



Caydepó Consulting



Catálogo de Programas de Capacitación y Desarrollo 2024

Presentación del Plan Anual de Capacitación y Desarrollo 2024

“...La Capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores desarrollan su Habilidades Blandas (SoftSkills) para interactuar en el entorno laboral ,cumplir con el trabajo que se les encomienda y gestionar de manera asertiva al Talento Humano...”

Luis Yopez

Las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones:, cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes.

En un mundo donde la única constante es el cambio, obtener el beneficio del aprendizaje continuo es una oportunidad para mantener la vigencia laboral y desarrollar e innovar en los procesos de trabajo. El papel del profesional del área de Recursos Humanos enfocado en la Retención de los mejores colaboradores es un piedra angular que se ve reflejada en las 3 P's del Liderazgo: Pertenencia, Permanencia y Productividad, para ello debe de contar con las habilidades específicas que le permitan interpretar de manera asertiva las Habilidades Blandas (SoftSkills) de su Talento Humano las cuales son una herramienta específica y puntual para determinar predictivamente sus Comportamientos y alinearlos con la Filosofía Organizacional.

Caydepo Consulting ha desarrollado una Metodología en el Diseño de Programas de Desarrollo de Habilidades tanto Gerenciales como Comerciales basada en el “ReSkilling y Up-Skilling” en donde se va más de la manera Tradicional de elaborar un Plan de Detección de Necesidades DNC.

El 54% de los empleados necesitará actualizar o recapacitar sus conocimientos para el año 2022 y evitar la disrupción tecnológica, según los datos que aporta el informe del Foro Económico Mundial.

¿Sabes como hacerlo?

En Caydepo Consulting SC hemos desarrollado una Metodología basada en la ANDRAGOGIA y el uso del APRENDIZAJE EXPERIENCIAL la cual nos permite crear #experienciasdecapacitación en donde los participantes identifican de manera inmediata el ¿Para qué? Y el ¿Cómo? llevar a cabo la información compartida así como al adquisición de Habilidades Blandas de Gestión (SOFTSKILL) las cuales les facilitarán la obtención de resultados a través de Gestión de Talento, combinada a nuestra experiencia en el acompañamiento de más de 350 Organizaciones del país en los últimos 18 años utilizando a la vez herramientas de comunicación remota como el uso de Plataformas e-learning desarrolladas 100% tropicalizadas a los Programas así como el diseño de acuerdo a las necesidades de nuestros Clientes, sumando más de 600 horas de Capacitación remota bajo estas modalidades en la “Nueva Realidad de Capacitación Post COVID”.



Los individuos en las Organizaciones requieren nuevas Habilidades que les faciliten los Procesos de Gestión, de ahí la importancia de ofrecerles los Conocimientos, adquisición de Habilidades y en algunos casos las Actitudes necesarias para desempeñarlas de una manera Asertiva.

El objetivo principal de la Capacitación es mejorar la eficiencia de los trabajadores para que éstos aporten el incremento necesario y de esa manera se alcancen índices altos de productividad. Además, permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal.

Modalidades de Acompañamiento

A distancia



Retorno de Inversión muy elevado al disminuir la Inversión por Persona ya que se pueden involucrar grupos de hasta 500 participantes de manera simultánea lo que aumenta la Rentabilidad.

Sesiones Programas con duración de 1 a 6 horas bajo una modalidad de aprovechamiento al utilizar herramientas como, armado de grupos pequeños, interacción entre participantes, seguimiento al control de asistencias, basados en la ANDRAGOGIA y el APRENDIZAJE EXPERIENCIAL.

Presencial

Modelo Tradicional y aun muy arraigado de Capacitación, donde se da la oportunidad de la interacción cara a cara entre los Participantes, además de permite la creación de 3 Conexiones: Física, Emocional y Estratégica.



Modalidad In-Company	Modalidad Abierta
<p>Evento Privado para los miembros de una Organización, en donde se presentan temas derivados del análisis previo de la situación actual de los participantes para el diseño Tropicalizado de acuerdo con sus necesidades.</p>	<p>¿Deseas interactuar con Profesionales de diversas Organizaciones? Los eventos abiertos son Programas agendados con la invitación abierta según los temas ofrecidos, donde se interactúa con diferentes personas de Empresas.</p>

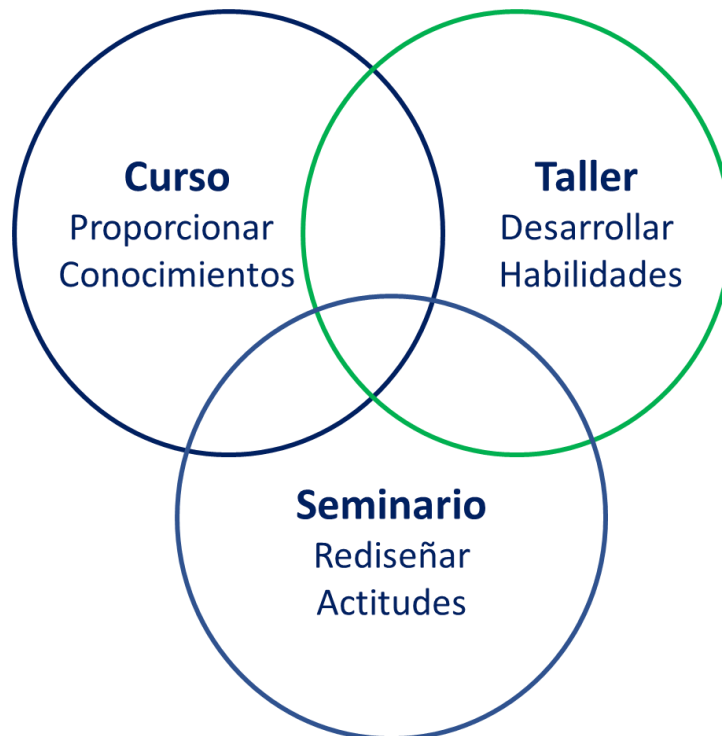
Duración de los Programas

El diseño de nuestros Programas de Capacitación y Desarrollo abarcan los tiempos que se ajusten a tus necesidades, iniciando desde las 2 horas y concluyendo con un Programa en formato Diplomado de hasta 100 horas de carga académica.



Para poder ofrecerte un "Traje a la medida" de tu Organización todos nuestros Programas incluyen un análisis previo de la Situación actual de las Habilidades Blandas (SOFTSKILLS) de los participantes para ofrecerte una radiografía previa al diseño y posterior presentación del Programa, hace tiempo dejamos de "Vender Cursos" para ofrecer "Soluciones Integrales en la materia de Softskills"*

*Sin costo ni compromiso para tu Organización



Modelo de interpretación de Programas basado en Competencias Laborales

Catalogo 2024 de los Programas de Capacitación y Desarrollo

1.- Importancia del Trabajo en Equipo

Objetivo:

Proporcionar las herramientas Conductuales y Cognitivas a los participantes para que logren identificar la importancia del Trabajo en Equipo en las Organizaciones para la obtención de resultados.

2.- Comunicación Asertiva para el manejo de las Relaciones

Objetivo:

Identificar los Tipos de Comunicación que se lleva a cabo en las Organizaciones, así como las Barreras que se pudieran presentar para gestionarlas de manera Asertiva a través del uso de herramientas que fomenten la Comunicación Participativa.

3.- Importancia de la Rendición de Cuentas en las Organizaciones: ACCOUNTABILITY

Objetivo:

Comprender el concepto de Rendición de Cuentas o Accountability como medio para Asumir y Asignar responsabilidades a los miembros de una Organización para el logro de Objetivos.

4.- Innovación y Creatividad

Objetivo:

Diferenciar los conceptos de Creatividad e Innovación para el establecimiento de Programas enfocados a la obtención de resultados rentables en la organización iniciando con la gestación de ambientes que fomenten la Creación

5.- Fijación de Objetivos SMART

Objetivo:

Identificar los elementos que se involucran para la creación de Objetivos bajo el filtro SMART y mejorar el rendimiento a través de la clarificación de las Estrategias que lo acompañan.

6.- Aplicación de FODA

Objetivo:

Diseñar análisis bajo el Modelo FODA en donde el participante comprenderá el significado de cada uno de los 4 elementos que lo integran, así como la posibilidad de crear estrategias basados en el mismo.

7.- Importancia de la Cultura Organizacional: Visión, Misión y Valores

Objetivo:

Acompañar al participante en la comprensión de la declaratoria de la Filosofía Organizacional y la importancia de la misma para el alineamiento de los Comportamientos orientados a su cumplimiento.

8.- Atención y Servicio de Excelencia WOW para Clientes: Internos y Externos

Objetivo:

Identificar el papel de los Clientes Internos y Externos en la Organización, así como la manera de Satisfacerlos con la aplicación de los 5 elementos: Amabilidad, Atención Personalizada, Rapidez, Ambiente Agradable, y Solución de Problemas.

9.- Origen de la Empatía

Objetivo:

Comprender de origen el concepto de Empatía que va más allá de “ponerse en los zapatos de los demás”, sino más bien a identificar la Dominancia Cerebral de los individuos para de esa manera hablarles en su idioma.

10.- Hostigamiento Laboral y Acoso Sexual

Objetivo:

Concientizar a los miembros de una Organización de los efectos derivados de comportamientos como el Hostigamiento Laboral y Acoso Sexual.

11.- ¿Para qué sirve la NOM-035?

Objetivo:

Identificar el impacto real de la aplicación de la NOM-035 más allá de su propia definición, para anticiparse a situaciones en la Organización que pudieran ocasionar o maximizar Factores de Riesgo Psicosocial.

12.- Origen de los Comportamientos Organizacionales

Objetivo:

Identificar el Origen de los Comportamientos de los Individuos en las Organizaciones con la finalidad de anticiparse a ellos u orientarlos al cumplimiento de objetivos de manera asertiva.

13.- Gestión Asertiva de Conflictos

Objetivo:

Comprender el origen de los Conflictos Organizacionales, así como los tipos que se pudieran presentar además de las herramientas para gestionarlos de manera asertiva.

14.- Las 3 P's del Liderazgo: Pertenencia, Permanencia y Productividad

Objetivo:

Identificar el Modelo de las 3 P's del Liderazgo como los objetivos estratégicos de un Líder para crear, Pertenencia, Permanencia y Productividad entre los miembros de su equipo

15.- Gestión Asertiva del Talento en las Organizaciones: Atracción y Retención

Objetivo:

Generar de manera asertiva las estrategias para el cumplimiento de los dos elementos clave de la gestión de talento: Atraer al personal mejor cualificado y Retener a los mejores.

16.- Feedforward: Herramientas para una Retroalimentación Efectiva

Objetivo:

Conocer el concepto de FEEDFORWARD como herramienta alterna en procesos de acompañamiento en lugar del modelo tradicional de retroalimentación.

17.- Estrategias Efectivas de Cobranza: La Mejor Cobranza es la que no se realiza

Objetivo:

Proporcionar al equipo que gestiona la Cobranza en la Organización las herramientas efectivas para administrar los indicadores clave de desempeño relacionados incluyendo la interacción con las demás áreas de la empresa.

18.- Storytelling: Contar historias como herramienta de Gestión de la Comunicación

Objetivo:

Aprender el diseño y expresión de historias basadas en el modelo del Storytelling para lograr una comprensión de los temas relacionados en ellas con el objetivo de crear un estado de consciencia en los individuos.

19.- Desarrollo de Habilidades en Coaching: Arquitectura y Proceso

Objetivo:

Conocer para desarrollar el Modelo del Proceso de Coaching para la conducción de sesiones efectivas con los miembros de su equipo, a través del uso de las 7 habilidades y 7 pasos de la estructura de sesiones.

20.- Identificación de entornos VUCA

Objetivo:

Identificar los 4 elementos del acrónimo VUCA así como los entornos que nos muestran para anticiparse a la creación de estrategias que los gestionen para la minimización de efectos en procesos organizacionales.

21.- LEARNABILITY: La nueva habilidad de los Líderes

Objetivo:

Analizar el impacto de la nueva habilidad de los Líderes en las Organizaciones referente a la capacidad de Aprender a Aprender llamada LEARNABILITY y su impacto en los Procesos de Aprendizaje Organizacional.

22.- DESIGN THIKING: Como herramienta de Gestión

Objetivo:

Conocer la metodología del Design Thinking y sus diversas aplicaciones en procesos de gestión de proyectos, así como en la solución de Conflictos Organizacionales.

23.- Administración Efectiva del Tiempo

Objetivo:

Diferenciar los conceptos de Tiempo Kronos y Tiempo Kairos así como las herramientas de gestión que ayudarán a administrar de manera efectiva las actividades que se llevan a cabo en un periodo de tiempo, diferenciando entre Urgente e Importante.

24.- Procesos de Desarrollo Organizacional

Objetivo:

Identificar los conceptos involucrados en el diseño y puesta en marcha de un Programa de Desarrollo Organizacional.

25.- Planeación Estratégica Organizacional

Objetivo:

Comprender los conceptos relacionados con la planeación estratégica desde sus orígenes iniciando con un proceso creativo orientado hacia el logro de la Filosofía Organizacional.

26.- Algoritmos Emocionales

Objetivo:

Comprender el concepto de Inteligencia Emocional y el impacto del mismo en todos los entornos organizacionales, a través de la identificación de la diferencia entre Emoción y Sentimiento y las herramientas para gestionarlos de manera asertiva en uno mismo y en los miembros de su equipo.

27.- LEGO

Objetivo:

Utilizar la metodología LEGO para la generación de ambientes que fomenten la creatividad en la Organización, así como entornos de colaboración y trabajo en equipo.

28.- Formación de Instructores Internos

Objetivo:

Proporcionar las herramientas y habilidades para los individuos encargados de gestionar procesos de Capacitación dentro de la organización.

29.- TEAMBUILDINGS

Objetivo:

Crear las conexiones de tipo Física, Emocional y Estratégica entre los miembros de una organización para la creación de un Equipo de Alto Desempeño en entornos Lúdicos de participación.

30.- Identificación del Estilo y Nivel de Liderazgo en la Gestión de Talento: ¿Qué hay antes del Liderazgo?

Objetivo:

Identificar el impacto del Estilo y Nivel de Liderazgo de los miembros a cargo de la gestión de talento en las organizaciones.



¿Deseas participar en uno de nuestros Diplomados Abiertos?

Diplomado: “Desarrollo de Habilidades Gerenciales para Líderes con enfoque en Retención de Talento”



Duración:

50 horas de carga académica distribuidas en 25 sesiones semanales de 2 horas de duración cada una de ellas.

Próxima Generación: la número 12 iniciando en la 2ª semana de Enero 2024

Beneficios:

- ✓ Interacción con profesionales de diferentes organizaciones del país
- ✓ Acompañamiento a lo largo del Programa
- ✓ Obtención de herramientas 100% aplicables de manera inmediata en tu Organización
- ✓ Realización de Diagnósticos para tu perfilamiento conductual
- ✓ Material en formato PDF
- ✓ Acceso a vídeos de sesiones

Para más información ingresa a:

www.caydepoconsulting.com