiones; Usar tecnología, Resolver problemas y generar alternativas; aprender a aprender; desarrollar el pensamiento crítico, trabajar con otros y en equipo, liderazgo, negociación y asignar actividades a otros para el logro de resultados.

- Análisis funcional

Formación para aprender a aplicar esta herramienta de reflexión que apoya la comprensión de la organización del trabajo en las empresas y posibilita normalizar las funciones para, posteriormente, establecer sistemas de evaluación y de



FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS CON ENFOQUES PARTICIPATIVOS

- Formación de formadores

formación basada en competencias.

Diseño y aplicación de programas de formación de formadores, con enfoques participativos, diseñados por demanda.

La formación de formadores busca actualizar a facilitadores, ya sean internos o externos, de las empresas en las nuevas tendencias de la formación de adultos en situación de trabajo.

El número de horas puede fluctuar entre 40 y 260 hrs. en función de las necesidades del cliente y el alcance que le asigne al proceso de formación.

Certificación Internacional en Desarrollo de Habilidades para el diseño, impartición y evaluación de procesos de formación.

- Capacidades gerenciales

Considerando los niveles de complejidad en el trabajo, se analiza, identifica y desarrollan las capacidades y habilidades que los mandos gerenciales requieren aplicar en la orientación, supervisión, toma de decisiones y planeación de los resultados organizacionales y de las áreas funcionales en una empresa.

- Desarrollo organizacional

Taller de formación para la actualización de las nuevas tendencias en el desarrollo organizacional en el marco de mercados globales y sistemas de calidad articulados.

El proceso incluye las estrategias y propuesta de formación para el desarrollo de una cultura organizacional dinámica y transformadora en función de los contextos en que la empresa opera.

- Comunicación

Talleres para el diseño y aplicación de sistemas de comunicación, así como para definir los instrumentos y canales de comunicación adecuados a las políticas y procedimientos de la organización en la materia.

- Diseño de Normas de competencia laboral

Talleres de reflexión sobre los contenidos y organización del trabajo durante los cuales se obtienen, como producto, mapas funcionales y normas de competencia laboral.

Los mapas funcionales muestran una radiografía de la organización que posibilita tomar decisiones en cuanto al desarrollo organizacional y la planeación estratégica.

Las normas describen, de manera organizada, los resultados esperados en el trabajo, incluyendo los criterios que las

FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS CON ENFOQUES PARTICIPATIVOS

- Formación de verificadores internos

personas requieren respetar en su desempeño, así como las evidencias mediante las cuales se verificará si el desempeño es o no competente.

La formación incluye aspectos de cultura organizacional que destacan la importancia del desarrollo de capacidades clave en el personal de la organización.

Taller de apoyo a la formación de verificadores del proceso de evaluación, con la finalidad de sustentar el sistema de aseguramiento de la calidad de los centros de evaluación.

También puede realizarse esta formación en aquellas organizaciones que no son centros de evaluación, pero que les interesa mantener un sistema de aseguramiento de la calidad en sus procesos de evaluación del desempeño, sean éstos por competencias o no.

Certificación Internacional para verificadores internos y externos de competencia.

- Formación de evaluadores

Taller para la generación de evaluadores internos dentro de las organizaciones, en apoyo a la implantación de sistemas de evaluación del desempeño que demandan la aplicación de sistemas de calidad.

Durante el proceso de formación se construye, con los participantes, desde la concepción del sistema hasta el diseño y prueba de instrumentos de evaluación, así como las estrategias para su sistematización.

Este taller puede impartirse independientemente de si la organización es un centro de evaluación, ya que la formación puede centrarse en la evaluación de competencias o en otros sistemas de evaluación participativos, tales como assessment center o 360°.

- Desarrollo curricular basado en competencia laboral

Proceso de formación para el diseño del desarrollo de recursos humanos basado en normas de competencia laboral. La concepción de la formación se sustenta en que es la norma técnica la que permite articular los resultados del desempeño en el trabajo con los resultados de aprendizaje de las personas.

Este proceso busca proporcionar a los formadores el marco metodológico para el diseño curricular a partir de las nuevas

FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS CON ENFOQUES PARTICIPATIVOS

tendencias que en materia de formación se están aplicando en los diferentes países.

La organización de la formación se establece modularmente, con el objeto de abrir los espacios para que las personas construyan sus propias rutas de aprendizaje.

Lo anterior posibilita que la formación tenga mayor pertinencia y calidad, logrando el propósito de atender las necesidades reales de desarrollo, tanto organizacionales como de las personas.

- Diseño de materiales didácticos
- Programas de formación
- Manual del facilitador
- Manual del capacitando
- Guía de evaluación

En apoyo a los planes generales de desarrollo de los recursos humanos, se diseñan paquetes didácticos utilizables por formadores internos en las organizaciones. Pueden desarrollarse los paquetes completos o sólo uno o varios de sus componentes, dependiendo de las necesidades de la organización. Asimismo, se diseñan paquetes didácticos por demanda para centros educativos públicos y privados.

Los paquetes pueden tener como sustento normas de competencia laboral y/o los resultados de la detección de necesidades de desarrollo.

El material didáctico se caracteriza por ser personalizado para cada una de las empresas que lo soliciten, garantizando niveles de complejidad específicos.