



CRECIMIENTO Y DESARROLLO HUMANO DENTRO DE LA EMPRESA

CATÁLOGO DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS



CATÁLOGO DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS

“CRECIMIENTO Y DESARROLLO HUMANO DENTRO DE LA EMPRESA 2022”

1. INTELIGENCIA
EMOCIONAL,
MANEJO DE
EMOCIONES

TRABAJO DE ALTO

RENDIMIENTO

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, ¿POR QUÉ CAPACITAR EN ESTE TEMA?:

Por muchos años, las emociones eran excluidas de los ambientes laborales, afortunadamente la tendencia para considerar al ser humano de manera integral y no segmentado en donde frases como: “en el trabajo eres uno y en tu familia otro”, están quedando en el olvido, actualmente los retos que nos imponen el

conocimiento, los modelos, el manejo, la evaluación y la intervención en las emociones personales son de vital importancia en una organización y en su óptimo desempeño.

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, ¿POR QUÉ CAPACITAR EN ESTE TEMA?:

La conformación de equipos de trabajo altamente eficaces y eficientes en nuestros tiempos, donde la competitividad apremia, es indispensable. Equipos en

que sus miembros sumen y potencialicen sus fortalezas en beneficio de la organización y ello cristalice en resultados objetivos, palpables, crecientes y permanentes, mucho más allá de los rutinarios previstos.

¿PARA QUÉ CAPACITAR?:

Desarrollar competencias emocionales, para una mejor efectividad en el logro de objetivos laborales, sociales y personales.

OBJETIVO:

Conformar equipos de trabajo consolidados en el distintivo de compromiso, calidad y confianza con la organización, el usuario y el cliente

¿QUIÉN DEBE ASISTIR?:

2. INTEGRACIÓN DE EQUIPOS
DE

Directivos, personal de gerencia, personal con responsabilidad de decisión y mando, personal administrativo.

jefes de equipo, cuadrilla, team, personal técnico y administrativo.
DURACIÓN: 18 horas

QUIÉN DEBE ASISTIR:

Personal de Gerencia, líderes de proyecto, jefes de área,

DURACIÓN 20 horas

TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS herramientas socio afectivas básicas
IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, ¿POR PARA
QUÉ CAPACITAR EN ESTE TEMA?: **QUIÉN DEBE ASISTIR: DURACIÓN 18**

Dentro de las organizaciones el adecuado manejo de los conflictos se constituye como un
¿PARA QUÉ CAPACITAR?:

3. RESOLUCIÓN Y

Proporcionar al participante las



ingrediente presente en las jornadas cotidianas. El tópico de la resolución de conflictos en su tránsito hacia el concepto de transformación de los conflictos viene definiendo un rumbo de asertividad en las teorías del manejo del conflicto, y por ende un camino viable al mejor funcionamiento de la empresa.

“La transformación del conflicto es una forma de

visualizar y responder al ir y venir de los conflictos sociales como oportunidades que nos da la vida para crear procesos de cambio constructivo que reduzcan la violencia e incrementen la justicia en la interacción directa y en las estructuras sociales, y respondan a los problemas de la vida real en las relaciones humanas.” (J.P. LEDERACH)

manejar al conflicto como oportunidad, visualizarlo y responder creando procesos que reduzcan la violencia en las relaciones humanas y se propicie un ambiente laboral favorable.

Personal directivo, administrativo, áreas de selección y capital humano.

4. 8 DISCIPLINAS EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EQUIPO

5. LIDERAZGO Y HABILIDADES DIRECTIVAS Y GERENCIALES

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, ¿POR QUÉ CAPACITAR EN ESTE TEMA?:

Este método, que ha sido utilizado y probado desde los años 70's por grandes industrias, organizaciones y negocios a través del mundo y que se conoce como "las 8 Disciplinas para la resolución de problemas" nos permite identificar, desde la causa o

causas raíces del problema y paso a paso a fin de plantear alternativas y soluciones viables y evitar que reaparezcan estas situaciones no deseables.

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, ¿POR QUÉ CAPACITAR EN ESTE TEMA?:

La realidad social y laboral en el Siglo XXI exige a las empresas no solamente mandos o jefes, sino la presencia de líderes con valores, capacidades y habilidades que guiarán de la mejor manera a los

¿PARA QUÉ CAPACITAR?:

Fomentar el trabajo en equipo a través de una metodología comprobada de causa raíz y 8 disciplinas para resolución de problemas.

¿PARA QUÉ CAPACITAR?:

Desarrollar habilidades como líder en las funciones de interactuar, delegar y/o facultar además de incrementar con calidad

Personal con responsabilidad en mando y decisión, Gerencia, Dirección, y Altos mandos.

QUIÉN DEBE ASISTIR:

Personal de Dirección, Gerencias, jefes de departamento de área, líderes de proyecto.

DURACIÓN 18 horas

DURACIÓN: 18 horas



integrantes de un equipo al logro de los objetivos de la organización.

humana su don de guía y mando,

6. MANEJO DE STRESS LABORAL

exigencias del medio, o a las que la misma persona se impone, viendo amenazado su bienestar. El stress laboral tiene diversas consecuencias: bajo rendimiento de las personas, alta siniestralidad, relaciones interpersonales deficientes, ambiente laboral tenso y desfavorable, entre otras.

7. COMUNICACIÓN ASERTIVA

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, ¿POR QUÉ CAPACITAR EN ESTE TEMA?:

Hoy en día uno de los basamentos para el éxito de las personas reside en la expresión madura de su comunicación interpersonal en la que el individuo no agrede ni se somete a la voluntad de otros. Ya que gracias a la asertividad se logrará: afirmación de la propia personalidad, confianza en sí mismo, autoestima, aplomo, fe en la justicia y la verdad, vitalidad pujante, comunicación segura y eficiente.

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, ¿POR QUÉ

CAPACITAR EN ESTE TEMA?:

Las personas en una organización no hacen lo que tiene que hacer por tres razones: no saben cómo, no pueden cómo o no quieren hacerlo, esta última alternativa ocupa el 75% de los fracasos de una

¿PARA QUÉ CAPACITAR?:

Identificar las consecuencias del stress en mi persona y mi entorno y desarrollar las capacidades para afrontar de manera adecuada el stress en mi vida cotidiana.

¿PARA QUÉ CAPACITAR?:

Asumir la necesidad de adoptar la asertividad como una forma de vida aplicable para la defensa de nuestros derechos sin condicionamientos ni supeditaciones en el momento adecuado y ante las personas adecuadas.

¿PARA QUÉ CAPACITAR?:

Desarrollar capacidades de liderazgo y coaching al interior de la organización a fin de lograr eficiencia y eficacia en los resultados y

QUIÉN DEBE ASISTIR:

Todo el personal y replicar periódica y sistemáticamente.

Todas aquellas personas integrantes de una organización que puedan incidir en la mejora de procesos, sistemas, y en

DURACIÓN: 18 horas

DURACIÓN: 18 horas

8. COACHING Y LIDERAZGO IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, ¿POR QUÉ CAPACITAR EN ESTE TEMA?:

Las consecuencias no deseadas del estrés tanto a nivel personal, como social y laboral, se manifiestan cuando las personas sienten que no pueden hacer frente apropiadamente a las

QUIÉN DEBE ASISTIR:

Personal directivo, administrativo, técnico, de ventas, promoción y atención al público.

DURACIÓN: 18 horas

QUIÉN DEBE ASISTIR:



empresa, industria, comercio u organización: dejamos de hacer las cosas porque no nos "nace" hacerlas o por que existe algún freno que nos lo impide. Por ello, el aspecto motivacional es un factor fundamental para lograr objetivos,

metas y resultados. El coaching analiza los obstáculos a la motivación propiciando nuevas situaciones basadas en la motivación personal y grupal para el éxito de la empresa

simultáneamente desarrollar motivación y

satisfacción personal en los colaboradores, en todo nivel de la empresa.

general deberán para la propia superación de los demás.

9. MANEJO DE LA FATIGA DE COMPASIÓN

CAPACITACIÓN, ¿POR QUÉ CAPACITAR EN ESTE TEMA?:

Los síndromes emocionales relacionados con el deficiente manejo de las situaciones estresantes son cada vez más frecuentes en nuestra persona y en nuestros grupos sociales y laborales, su prevención y manejo adecuado evitará consecuencias fatales a nuestra salud y por tanto a nuestro entorno.

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, ¿POR QUÉ CAPACITAR EN ESTE TEMA?

eficiente, .

Por causa de la pandemia de Covid 19, en los últimos 15 meses hemos visto que han surgido grandes cambios organizacionales y sus consecuencias; una de ellas, la afectación en el

capacidades emocionales a corto y largo plazo

¿PARA QUÉ CAPACITAR?

Involucrar a nuestros colaboradores en nuevos retos y crear un entorno buscando el

QUIÉN DEBE ASISTIR:

Todo el personal de la organización con énfasis en quienes se desempeñan en áreas de atención al público, ventas, promoción, quejas, desarrollo de personal, servicios,

Todo el personal de la organización, en talleres

DURACIÓN: 18 horas

DURACIÓN: 18 horas

10. ESTRATEGIAS DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO

IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, ¿POR QUÉ CAPACITAR EN ESTE TEMA?:

En el siglo XXI uno de los grandes retos constante es el cambio en un mundo cada vez más globalizado, exigente esta realidad conlleva forzosamente a la adquisición de competencias de adaptación, respuesta y autogestión a desafíos constantes de manera

Entender la conceptualización y la prevención de la fatiga por compasión, el stress vicario y el burn out, y su concatenación personal, social y laboral .

QUIÉN DEBE ASISTIR:

Todo el personal de la organización

DURACIÓN 18 horas

11. POTENCIAR EL TALENTO HUMANO EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y POSTPANDEMIA IMPACTO DE LA

¿PARA QUÉ CAPACITAR?:

Descubrir alternativas diferentes para los desafíos del entorno laboral y personal a través de potenciar la efectividad y las

¿QUIÉN DEBE ASISTIR?



talento humano. Ahora estamos enfocados en cuestiones de bioseguridad, prevención de contagios e inmunidad adquirida (vacunas), pero ¿y el talento humano cuando ceda la pandemia?

Consideraciones Generales. -

a) Implementación:

innovación, la autonomía y la autosuperación.

seccionales y sesiones plenarias

emprendimiento, la proactividad, la

Los cursos y talleres tienen una duración básica de 18 horas a fin de que puedan ser prorrateados en 3 horas por jornada durante una semana de 6 días laborales; pero en acuerdo con las necesidades de capacitación, perfil, y disposición de los participantes, los cursos se pueden adecuar para adaptarse a la realidad y posibilidad de la empresa.

Se pueden implementar los talleres incluso para empleados y funcionarios de turnos nocturnos, tomando las 3 últimas horas de la jornada (de 4 a 7 am, por ejemplo) o de turnos de fin de semana o jornada acumulada, para optimizar tiempos.

Nos ha dado buen resultado, en algunas organizaciones, el plantear de común acuerdo con los colaboradores que participan en los talleres, y asociación gremial en su caso, el acordar que la empresa dedicará dos horas de la jornada a la capacitación y que el trabajador aporte una hora de su tiempo libre.

Se pueden conformar talleres que incluyan dos de los temas que aquí están por separado y que en una compactación de temas en 18 horas, se aborde lo básico sin menospreciar la calidad, pero en tal caso se necesitaría la continuidad de los mismos. De igual manera los cursos pueden estructurarse para conformar un diplomado de 120 horas en temas tales como: habilidades gerenciales, liderazgo, desarrollo organizacional, certificación de equipos de alto rendimiento, entre otros.

La presente relación de talleres y cursos es informativa más no excluyente, contamos con un equipo de especialistas experimentados para diseñar las actividades que su empresa requiera para el desarrollo personal integral de las distintas áreas directivas, técnicas, administrativas y operativas.

b) Diagnóstico de necesidades, clima laboral y evaluación de la capacitación:

Conforme a las características de su organización, le ofrecemos la realización de un diagnóstico previo sobre necesidades de capacitación, así como de la situación que priva en cuanto al clima laboral dentro de la empresa, de manera integral o por áreas específicas. De igual manera le ofrecemos la evaluación de la capacitación en 5 niveles, incluyendo la evaluación relativa al retorno o valor de la inversión en capacitación. Todo ello encaminado a un mejor resultado de la capacitación y por ende a un mejor desarrollo de la empresa.

Al igual que Usted, estamos convencidos de que el Capital Humano es un componente fundamental para el éxito de cualquier organización.