

A black and white photograph of a hand pointing towards a world map. The hand is in the foreground, with the index finger pointing towards the map. The map is in the background, showing the continents. The lighting is dramatic, with strong highlights and deep shadows.

Epradines & Asociados

Pensamiento Organizacional

Bases para el desarrollo humano.

WORKSHOPS

La reflexión necesaria se profundiza cuando se logra sistematizar en un proceso que facilite el logro del resultado. Para resolver situaciones, toma de decisiones puntuales una actividad estructurada facilita la búsqueda del objetivo.

Pensar la Visión de empresa, su misión, desarrollar nuevas estrategias, reflexionar sobre procesos de cambios inminentes, etc. son disparadores de este tipo de actividades.

Crear un ámbito de reflexión que permite, a través de técnicas específicas, desarrollar análisis profundos de procesos y situaciones y facilitar toma de decisiones en escenarios complejos por un equipo de personas.

Trabajar con un experto externo permite lograr neutralidad en el proceso y explotar las capacidades de todos los integrantes en el logro del objetivo.

Tipos de actividades.

Interacciones Gerenciales a través de preguntas circulares

Un modelo conceptual que facilita el proceso de comprensión de las interacciones y crea la oportunidad de resolver todos los aspectos en la faz estratégica u operativa

Reflexión con Metaplan.

Es una técnica estructurada que ayuda a equilibrar las participaciones (por ejemplo cuando se trabaja con diferentes niveles o perfiles personales muy distintos) y explicitar resultados que permiten luego desarrollar un fácil seguimiento.

Construcción de un equipo de trabajo: Team Fitness.

Entrenar a un equipo para mejorar las reglas de interacción, gestión operativa y toma decisiones. Fortalece los vínculos y se trabajan los conflictos actuales con el fin de superarlos.

Focalización y resolución de conflictos interpersonales.

Crear el ámbito necesario donde se comprenda y supere las situaciones conflictivas.

Utilizamos metodologías sistémico-cognitivas que facilitan la comprensión y los caminos superadores.

Toma de decisiones en equipo.

Cada integrante de un equipo tiene habilidades particulares que permiten la construcción de soluciones de manera más adecuada. Nuevas metodologías permiten al equipo funcionar en el mayor nivel evitando problemas habituales y orientando hacia el resultado efectivo.

¿QUÉ NECESITA SU NEGOCIO?

Impacto cuantificable.

Las acciones vinculadas a los RRHH tienen valor, y pueden medirse. La dificultad de identificar las variables a medir es fácilmente superable cuando se tiene claro qué es lo que se quiere lograr y las herramientas adecuadas

Innovación en tecnología aplicada a RRHH y procesos.

Posee un alto impacto el uso de tecnología de negocio aplicada a RRHH. Desde nuevas aplicaciones de modelos estadísticos al desarrollo de un portal de RRHH que brinde servicios y genere información valiosa sobre la organización.

Mejorar la última línea.

Maximizar la relación entre la inversión y el retorno está siempre presente. Una nueva mirada encuentra nuevas oportunidades que posibiliten un mayor retorno a los accionistas.

Estar cerca de las nuevas ideas.

El permanente surgimiento de nuevos desarrollos, aplicaciones que pueden aportar valor a su negocio, hace necesario no quedarse atrás. Estar cerca implica tener la posibilidad de elegir.

Ir un paso adelante.

Acercar la posibilidad de evaluar las nuevas tendencias aplicadas a su organización, acompañados con análisis que permitan tomar nuevas decisiones yendo siempre, un paso adelante.

Alinear estrategias con acciones.

Que las conductas y las decisiones respondan a la estrategia determinada por el accionista es un anhelo posible de alcanzar. Para ello, aplicamos herramientas que facilitan la comprensión, mediante el diseño de metas, objetivos e indicadores claves de gestión que garantizan el alineamiento con las estrategias corporativas. Metodología y tecnologías de última generación son la base para nuestro trabajo. Sólo son útiles cuando quien las aplica privilegia la experiencia humana.

*El futuro se construye integrando las visiones,
los equipos integrando las percepciones y creando vínculos*

SERVICIOS.

Entendemos a nuestros clientes y sus estrategias de negocio como clave para un trabajo exitoso. Estamos cerca de los negocios para proveer servicios de valor agregado. Conocemos herramientas del última generación (software, metodológicas y conceptuales), que colaboran con el diagnóstico y resolución de las situaciones organizacionales vinculado a lo humano dentro de los ámbitos de servicio que constituyen nuestro core. Creamos relaciones de largo plazo, que nos permite conocer más profundamente a nuestros clientes, logrando así colaborar de manera más efectiva. Desarrollamos una nueva mirada de las organizaciones y prácticas de RRHH para colaborar en los aspectos que los clientes lo requieran.

Áreas de trabajo:

- Consultoría.
- Capacitación.
- Competencias.
- Coaching.
- Workshops.



Sólo las nuevas ideas permiten ver nuevas oportunidades.

2 Sin ideas no hay oportunidades.

COACHING

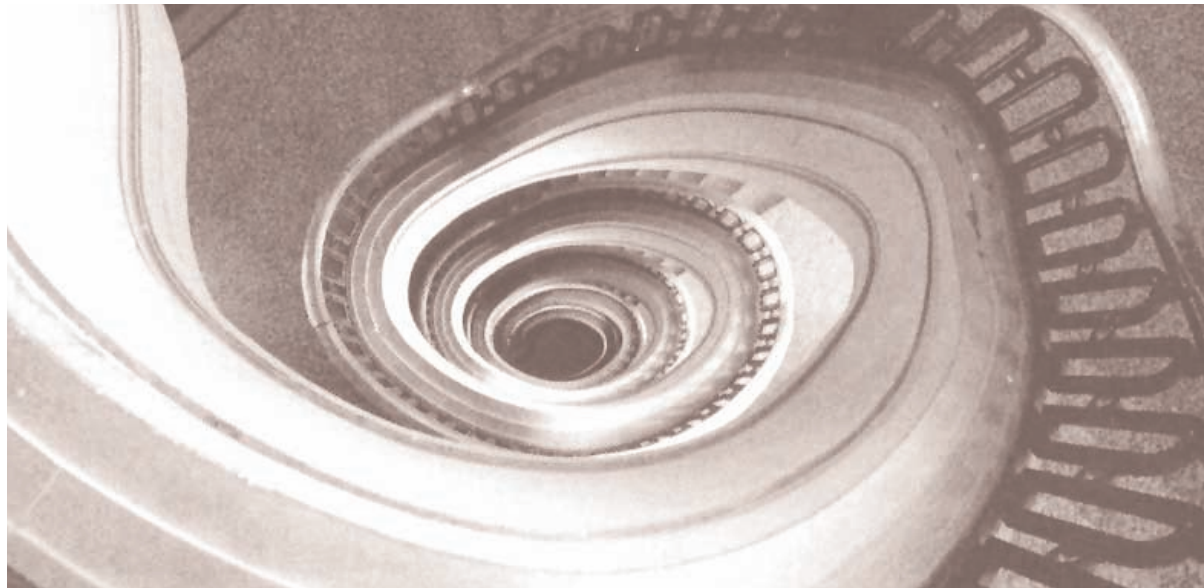
La transformación individual requiere la construcción de un nuevo nivel de conocimiento, este proceso de cambio se puede realizar a través de un catalizador que acelere y facilite el cambio.

Utilizando herramientas sistémicas y conversacionales (ontología del lenguaje) se logra la eficacia metodológica que permite llegar a soluciones y mejoras de manera más eficaz.

La orientación y el acompañamiento que se produce en el marco conversacional tiene por finalidad llegar al máximo rendimiento en el escenario de cambio planteado

Trabajamos a nivel individual y con equipos de trabajo que requieren un avance de conjunto siempre dentro del contexto organizacional.

Entendemos que el coaching es un arte donde construye un proceso conjunto hacia la búsqueda de soluciones consensuadas.



*Los problemas no se pueden solucionar
en el mismo nivel del conocimiento que los creó.*

Einstein

COMPETENCIAS.

¿Cómo poder predecir de manera adecuada qué factores incidirán en que una persona tenga éxito en su trabajo, qué cualidades debe poseer para tener una performance muy superior al promedio? Hace tiempo, David McClelland demostró que manejar el concepto de competencias hace la diferencia, marca una ventaja competitiva para quienes dominan su gestión.

“Una competencia es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada a un criterio de referencia efectivo y/o una performance superior en una situación o trabajo. Criterio de referencia significa que la competencia actualmente predice quien hace algo bien o pobremente, como medida de un criterio específico o standard”. (Spencer y Spencer).

Nuestra experiencia en desarrollar modelos de competencias atraviesa diferentes mercados y negocios, siendo la base para prácticas de RRHH exitosas en el desarrollo de la selección y desarrollo de las personas.

Ventajas del modelo:

Facilita alinear el desempeño y el desarrollo de las personas con los objetivos estratégicos del negocio.

Facilita definir las conductas de éxito requeridas para cada posición.

Facilita determinar la brecha entre el desempeño actual y el requerido acorde a las definiciones estratégicas de la empresa.

Diseñamos competencias en todos los niveles de la organización:

Estratégicas (core).

Son las que determinan el éxito del plan de negocios.

Management.

Son generales aplican a todas las áreas de negocio.

Funcionales.

Competencia funcional es común a todo el grupo las funciones de negocio o área de servicios.

Técnicas.

Competencias técnicas son relativas a un trabajo específico. No son comunes a todas las áreas de negocio.



CONSULTORÍA.

Ofrecemos servicios a líderes y áreas de RRHH para diseñar, implementar significativas transformaciones organizacionales

Asistimos como consejeros, facilitadores de cambio y diseñadores de arquitecturas organizacionales exitosas.

Arquitectura organizacional

El diseño incluye algo más que un organigrama formal, abarca prácticas de trabajo, procesos, cultura y staffing que implican un cambio de arquitectura.

Nuevas ideas, como así también metodologías, facilitan el modo de comprensión y ayudan a realizar un diseño que ajuste a los objetivos de negocio.

Desarrollo organizacional orientado a la estrategia

Los rápidos cambios en el contexto de negocios requieren que la organización y sus colaboradores desarrollen nuevas competencias. Es posible que deba pensarse una nueva estrategia. Nuestro know how suma innovación en el modo comprender los cambios en el contexto, ver nuevas oportunidades y pensar cómo cambiar para aprovecharlas.

Change management

La situación actual demanda frecuentes cambios, colaboramos con los Directores y Gerentes a liderar el proceso que lleva a la transformación de la organización mediante la mejora continua de los procesos claves y la transferencia de las habilidades gerenciales fundamentales que inciden en los procesos de cambio. Contribuimos a construir una organización comprometida con el cambio, minimizando daños y rupturas.

Aprender es ver nuevas cosas mirando lo mismo. Aprender es resolver el mismo problema más eficazmente.



CAPACITACIÓN

Tal vez la principal ventaja competitiva sostenible en el tiempo sea la gente.

Invertir en el desarrollo del talento es clave en el desempeño de la empresa. La performance organizacional está íntimamente ligada a la performance de su gente; existen diferentes herramientas que pueden ser utilizadas, la formación, en todos sus aspectos, es esencial ya que desarrolla nuevas habilidades y entrena perfeccionando las existentes

Trabajamos para diseñar actividades adaptadas a las necesidades de cada grupo / organización. La construcción de la experiencia de aprendizaje requiere la capacidad de tener en cuenta varios aspectos y enfoques para que sea exitosa.

El diseño es más que la sucesión de temas y ejercicios entretenidos, es encontrar el camino adecuado para el cambio de conducta efecto de la adquisición de nuevas competencias o subcompetencias.

Nuestros diseños se basan en el proceso reflexivo de nuestras actividades consultoría donde observamos las posibilidades reales de los conceptos y nuestro trabajo de investigación que nos permite estar actualizado en las nuevas ideas la efectividad de las mismas en aspectos conceptuales y operativos.

Manejar los distintos modelos de aprendizaje como base de los diseños es lo que determina el éxito de la actividad cuando el diagnóstico ha sido adecuado.

La experiencia colabora en determinar qué actividad es la requerida y ayuda al diseño efectivo de la capacitación.

*La performance está asociada al saber;
qué ideas y cómo llevarlas al interior de cada persona
es como un metasaber, es decir, un saber que permite otro saber.*

CONSULTORIA EN PLANEAMIENTO EN LA CAPACITACIÓN

Planear no es sólo organizar actividades en el tiempo y resolver la logística, para nosotros es comprender las competencias necesarias, los conocimientos que son relevantes preservar o desarrollar y planear un modo de hacerlo.

La elección de la tecnología educativa es relevante de acuerdo a lo que se quiere cumplir como objetivo de la formación. Encontrar la más adecuada asegura el éxito de la actividad.

Hemos desarrollado Universidades Corporativas como una solución integral vinculando Tipo de Actividad-Conocimiento/Competencia/Performance exitosa

Detección de necesidades de capacitación

Nuevas miradas ayudan a completar la visión del problema, nuevos conocimientos ayudan a evaluar las herramientas necesarias de acuerdo a la visión del problema.

Sabemos que la demanda no siempre refleja las necesidades reales de capacitación en un organización. El proceso de ir a la búsqueda de las causas es vital para lograr el éxito en el resultado esperado."

Diseño y/o dictado de actividades de formación

Diseños precisos adaptados a cada tipo de formador y actividad específica.

Capacitación orientada a lograr un efectivo cambio en el modo de construir la realidad y de adoptar los comportamientos necesarios para estos desafíos.

Utilizamos diferentes herramientas educativas, adecuadas al tipo de aprendizaje requerido y con foco en la transferencia efectiva de las habilidades adquiridas en el trabajo.



*Otras ideas, otras experiencias, otras metodologías
vienen de Otros. Otras partes suman a su totalidad.*

Epradines & Asociados

Charlone 322 Cap. Fed. • Tel.: 4553-0159

info@epradines.com.ar

www.epradines.com.ar



MISIÓN

Nuestra misión es ayudar a las áreas especializadas en RRHH a desarrollar prácticas consistentes orientadas al cumplimiento de sus metas estratégicas

Con una fuerte orientación a la investigación y análisis asistimos con nuevas ideas para producir cambios en las personas y la organización minimizando riesgos y generando una ventaja competitiva sostenible en el tiempo.

Director
Ernesto Pradines
Lic. en Psicología (USAL)
MBA (CEMA)
Consultor y Docente
ep@epradines.com.ar