



GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO + GESTIÓN DEL CAMBIO



TALENTO DESARROLLO Y COMPETENCIA



QUIENES SOMOS:



- ❖ Somos una empresa orgullosamente ecuatoriana, con una trayectoria de mas de 15 años en el manejo de gestión estratégica de talento humano, y todos sus subsistemas.
- ❖ Somos especialistas en el manejo de procesos de: Desarrollo Organizacional, Cambio Cultural y Desarrollo de Equipos de Alto Desempeño, además del manejo de todos los subsistemas de Talento Humano: Selección, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Plan Carrera, Remuneración Variable.
- ❖ Todos nuestros procesos comprenden 3 etapas: Diagnóstico, Desarrollo y Plan de Acción.
- ❖ Contamos con 6 Escuelas avaladas por la Universidad Indoamérica.
 - ❖ Escuela de Desarrollo de Habilidades Gerenciales,
 - ❖ Escuela de Excelencia en el Servicio al Cliente,
 - ❖ Escuela de Habilidades comerciales
 - ❖ Escuela de Gestores del cambio
 - ❖ Escuela de Formador de Formadores
 - ❖ Escuela de Gestores Estratégicos de Talento Humano
- ❖ Contamos con un equipo consultor de amplia trayectoria en el asesoramiento de empresas de diversos sectores.
- ❖ Hemos sido premiados a partir de 2015 por el Business Management Awards y The Bizz Awards por nuestra visión estratégica y capacidad de generar modelos propios de desarrollo.
- ❖ Somos Partners de firmas internacionales como PDA INTERNATIONAL (Argentina) y DCIE (México).

ALGUNOS DE NUESTROS CLIENTES:



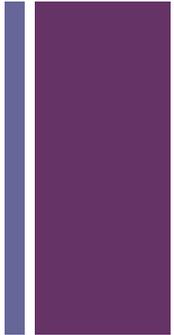
- ❖ ASERTEC
- ❖ CHILD FUND
- ❖ ECUAMATRIZ
- ❖ SIKA
- ❖ PRIDE SOUTH AMERICA
- ❖ DICHEM DEL ECUADOR
- ❖ GRUPO SOMILOR
- ❖ COOPAD
- ❖ CREA COMUNICACIÓN
- ❖ SATRE COMUNICACIÓN
- ❖ ECUACONSERVAS
- ❖ BAGANT
- ❖ UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
- ❖ TECHINT
- ❖ PROCARSA
- ❖ COOPERATIVA PABLO MUÑOZ VEGA
- ❖ CORPORACIÓN FINANCIERA NACIONAL
- ❖ MINISTERIO DEL AMBIENTE
- ❖ COOPERATIVA PABLO MUÑOZ VEGA
- ❖ BANCO DEL ESTADO
- ❖ ECUAMBIENTE
- ❖ SENPLADES
- ❖ SUPERINTENDENCIA DE BANCOS
- ❖ IESS
- ❖ ECUAMBIENTE
- ❖ CELEC TRANSELECTRIC
- ❖ EMELSUCUMBIOS
- ❖ HIDROTOAPI
- ❖ SPARTAN
- ❖ MEGAKONS



TALDESCOM
TALENTO DESARROLLO Y COMPETENCIA

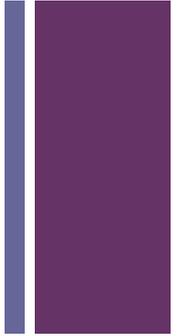


OBJETIVO GENERAL



Entregar a los participantes herramientas que les permitan conocer las características que **EXIGE** el Siglo XXI a los líderes organizacionales para generar **INSPIRACION, CAMBIO Y DESARROLLO**; además de contribuir eficazmente en la mejora organizacional y cumplimiento de objetivos.





“Es posible que pienses que estás haciendo bien las cosas, pero ¿te has preguntado si las puedes hacer mejor? No importa el éxito alcanzado y los logros alcanzados. Siempre es posible mejorar”,

Miguel J. Roldán, Presidente de The International School of Coaching.

Quejas y preocupaciones recurrentes de línea directiva



1. No siento un aporte real del área de Talento Humano
2. Es talento humano, quien debe ocuparse del clima y cultura de la organización.
3. No se porque, pero la gente no es eficiente
4. Si yo no estoy, nada funciona.
5. Gasto mucho dinero en capacitar y no pasa nada
6. Ya quisiera retirarme, pero no lo puedo hacer.

TALDESCOM
TALENTO DESARROLLO Y COMPETENCIA

I. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO:

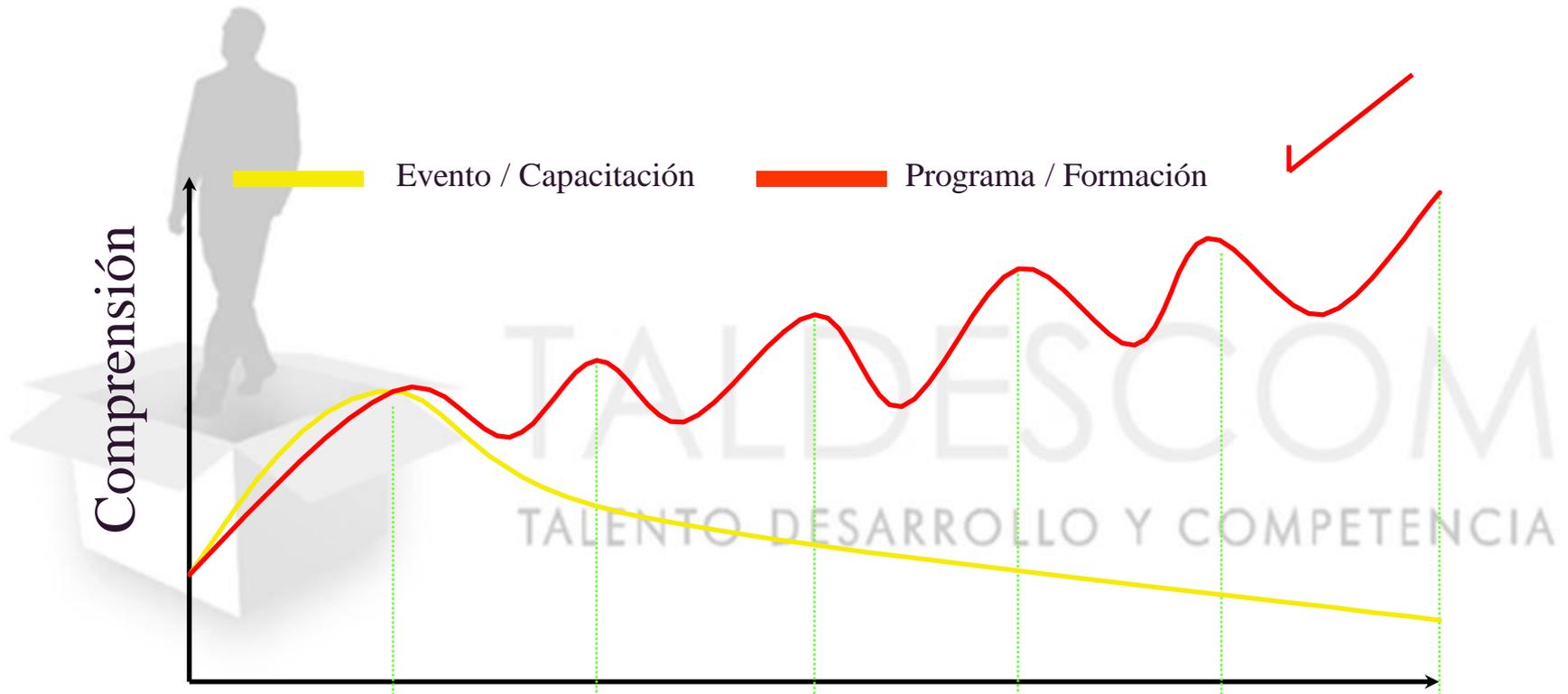


1. Diagnóstico o línea base
2. Diseño de Plan de acción
3. Seguimiento y control
4. Curvas de comportamiento
5. Identificación de High Potentials
6. Planes de Sucesión y Carrera
7. Desarrollo Organizacional

ENFOQUE ESTRATÉGICO DE DESARROLLO:

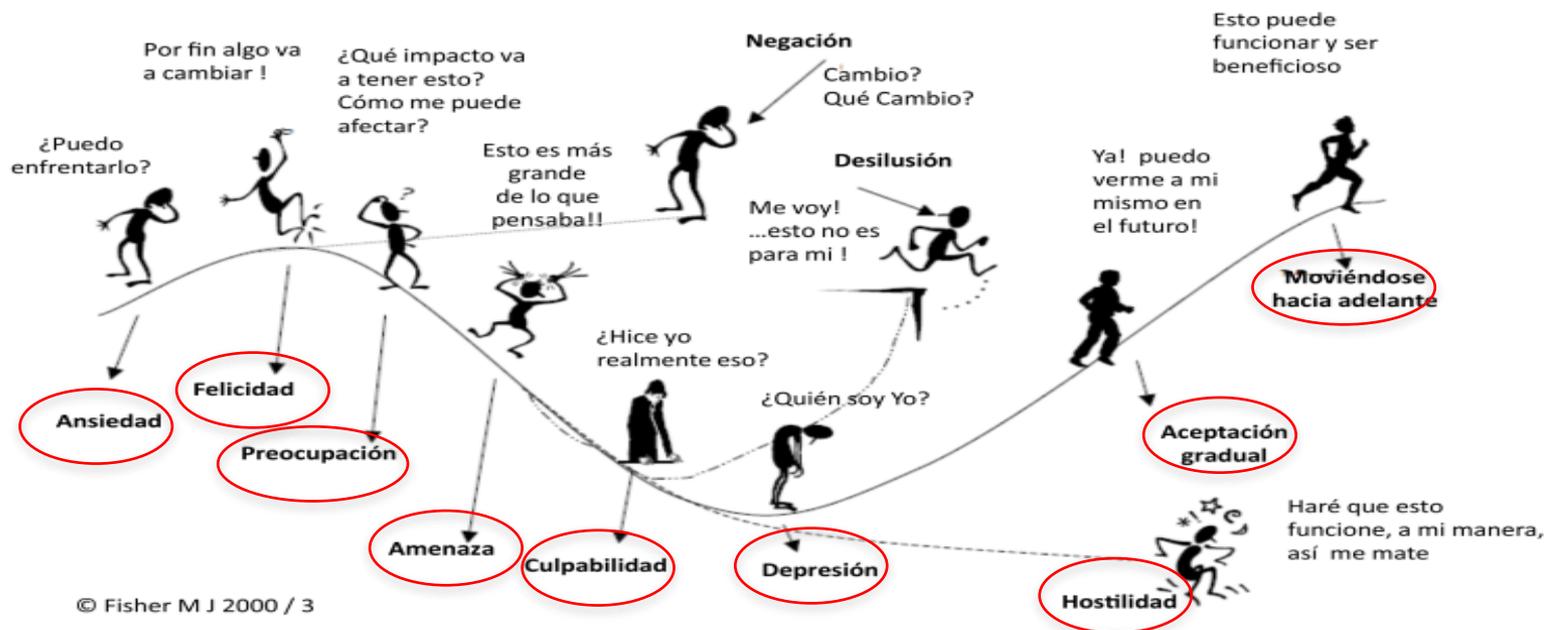


FILOSOFIA DE DESARROLLO: PROCESOS NO EVENTOS



ETAPAS DE UN PROCESO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

El Proceso de Transición



Libre uso para desarrollo personal u organizacional, proveyendo que se mencione la fuente. No puede ser vendida o copiada para publicaciones generales. Un recurso gratuito ofrecido por www.businessballs.com. Traducido al español por Marcelo A. Rivadeneira.

+ Quando implementar un proceso de fortalecimiento organizacional o gestión del cambio ?

- Los procesos de Gestión del Cambio deben llevarse a cabo cuando la organización esta interesada en generar mejoras, implementaciones, transiciones importantes de cualquier índole, que pueden incidir en la imagen pública o privada de la organización y requieren del mayor nivel de compromiso del equipo interno.



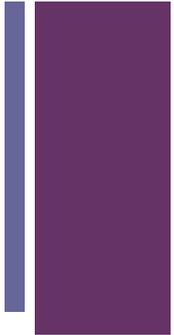
EL LADO HUMANO DEL CAMBIO



Un proceso de cambio puede tener dos tipos de respuestas emocionales desde las personas: RESPUESTA EMOCIONAL NEGATIVA Y RESPUESTA EMOCIONAL POSITIVA; todo depende del manejo que le haya dado la organización, nivel de involucramiento, calidad y cantidad de comunicación, seguimiento permanente.



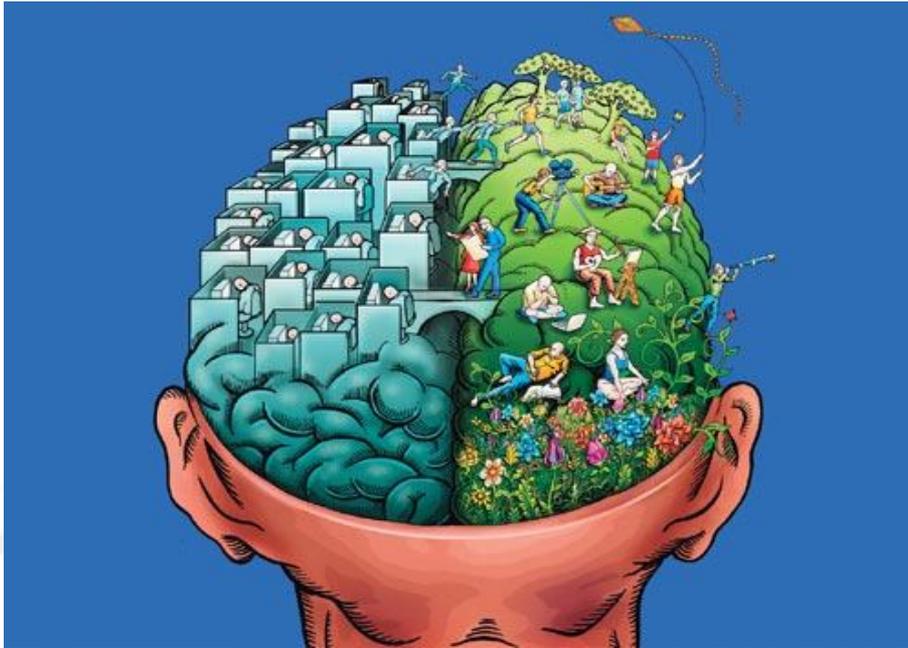
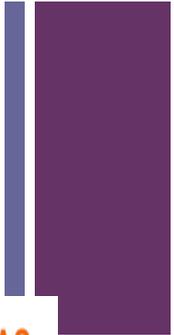
GESTIÓN ESTRATÉGICA TTHH



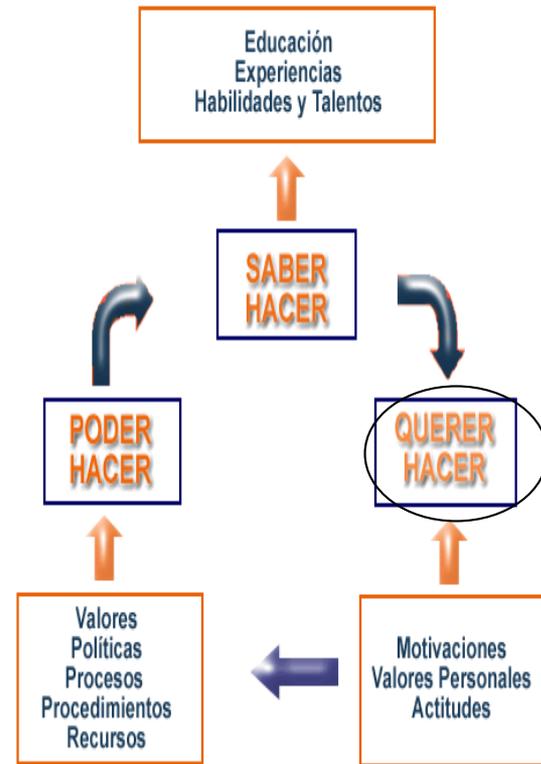


ENFOQUE ESTRATÉGICO DE GTH

APTITUD SOBRE ACTITUD O VICEBERSA?



EJES DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS



APTITUDES

COMPETENCIA

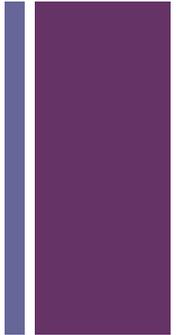
ACTITUDES

+ II PILAR ESTRATÉGICO: EQUIPO DE LIDERES COMPETENTES

- La capacidad de guiar a otros y lograr que los otros hagan lo que yo pido.....?
- DEE HOCK: fundador y anterior CEO de la asociación de la tarjeta de crédito VISA y uno de los mayores gurus en liderazgo nos dice:
 1. Un líder de verdad debe ocupar el 50% de su tiempo en liderarse a si mismo.
 2. Liderar a su líder.
 3. Liderar a sus pares.
 4. Liderar a sus colaboradores

**!!! ESTE MANEJO DEL LIDERAZGO LOGRA
DESENCADENAR UNA SINERGIA TOTAL !!!**





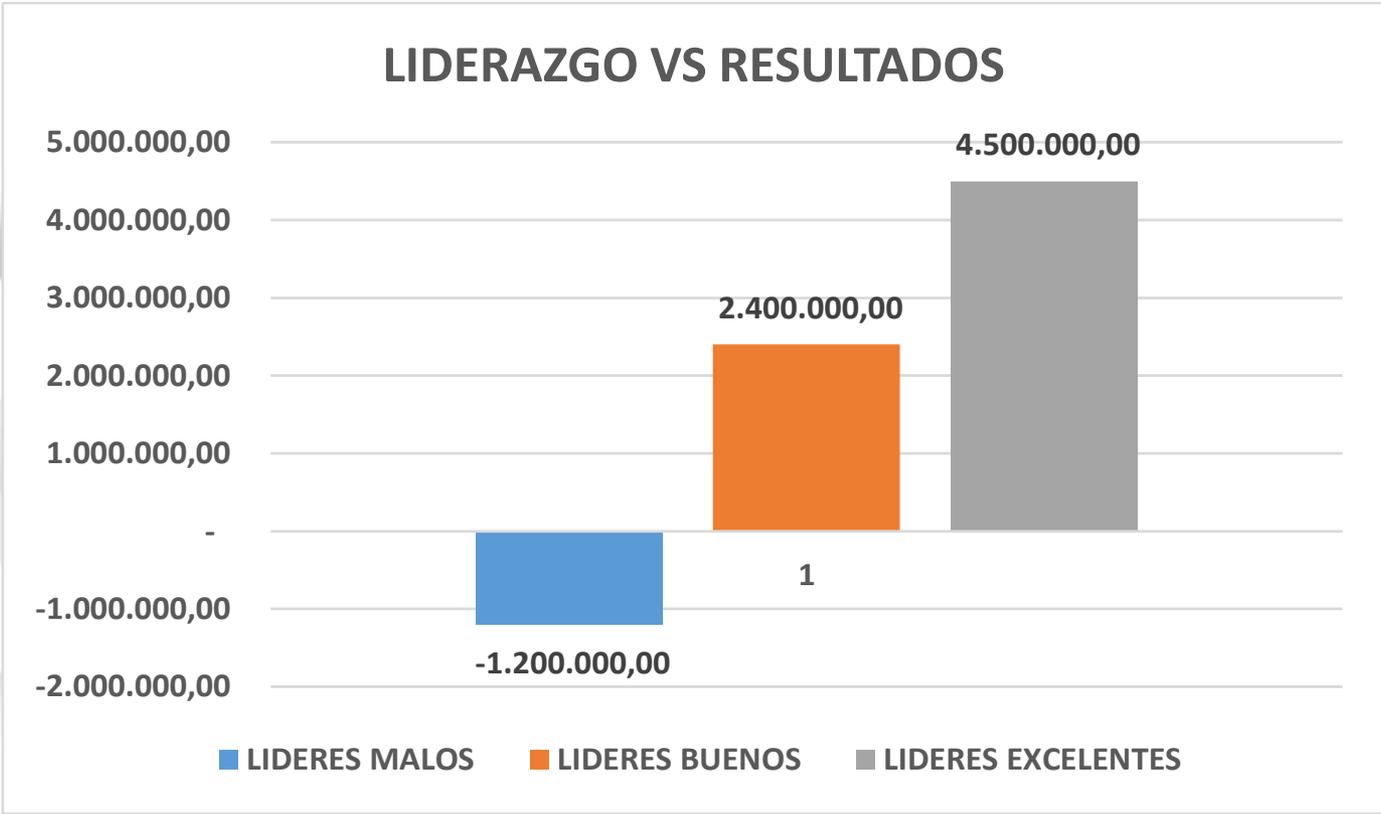
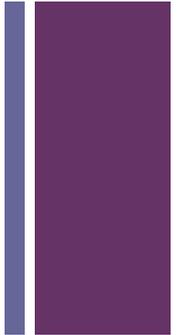
EL LIDER EXTRAORDINARIO

John Zenger y Joe Folkman estudio a 26000 ejecutivos para demostrar que el liderazgo tiene relación directa con los resultados operacionales y niveles de productividad.

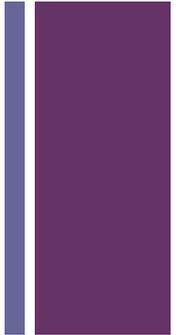


Metodología:

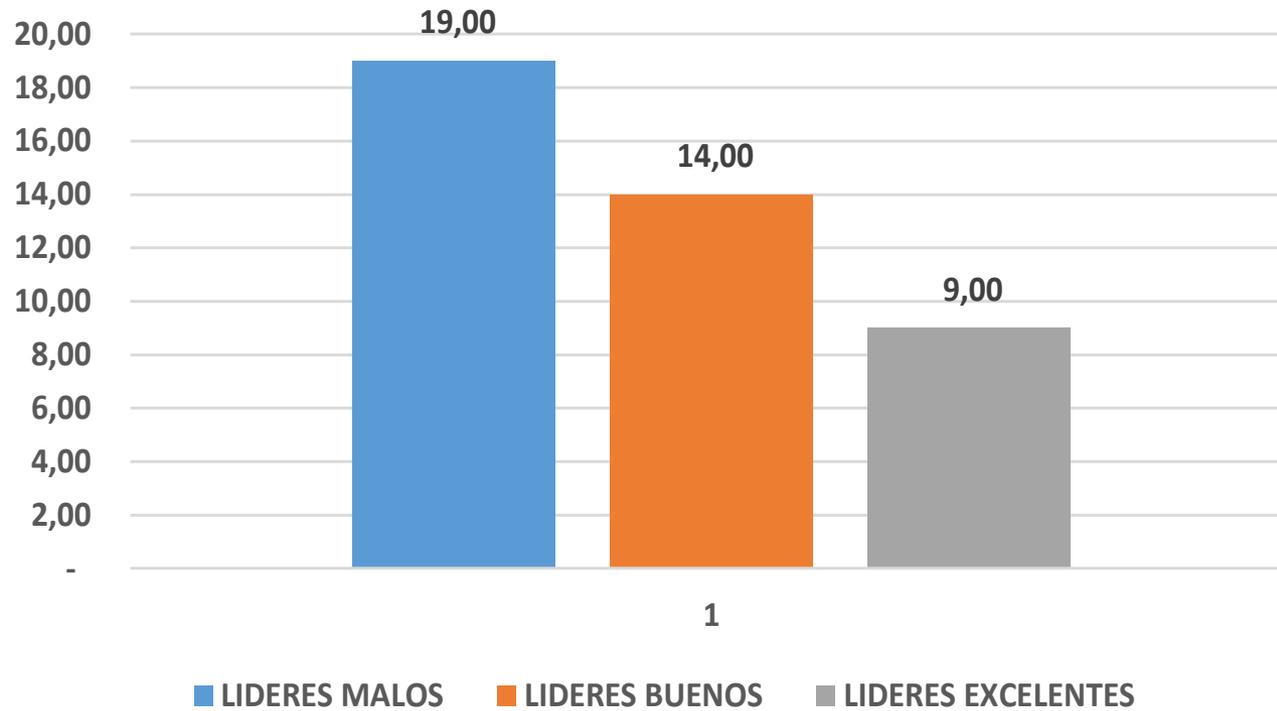
Encuesta de 360 grados

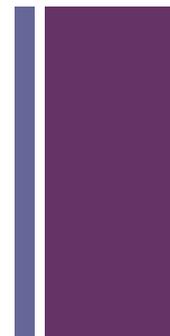


M
NCIA

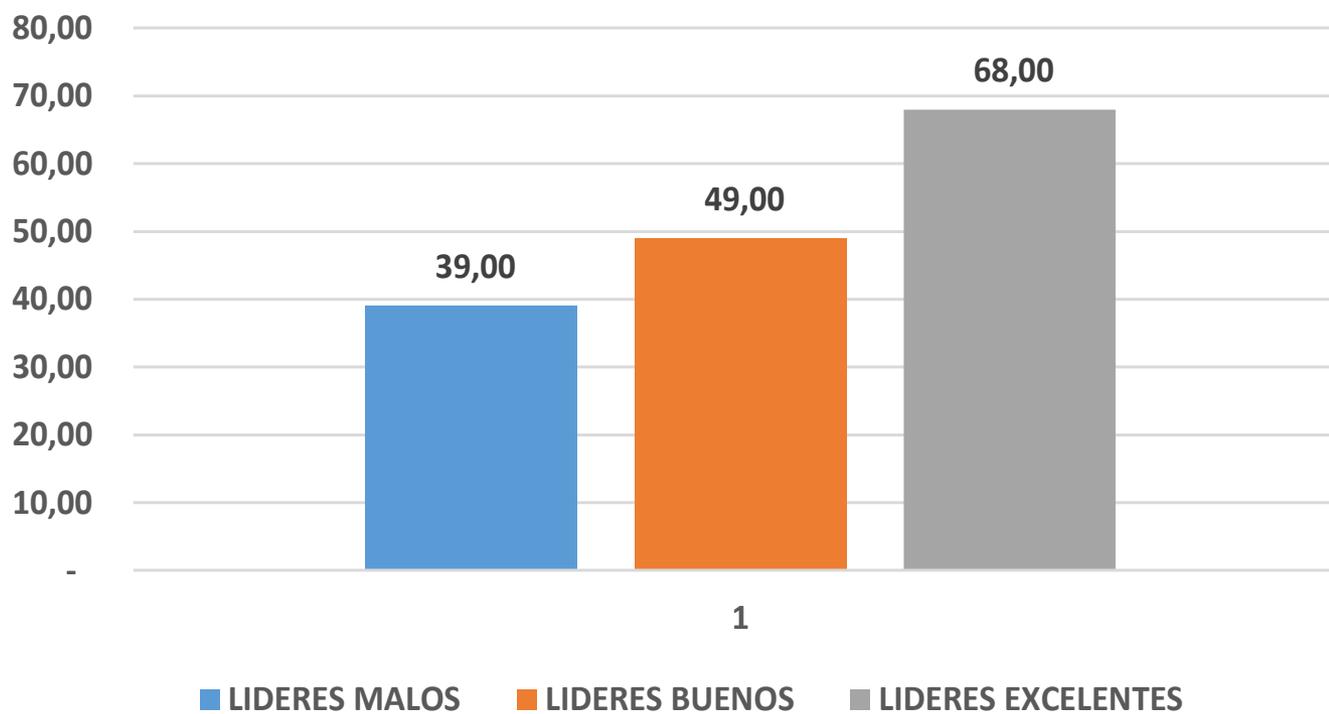


LIDERAZGO VS ROTACION DE PERSONAL





LIDERAZGO VS SATISFACCION DEL CLIENTE



M
NCIA



LO TRADICIONAL:

Líderes focalizados en el control y acudiendo a su autoridad para lograr que los otros acaten sus ordenes.





COMPORTAMIENTOS QUE SE ESPERAN DE UN LIDER COHERENTE

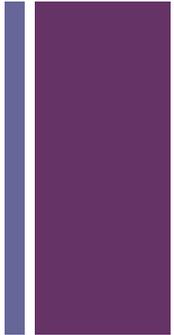
- TRANSPARENCIA
- COHERENCIA
- ESCUCHA ACTIVA
- CUMPLE SUS PROMESAS
- RESUELVE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES
- MOVILIZA AL EQUIPO A LOS RESULTADOS
- PROPONE NUEVOS CAMINOS DE ACCIÓN
- GENERA CONVERSACIONES OPORTUNAS Y CLARAS
- CONSTRUYE EQUIPOS
- DESARROLLA EQUIPOS

Un líder asertivo dirige, no impone.





III. TIPOS DE GENERACIONES



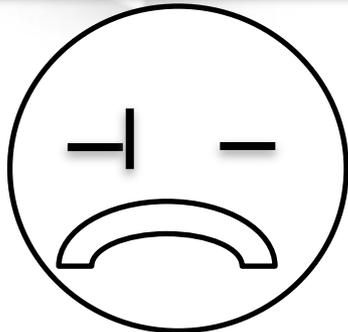
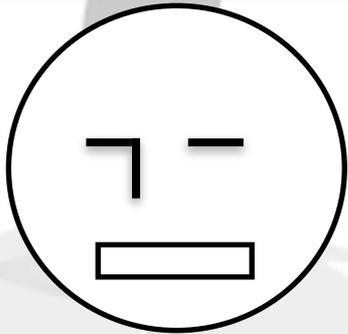
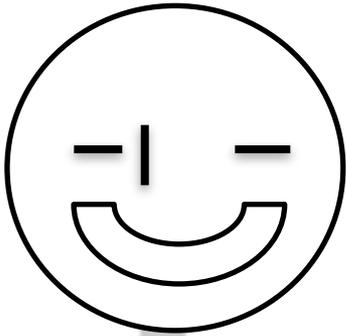
BABYBOOMERS: Es la población más veterana, nacidos entre 1946 y 1964, cada vez están más adaptados al entorno digital, pero no tanto a las redes sociales. Su presencia se encuentra principalmente en herramientas como Google+ o Facebook y sus intereses versan sobre economía, política y causas sociales. Navegan más por las páginas web, especialmente de noticias y artículos, y son un buen público para contactar a través del email.

GENERACIÓN X: La llamada Generación X ha nacido entre 1965 y 1976, han crecido en el periodo de apertura democrática y están plenamente adaptados a Internet. Utilizan más redes sociales como Twitter, Facebook o LinkedIn a través del portátil o smartphone. Comparten contenido, especialmente aquel sobre vida saludable, paternidad o finanzas.

MILLENNIALS: Son nativos digitales, han nacido entre 1977 y 1995 y utilizan Internet para realizar multitud de operaciones en su día a día. Tienen presencia en casi todas las redes sociales anteriores, a la que debe sumarse Youtube como principal plataforma de vídeo. El entretenimiento, la tecnología, los deportes y el estilo de vida son sus principales intereses y se sienten identificados con sus referentes bloggers o youtubers.

GENERACIÓN Z: Es la generación más joven y la que más interés está despertando entre los expertos en marketing digital, ya que son actualmente considerados los creadores de tendencias de consumo. También son llamados Generación Internet, IGen, Generación Net o Post-milenio.

**COMO ESTA SU ORGANIZACION
RESPECTO A LA GESTIÓN DE TTHH?**



TALDESCOM
TALENTO DESARROLLO Y COMPETENCIA

Quejas y preocupaciones recurrentes de las Gerencias Generales.



Errores frecuentes que comenten las empresas

1. No siento un aporte real del área de Talento Humano
2. Es talento humano, quien debe ocuparse del clima y cultura de la organización.
3. No se porque, pero la gente no es eficiente
4. Si yo no estoy, nada funciona.
5. Gasto mucho dinero en capacitar y no pasa nada
6. Ya quisiera retirarme, pero no lo puedo hacer.

1. Ponga al frente de Talento Humano un(a) profesional, no a cualquier perfil.
2. Talento Humano es un facilitador metodológico del clima y cultura. Todos los miembros de la organización son responsables de estos.
3. Una selección adecuada podría ayudarle, pero si el clima, cultura y liderazgo no son los adecuados, perderemos el potencial de los individuos.
4. Posiblemente no esta empoderando.
5. La capacitación por catalogo no funciona, sino aquella que es producto de haber definido brechas
6. Un Plan de Sucesión es indispensable.

ESCUELA DE DESARROLLO DE EQUIPOS COMERCIALES



VENTAS

IPV Del Vendedor

6 MÓDULOS

HABILIDADES
COMERCIALES

48 HORAS

6 MODULO VI
Coaching Comercial

8 HORAS

5 MODULO V
Estrategias Comerciales

8 HORAS

4 MODULO IV
Fundamentos Técnicos en la Venta

8 HORAS

3 MODULO III
Perfil del Vendedor

8 HORAS

2 MODULO II
Competencias del Vendedor

8 HORAS

1 MODULO I
Diagnostico y Fundamentos de la venta

8 HORAS

METODOLOGIA: 80% PRACTICA – LUDICA / 20% TEORICA

ESCUELA DE EXCELENCIA EN EL SERVICIO Y ATENCIÓN AL CLIENTE



6 MÓDULOS

EXCELENCIA EN
SERVICIO CLIENTE

48 HORAS

6 MODULO I
Compromisos y Plan de Acción

8 HORAS

5 MODULO V
El Servicio como Cultura

8 HORAS

4 MODULO IV
Manejo de Conflictos y Clientes Insatisfechos

8 HORAS

3 MODULO III
La Comunicación y el Cliente

8 HORAS

2 MODULO II
La Organización y el Cliente

8 HORAS

1 MODULO I
Dónde comienza el éxito de mi empresa

8 HORAS

METODOLOGIA: 80% PRACTICA – LUDICA / 20% TEORICA

ESCUELA DE FORMACIÓN DE FORMADORES O GESTORES DEL CAMBIO



6 MÓDULOS
DE 8 HORAS

FORMACIÓN DE
FORMADORES

48 HORAS

6

MODULO VI
Taller experiencial

8 HORAS

5

MODULO V
Herramientas de enseñanza experiencial

8 HORAS

4

MODULO IV
Refuerzos Pedagógicos

8 HORAS

3

MODULO III
Taller de Aplicación y Acompañamiento

8 HORAS

2

MODULO II - Herramientas de Oratoria y
diseño de presentaciones de alto impacto

8 HORAS

1

MODULO I - Competencias del Formador y
Comunicador efectivo

8 HORAS

METODOLOGIA: 80% PRACTICA – LUDICA / 20% TEORICA

ESCUELA DE DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES



6 MÓDULOS
DE 8 HORAS

HABILIDADES
GERENCIALES

48 HORAS

6

MODULO VI
Aplicación de simulaciones

8 HORAS

5

MODULO V
Aplicación de andragogia y análisis de casos

8 HORAS

4

MODULO IV
La Soledad del Gerente y sus decisiones

8 HORAS

3

MODULO III
Competencias que debe desarrollar un líder

8 HORAS

2

MODULO II
Etapas que marcan éxito o fracaso del líder.

8 HORAS

1

MODULO I
Perfil de un LIDER del Siglo XXI.

8 HORAS

METODOLOGIA: 80% PRACTICA – LUDICA / 20% TEORICA

ESCUELA DE GESTORES ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO



6 MÓDULOS
DE 8 HORAS

FORMACIÓN DE
FORMADORES

48 HORAS

6 MODULO VI
Plan de Sucesión / Plan Carrera

8 HORAS

5 MODULO V
Remuneración variable / Escalas salariales

8 HORAS

4 MODULO IV
Capacitación / Evaluación del desempeño por competencias

8 HORAS

3 MODULO III
Inducción / Selección de personal por competencias

8 HORAS

2 MODULO II
Clima / Cultura / Gestión del Cambio.

8 HORAS

1 MODULO I
Gestión Estratégica vs Operativa de TTHH.

8 HORAS

METODOLOGIA: 80% PRACTICA – LUDICA / 20% TEORICA

ESCUELA DE LOGÍSTICA Y CADENA DE SUMINISTRO



**5 MÓDULOS
DE 8 HORAS**

**LOGÍSTICA Y
CADENA DE
SUMINISTRO**

40 HORAS

5 MODULO V
Administración de la Cadena de Suministro

8 HORAS

4 MODULO IV
Diseño de Centros de Distribución

8 HORAS

3 MODULO III
Picking y Despacho de materiales

8 HORAS

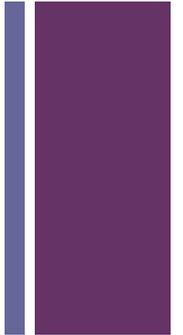
2 MODULO II
Manejo de inventario

8 HORAS

1 MODULO I
Almacenaje

8 HORAS

METODOLOGIA: 80% PRACTICA – LUDICA / 20% TEORICA



Contáctanos, podemos ser parte del cambio que necesitas !!!

www.taldescomecuador.com

2474741 / 2471818 / 0993727262

Siguenos por facebook