

evolucion

BOLETÍN EDICIÓN TRIMESTRAL No. 10

contáctanos: info@evolutioncg.net

www.evolutioncg.net



evolution consulting
group making better business

Importancia del Desarrollo Ejecutivo

Evaluaciones por Competencias,
Herramientas Estratégicas para el Desarrollo Organizacional

Importancia de un Plan Estratégico

*Artículo escrito por nuestra Cliente Distinguida:
Ing. Lilian Sao / Gerente General SADCA*

JUNIO 2016

Compromiso • Confiabilidad • Resultados Sostenibles



DIPLOMADO DE ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS

CON PREPARACIÓN PARA EL EXAMEN DE CERTIFICACIÓN PMP DEL PMI®

Fechas

19 y 20 de agosto
26 y 27 de agosto
02 y 03 de septiembre
09 y 10 de septiembre

EXPOSITOR

Mtro. Francisco Al. Herrera Quiñonez, PMP, con 15 años de experiencia en la Dirección de Proyectos y Presidente del Capítulo PMI® Sinaloa (211-2014)

MÓDULOS

- Procesos y Gestión Integral de Proyectos
- Alcance, Tiempo y Costos de Proyectos
- Riesgos, Calidad, Recursos Humanos y Comunicación de Proyectos
- Grupos de Impacto y Adquisiciones del Proyecto

Duración: 40 hrs.

Viernes 15:00 a 20:30 horas
Sabado de 8:00 a 13:30 horas

PARA DIRECTORES Y GERENTES DE PROYECTOS



INSCRIPCIONES

Carolina Musalem
cmusalem@canadevivallemexico.com
5545.1502

Maritza Santibañez
info@evolutioncg.net
6550.0966

Importancia del Desarrollo Ejecutivo

HENRY FORD DIJO UNA VEZ:

"SÓLO HAY ALGO PEOR QUE FORMAR A TUS EMPLEADOS Y QUE SE VAYAN... NO FORMARLOS Y QUE SE QUEDEN"

Interesante partir de este pensamiento, ya que las empresas de hoy piensan en el futuro, en las necesidades que deben cubrir para poder alcanzar la estrategia que tienen planteada, aprovechando los recursos que tienen.

La tendencia de poder capacitar al Talento de la empresa es cada vez mayor, ya que no solo implica una formación adicional que fomentará el crecimiento profesional del Talento Humano, sino que genera un mejor apego de las personas hacia la empresa. Esta capacitación y desarrollo profesional permite mejorar la productividad y eficiencia del Talento, obteniendo así, a largo plazo un mejor aprovechamiento de los recursos. Además, no se debe olvidar que es más fácil encontrar o adquirir tecnología y recursos económicos, que buen personal.

Algunos beneficios de la capacitación:

1. **Eficiencia Operativa**
2. **Aumento de los Beneficios Económicos**
3. **Mejores Resultados en la Organización**
4. **Mayor Ventaja Profesional frente a la Competencia**

"Hoy, la compañía que ofrece producto con la más alta calidad es la que va un paso delante de la competencia, pero lo único que mantendrá la ventaja de la compañía para el día de mañana es el calibre de la gente que esté en la organización"
Mondey y Noe

Pero ¿Por qué invertir en el Desarrollo Ejecutivo del Talento Humano de la Empresa?

La pregunta que no nos dejan tomar la decisión!! Si invertimos en capacitar a nuestro personal, como lo mencionan Mondey y Noe, podremos como empresas mantener la ventaja competitiva en el futuro y a la vez generamos valor en nuestra empresa, lo que permitirá que las personas crezcan a la par que crece nuestra empresa. Dicho de otra manera, el Talento Humano de nuestra empresa se convierte en una ventaja competitiva.

En Evolution Consulting Group ofrecemos a nuestros clientes invertir en capacitar a su talento para poder capitalizar su inversión en un mayor rendimiento e innovación en su organización.

MBA MFIN ING. Jackeline Paredes
Consultor Senior
www.evolutioncg.net



DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE MEDICIÓN



El Sistema de Medición puede ser definido como una serie de acciones orientadas a medir, evaluar, ajustar y regular las actividades, procesos y habilidades de un Proyecto o una Organización. Esta medición se realiza a través de los KPI's o Key Performance Indicators, también conocidos como Indicadores Clave de Desempeño, los cuales ayudan a realizar mediciones utilizadas para cuantificar el grado de cumplimiento de objetivos fijados previamente tanto en procesos, proyectos o en la organización.

PROMOCIÓN

A las primeras 3 empresas que se comuniquen con nosotros, les ofrecemos un diagnóstico* para evaluar el nivel de sus Indicadores de Gestión.

*A seleccionar áreas operativas o administrativas.

***Aplican Restricciones**

Contáctanos


evolution consulting
g r o u p *making better business*

GUATEMALA
20 Av. "A" 0-05 zona 15
Vista Hermosa II,
Guatemala C.A.
Tel.: (502) 2365-6636

MÉXICO
Circuito Circunvalación Ote.
No. 10 Ciudad Satélite, Naucalpan de Juárez,
Estado de México WTC Mexiquense
Tel.: (52) 55 6550-0966 / 67

Importancia de un Plan Estratégico

CLIENTE INVITADO

Artículo escrito por nuestra Cliente Distinguida:
Ing. Lilian Sao / Gerente General SADCA

Tener una visión de hacia dónde vamos como empresa puede ser algo que al principio no tengamos claro. Pero a medida que vamos construyendo nuestro proyecto o nuestra empresa esta meta va tomando forma y de alguna forma podemos decir que esto es lo que queremos lograr. Pero llegar a esa meta de largo plazo requiere de una serie de pasos, decisiones, y planes de acción que deben tomarse. Adicionalmente requieren del involucramiento de todas las personas claves que participan con nosotros en la tarea de lograr los resultados esperados.

El plan estratégico de la empresa en mi caso en particular cumple con dos funciones primordiales: determinar el camino de acción a seguir y el involucramiento de las personas claves en el logro de los resultados esperados. Una visión clara de donde estamos y a donde queremos llegar solamente se logra mediante el involucramiento de todas las partes; los paradigmas y las suposiciones son falsos amigos de un gerente, y en la mayor parte de casos el no estar en los detalles puede nublar nuestro entendimiento de la situación. Esta información está en cada uno de los colaboradores con quienes trabajamos y solo mediante un ejercicio de crear el “plan maestro” podemos obtener esta información de una manera integrada y positiva. Partiendo de este conocimiento, compartimos nuestra visión y transformamos esa visión en un plan de trabajo que nos llevará al próximo escalón en el crecimiento de nuestra empresa. Convertir, mejorar lo que tenemos, y puede ser que hasta eliminar operaciones en ciertas áreas de nuestra empresa, son temas que salen a la luz. Sin embargo, como es un ambiente positivo, se convierte en un proceso que motiva creatividad y genera conocimiento que es compartido por los participantes.

Al final el resultado es el mapa de nuestra empresa, cómo vamos a alcanzar los retos planteados y cómo evaluaremos el avance. En el camino puede ser que tengamos que cambiar estrategias, pero el solo tener un plan y un método de evaluación de su avance nos obliga a un crecimiento ordenado y una constante revisión de las decisiones y resultados. No estamos a merced de las circunstancias, estamos en control de los resultados.



Los mercados, las estructuras económicas cambian, surgen nuevos actores que son competencia o pueden ser incluso ser reductores de costos de nuestras operaciones. Sin un mapa y una revisión constante de nuestros resultados caeremos definitivamente en situaciones complicadas porque la inercia de trabajar sin un norte nos llevara a actuar de acuerdo a los jugadores más fuertes dentro de nuestra operación diaria. Si no tenemos claros los objetivos, un cliente, un proyecto, un proveedor que no cumpla con nuestras metas puede sacarnos del camino y causarnos pérdidas irremediables. En algún momento un catedrático de mercadeo nos decía: “Yo soy creyente, pero cuando le empezamos a pedir a Dios que las cosas vayan bien, significa que estamos haciendo mal nuestro trabajo”.

Debemos estar en control, pero aún cuando lo perdemos, si tenemos este plan estratégico, sabemos que no lo estamos y debemos hacer algo al respecto. ¡Cuántos negocios han cerrado o han tenido que recomenzar porque los factores externos los envuelven y orillan a situaciones irremediables, en lugar de actuar con anticipación sabiendo que los problemas se aproximan! Pero solo podemos saber eso si tenemos los indicadores que nos levanten banderas rojas y nos digan que estamos fuera de la estrategia. Si hacemos planes para proyectos internos de la empresa, definitivamente es mucho más importante hacer el plan estratégico para la evolución y éxito de nuestra empresa.

EVALUACIONES POR COMPETENCIAS,

Herramientas Estratégicas para el Desarrollo Organizacional

Las compañías que buscan tener mejora continua, siempre están incorporando la mejor herramienta tecnológica, mejorando el proceso, disminuyendo el costo, estableciendo tácticas comerciales, entre muchas otras acciones.

Los líderes de estas compañías, también piensan en tener al mejor Equipo. Con lo anterior, las siguientes preguntas saltarán a la mesa ¿Cómo sabemos quién investiga y localiza esas herramientas tecnológicas? ¿Quién en su equipo tiene la cultura de mejora continua y ayudará a lograr la certificación e impactar en la reducción de costos, riesgos, primas etc.? ¿Quién diseña la estrategia comercial, la corporativa, la solución de un problema? Contar con los mejores colaboradores nos llevará a lograr los resultados, es así que se vuelve crítico saber qué competencias tiene la persona que buscamos contratar, cuáles competencias (a modo de suma de herramientas) tenemos en nuestro equipo o cuáles competencias se perdieron con el colaborador que renunció ayer.

Es así que, tenemos otras preguntas que hacernos ¿qué herramientas utilizamos para evaluar a nuestro talento?, ¿son las adecuadas o son suficientes?, ¿la información que me arrojan es la que necesitamos?

En Evolution Consulting Group, manejamos herramientas organizacionales que ayudan a los Empresarios a seleccionar, medir y desarrollar a su equipo de trabajo.

Para esto debemos tener el concepto de “competencias” y cuáles herramientas basadas en competencias existen para evaluar al personal.

El concepto de **Competencias, tiene muchas definiciones, pero Martha Alles (Selección por Competencias 2013), lo describe de acuerdo o apto para realizar determinado trabajo o desempeñarse en determinado puesto.** Las competencias no deben ser definidas, ni evaluadas de forma aislada, hay también que observar conocimientos, destrezas y motivaciones que intervienen en el desempeño de una persona.

Primero debemos definir para qué requiere esta evaluación, en su organización; puede ser para la selección de personal o para Detección de oportunidad de mejora y/o desarrollo de personal.

SELECCIÓN DE PERSONAL

ENTREVISTA POR COMPETENCIAS

ASSESSMENT CENTER

EVALUACIONES PSICOMÉTRICAS

EVALUACIÓN PARA DESARROLLO DE PERSONAL

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

EVALUACIÓN 360°

He aquí 5 tipos de evaluación por competencias que pueden ser utilizadas para su organización:

1. Selección de Personal

1. Entrevista por competencias: esta técnica es el primer acercamiento de conocimiento del potencial de una persona y si puede ser compatible con el puesto o vacante

2. Assessment Center: evaluación con ejercicios vivenciales, que permite observar al candidato en acción, se determinan los ejercicios a evaluar y la relación con las competencias esperadas, da una visión muy completa del Talento de la persona

3. Pruebas psicométricas: estas herramientas permiten tener un acercamiento a la personalidad, habilidades, conocimiento y competencias. La combinación de ellas pueden resultar en una escala de las competencias de los candidatos, pero una prueba muy relacionada por la medición directa de competencia es Kostick.

2. Evaluación para Desarrollo

4. Evaluación de desempeño del puesto: Es una medición periódica que hace un análisis de los que el candidato demuestra en su día a día en el trabajo, se mide el cumplimiento de los objetivos y las competencias que muestra para lograrlos. Excelente herramienta para iniciar planes de desarrollo.

5. Evaluación de 360°: herramienta donde se involucra la percepción de todos aquellos puestos que están en interacción con el evaluado, jefe subordinado, compañeros. Da información sobre las competencias del evaluado para desarrollar su trabajo. Esta herramienta es muy útil para retroalimentar, detectar áreas de mejora, lograr desarrollo incluso para promoción del talento que ya tenemos en la organización.



Strategy & Business Development

- Diseño e Implementación de Planes Estratégicos
- Business Plan
- Gobierno Corporativo
- Asesoría Financiera

Business Consulting

- Business Assessment
- Business Process Reengineering (BPR)
- Diseño e Implementación de Sistemas de Medición
- Análisis de Optimización de Recursos

Project Management

- Diseño de Project Management Office (PMO)
- Diagnóstico de Operación de Project Management Office
- Auditorías de Proyecto
- Gestión de Proyecto bajo Paquetes de Trabajo
- Project Management Outsourcing

Human Capital Management

- Change Management
- Assessment Center
- Diseño y Alineación Organizacional
- Coaching Ejecutivo

Talent Attraction

- Atracción de Talento Especializado
- Head Hunting
- Mapping de Talento
- Candidatos Efectivos

Innovation & Technology

- Apps Colaborativas
- Evaluación de Software
- Gestión de Procesos Comerciales y Relación con Clientes
- Dirección de Proyectos de Software ERP / CRM

Executive Development Programs

- Diplomado en Gestión Profesional de Proyectos (PMI)
- Capacitación y Formación

Nuestros Servicios

evolution consulting
g r o u p *making better business*

COMPROMISO



CONFIABILIDAD



RESULTADOS SOSTENIBLES