

## Desarrollo Empresarial

- **Misión:** Promover el desarrollo humano integral dentro de las empresas para potenciar el desempeño de los colaboradores.
- **Visión:** Hacer de las empresas un espacio de encuentro y realización personal para todos quienes la conforman.

### Fortalecimiento estratégico empresarial

#### Enfoque

- Las organizaciones requieren definir un horizonte de negocios, fijar claramente objetivos y establecer el apropiado curso de acción para cumplir con su propósito.
- Es común que muchas organizaciones adolezcan de las habilidades internas necesarias o la disponibilidad de tiempo para preparar y direccionar metodológicamente un proceso de diagnóstico y planeamiento.
- Muchas organizaciones hacen inversiones técnicas importantes, pero no consideran el aspecto actitudinal y humano de los involucrados en el proceso laboral.
- Nuestro apoyo a las organizaciones está orientado a:
- Facilitar procesos de evaluación y planeamiento organizacional a fin de asistir en el diagnóstico e identificación de los elementos estratégicos u operacionales, así como la definición de los planes de acción para alcanzar los objetivos establecidos.
- Identificar los indicadores de gestión claves que permitan monitorear el avance, comportamiento y cumplimiento de los objetivos. Sugerir el modelo de implementación de dichos sistemas de información.
- Establecer el modelo de seguimiento para la ejecución de los planes y programas por parte de los responsables.
- Asesoría y capacitación a los implicados.

#### Asesorías y Cursos

Los programas y asesorías constituyen, más que una cartera de servicios, todo un trabajo integral con la empresa. A través de un diagnóstico inicial se determinan las necesidades en el área humana de la empresa.

Los programas y sus métodos de trabajo responden de manera personalizada a las necesidades puntuales detectadas en cada organización. Toda institución tiene sus propias situaciones, realidades, complejidades, y es por eso que el diagnóstico se convierte en una fase vital que nos permitirá identificar los escenarios y conocer claramente la realidad sobre la cual se deben implementar mejoras, para generar cambios sustanciales y de acertado beneficio.

Luego del diagnóstico y análisis se pasa a la etapa de formulación de programas de desarrollo y capacitación personalizados que den resultados precisos para mejorar la calidad y desempeño humano.

## Enfoque general

*“desarrollando capacidades organizacionales que promuevan un auténtico desarrollo humano integral...”*

- Facilitar procesos de evaluación y planeamiento organizacional a través de un diagnóstico e identificación de los elementos disfuncionales dentro de una organización en temas de: relaciones, comunicación, desarrollo personal, capacitación e identificación del personal con la empresa.
- A partir del diagnóstico se definen planes de acción para promover el desarrollo humano dentro de la organización.
- Buscamos superar el divorcio entre las realidades personales del trabajador y el aspecto laboral.
- Creemos que es importante alinear los objetivos personales a los objetivos institucionales, de modo que facilite la realización de las expectativas personales de los trabajadores y las expectativas de la empresa en relación a sus colaboradores.
- Promovemos a que trabajen las personas correctas en los puestos correctos.
- Buscamos que todos los miembros de la institución ejerzan un liderazgo personal, que empiece con ellos mismos.
- Asesoramos a los gerentes en el liderazgo de personas.
- Identificamos los indicadores de gestión claves que permitan monitorear el avance, comportamiento y cumplimiento de los objetivos. Sugerimos el modelo de implementación de dichos sistemas de información.
- Establecemos un modelo de acompañamiento y seguimiento para la ejecución de los planes y programas por parte de los responsables.
- Los cambios importantes que se dan al interior de la persona, implica un proceso que toma su tiempo. Por tal razón ofrecemos asesoría, acompañamiento y capacitación a los implicados.

## Programas

### Desarrollo Humano Integral

La empresa actual dentro de un mundo de libre comercio y altos niveles de competitividad requiere de un sólido soporte en su factor humano.

Dado el ritmo agobiante en la que no pocas empresas se encuentran o la rutinización en la que muchos de sus miembros se hallan; es común que las empresas carezcan de un proceso de reflexión personal. Esto trae como consecuencia la inconsciencia en "mi" necesidad de cambio o una atomización entre sus miembros, sin apuntar a un objetivo común.

### Liderazgo Empresarial

El mundo de hoy y las organizaciones existentes exigen líderes que permitan orientarlos hacia la construcción de una sociedad más justa y reconciliada.

Este desafío pasa por la necesidad de formar personas con un recto conocimiento de sí mismo, con la capacidad de juzgar objetivamente la realidad y de proponer orientaciones que busquen modificar positivamente el entorno. El presente programa pretende desarrollar los criterios, habilidades y actitudes necesarios para cumplir con este propósito.

El programa de Liderazgo consta de los siguientes componentes, los cuales pueden ser brindados en su totalidad o de manera independiente.

- 1) Liderazgo personal: El liderazgo conmigo mismo y con los demás.
- 2) Liderazgo interpersonal: Comunicación efectiva.
- 3) Liderazgo del entorno empresarial: Manejo de grupos. Manejo de cambios y toma de decisiones.

### Vida en Familia

Comprender la visión y la misión de la persona, el matrimonio y la familia desde una visión integral; además definir las características de los tipos de relaciones conyugales, paternales y fraternales y los factores que las afectan como también los que contribuyen a su sostenimiento armónico.

Este taller ha sido solicitado por diferentes empresas que han podido constatar de qué manera la situación personal del empleado afecta directamente en su desempeño laboral y que la situación laboral influye también en su relación familiar.

### Mejora del Servicio y Atención al Cliente

El cliente es la principal “razón de vida” de la empresa, sin clientes no hay negocios y sin negocios no hay empresa, pero son los trabajadores en sus diferentes áreas que fortalecen o minimizan esta alianza cliente - empresa.

La visión de que sólo aquellos que trabajan con los clientes son únicamente quienes deben ser capacitados es también un grave error.

Muchos cursos de capacitación se centran en este esquema y en desarrollar temas relacionados al “servicio y atención al cliente” aplicando recetas que inicialmente parecen interesantes, pero que, a la hora de ponerlas en práctica, se desvanecen, y se vuelve a la rutina. No se profundiza en la persona, quien es la única que decide cómo se comporta, actúa y se relaciona.

El presente programa nace con los trabajadores, se desarrolla y fortalece dentro de la empresa y se proyecta hacia los demás.

### Diagnóstico Empresarial

Es fácil detectar problemas, pero lo difícil es encontrar el mecanismo más idóneo para generar soluciones en el momento oportuno.

Es verdad que existen métodos y formas tradicionales que no han dado ni darán resultados positivos. El insistir en ello nos impediría conocer la realidad en su verdadera dimensión y en consecuencia no podríamos enfrentarla en forma correcta.

Definitivamente para que el Diagnóstico se realice en forma apropiada, debe estar sustentada de información veraz, lo que nos permitirá conocer claramente la realidad de la Empresa, sobre lo cual debemos implementar mejoras para generar cambios substanciales y positivos.

Para que el Diagnóstico cumpla su verdadero objetivo es importante que los resultados no queden en el archivo. Se hace necesario buscar y alcanzar resultados concretos que nos permitan ofrecer en base a ello alternativas de mejoras continuas, de desarrollo seguro y sostenido.

## Diagnóstico de las Necesidades y Desarrollo del Plan de Capacitación

El diagnóstico busca medir algunos puntos que pueden pasar inadvertidos en la empresa como la atención a los empleados de manera integral, es decir, proponiendo niveles de atención al personal, formalizando dentro de la empresa la visión integral del hombre.

Es parte de la planificación anual del departamento de Recursos Humanos dentro de una empresa asignar un rubro para la capacitación de los empleados y hacer una propuesta de planificación de la capacitación, que se traducirá en actividades mensuales. Muchas veces se desperdician recursos por capacitar el personal en temas que no son establecidos con claridad y que no responden a necesidades específicas de la empresa.

## Evaluación de Personal

Hay ocasiones en las que los empresarios necesitan que ciertos empleados sean evaluados en función de sus características personales y sus habilidades, con el fin de ser movidos o trasladados a otra área de trabajo en la que se puedan desempeñar mejor o también con la finalidad de ser promovidos (ascendidos). Esta función o servicio se relaciona con el manejo de entrevistas y aplicación de pruebas psicotécnicas a aquellos empleados que la empresa solicite y obviamente con la entrega de un informe escrito, e) mismo que en una reunión, se expone verbalmente al empresario.

## Estructura Organizacional

Este servicio se brinda cuando el empresario se encuentra en la necesidad de una reestructuración interna, que puede ser por algunos motivos: Fusión con otra empresa, reducción de personal, reducción del negocio, ampliación del negocio, apertura en otra localidad, etc. Se trata de tomar en consideración el organigrama actual de la compañía, y siguiendo con la línea del negocio, plantear uno nuevo que se ajuste más a la nueva realidad a la que la empresa apunta.

## Análisis de Funciones

Si bien es cierto que muchas empresas cuentan ya con una definición clara de las funciones de sus empleados, todavía hay un porcentaje considerable de las que no tienen este tipo de herramienta para el trabajo. El servicio consistiría en actualizar las funciones, recabando las mismas mediante entrevistas con los puestos de trabajo y autorizaciones de sus jefes- Este tipo de asesoría permite observar si existe duplicidad de funciones, proponer solución a ciertos puestos que podrían funcionar con

responsabilidades de mayor complejidad, y dar soporte personal a ciertos empleados que tienen necesidades específicas.

### Evaluación del Desempeño y Plan de Mejora

Como punto importante de retroalimentación que permite un desarrollo integral del personal y de la empresa mismo, se encuentra la evaluación como una medida que además, permite conocer un poco mejor a la persona con la que se trabaja, entender sus expectativas, informarle y orientarle en lo que necesita mejorar, brindarle la oportunidad de que manifieste sus reflexiones, observaciones, etc y explicarle qué es lo que la empresa espera de él / ella al momento de la evaluación. Así mismo, se queda muchas veces en un proceso de capacitación esporádica, sin un plan de mejora continua.

### Gestión para la Mejora Continua y el Desarrollo Humano Integral

La productividad de una empresa depende en buena medida de la buena disposición de sus trabajadores. Esta sólo se logrará si se integra el trabajo en el contexto más amplio y profundo de la realización personal. Se hace necesaria entonces una herramienta formativa que permita a los trabajadores descubrir el valor de su aportación personal en la empresa donde trabaja.

Dado el ritmo agobiante en la que muchas empresas se encuentran, es común que las empresas carezcan de un proceso de reflexión personal. Esto trae como consecuencia la inconciencia en la necesidad de cambio o la atomización entre sus miembros sin apuntar a un objetivo común.

Por lo anteriormente expuesto es fundamental ayudar a los miembros de las diversas organizaciones a tener una misión clara, con trabajadores comprometidos y con carácter trascendente, que deje una huella en la sociedad.

Para responder a estos desafíos es necesario generar una propuesta que permita formar personas con un recto conocimiento de sí mismos, con la capacidad de juzgar objetivamente la realidad y de proponer orientaciones que busquen modificar positivamente el entorno, contando siempre con las personas que están a su alrededor.

## Cursos

### Área: Liderazgo

Duración 4 horas.

1. El liderazgo, motor de la integración institucional
2. El liderazgo interpersonal y el trabajo en equipo
3. Desarrollo del plan de vida personal para alcanzar las metas personales e institucionales
4. Estilos de liderazgo que afectan el desempeño de los trabajadores

### Área: Comunicación

Duración 4 horas.

1. La comunicación: fundamento para el liderazgo con los demás
2. Estilos de comunicación ineficaz entre jefes y trabajadores
3. Visiones erradas que limitan mi aproximación a los demás
4. Manejo de conflictos

### Área: Persona Humana

Duración 6 horas.

1. El conocimiento personal como punto de partida
2. Programa de formación en valores y desarrollo humano integral
3. Fundamentar los valores en una recta visión del ser humano
4. Obstáculos que impiden llegar a la misión
5. Programa de manejo y decisión frente al cambio
6. Propuestas que permiten alcanzar mi meta
7. La reconciliación: nadie da lo que no tiene
8. Manejo del stress y situaciones de conflicto
9. Factores que afectan la motivación personal

### Área: Familia y Empresa

Duración 8 horas.

- a. Programa de Vida en Familia
- b. Vida Conyugal
- c. Paternidad y maternidad
- d. Psicología del Desarrollo

- e. Economía Familiar
- f. La Familia y la Empresa

### **Área: Persona y Empresa**

Duración 6 horas.

1. Finalidad de la empresa: centralidad del ser humano en la empresa
2. Análisis de la realidad empresarial
3. Creencias que limitan mi desempeño en la empresa
4. Interiorización de los valores empresariales: visión y misión personal, visión y misión empresarial
5. Diagnóstico general de los principales valores que guían el actuar empresarial
6. Proactividad frente a las adversidades

### **Área: El Trabajo**

Duración 2 horas.

1. Visiones erradas del trabajo.
2. El trabajador: un ser integral.
3. Valoración del trabajo: componente objetivo y subjetivo.

### **Área: Ética Empresarial**

Duración 4 horas.

1. Importancia de la ética en el entorno empresarial.
2. Hacia una recta aproximación del concepto de la ética.
3. Visiones erradas en torno a la ética.
4. Visiones erradas de uno mismo que limitan el comportamiento ético.
5. La virtud como camino para la vivencia de la ética.
6. La importancia del conocimiento para las decisiones éticas.
7. Principios orientadores de la ética en el mundo empresarial.
8. Aplicación de los principios éticos en el ámbito laboral.

### **Área: Espiritualidad en la Acción**

1. El Plan de Dios
2. La vida de oración
3. Espiritualidad de la vida cotidiana