



# SOCIOS DE LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO

---

*Para que una estrategia de negocio se vuelva realidad, es fundamental contar con un conocimiento profundo sobre las fortalezas que tiene la organización y los focos de ajustes sobre los que hay que trabajar. Diagnosticar y desde allí, generar planes inteligentes que permitan a las personas acompañar dicha estrategia de negocio es clave para el éxito. Para eso también, es importante definir o actualizar aquellos perfiles necesarios para cada puesto, para luego hacer una búsqueda profesional de talentos que se ajusten a dichos perfiles.*





# INGRESOS-EGRESOS

## SELECCIÓN EXTERNA Y HEADHUNTING

### ACCIONES

Diseño de procesos de selección adaptados a cada necesidad, llevando a cabo búsquedas de perfiles, con alto nivel de profesionalismo y tecnicismo. La base de datos para puestos claves y estratégicos en las empresas, representan el valor agregado de este producto.

### IMPORTANCIA

El éxito de cada empresa depende fundamentalmente de los equipos de colaboradores que la integran y en ese sentido, las búsquedas exitosas de perfiles adaptadas a cada cultura organizacional y a cada puesto representa una acción fundamental. Contar con selectores que se asocien a la necesidad puntual de cada empresa, permite lograr incorporaciones que satisfagan las necesidades del negocio.

### BENEFICIOS

- Incrementa la Incorporación de perfiles destacados en el Mercado.
- Alcanza desempeños elevados en el corto Plazo.
- Permite la adaptación rápida de Nuevos colaboradores a la cultura Organizacional.

## SELECCIÓN INTERNA

### ACCIONES

Diseño de procesos de búsquedas internas que permitan a la empresa generar movimientos en su estructura propia, sin ampliar la cantidad de colaboradores, generando acciones de análisis de perfiles que permitan posicionar a cada colaborador actual dentro del puesto apropiado.

### IMPORTANCIA

La posibilidad que cada empresa pueda brindar oportunidades de cambios y desarrollo es muy importante, ya que permite potenciar al negocio y motivar a colaboradores, siendo esto fundamentalmente importante para las nuevas generaciones que necesitan de cambios y nuevas oportunidades constantes.

### BENEFICIOS

- Eleva la Motivación
- Eleva la Retención
- Eleva la Imagen Interna y Externa de la Empresa
- Reduce costos de Ampliación de Estructura
- Logra Retorno de Inversión en Desarrollo y Capacitación



# PROGRAMAS DE ACOMPAÑAMIENTO EN EMPLEABILIDAD

## ACCIONES

Acompañamiento profesionalizado a empresas y personas en su proceso de desvinculación, buscando asistirlos a través de un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación para la re-ubicación de la persona dentro del mercado laboral.

## IMPORTANCIA

La posibilidad que las empresas puedan comprometerse y acompañar las acciones a seguir por parte de sus colaboradores una vez desvinculados, representa un hecho de elevada responsabilidad social, que a su vez fortalece la imagen interna y externa de la empresa.

## BENEFICIOS

- Eleva la Imagen Interna y Externa de la empresa.
- Minimiza el Impacto negativo y costos de desvinculaciones.
- Eleva el compromiso de la empresa con su entorno.
- Mejora el Clima laboral Interno.



# GESTION ORGANIZACIONAL

## DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

### ACCIONES

Análisis de la capacidad actual de la organización en dominios claves del negocio. Identificando las características de la cultura organizacional y el grado de alineación de los colaboradores, aplicando herramientas que permitan conocer el estado presente e identificar áreas de transformación para fortalecer la gestión interna.

### IMPORTANCIA

La posibilidad que las empresas puedan reconocer el estado actual de los sub-sistemas que la integran, permite identificar donde realizar mejoras que permitan seguir potenciando su negocio. Para poder implementar cualquier medida o transformación, se necesita ser conscientes de la situación que atraviesa el sistema organizacional.

### BENEFICIOS

- Visualiza el estado actual de la Cultura Organizacional
- Representa la Gestión Interna, desde los sub-sistemas organizacionales.
- Identifica las áreas potenciales de Desarrollo y Cambio Organizacional.
- Brinda Información para el desarrollo de planes futuros.



# DISEÑO DE PLANES ESTRATÉGICOS DE RRHH

## ACCIONES

Diseño de planes de RRHH adaptados a las necesidades del negocio y de las personas que forman parte de la empresa, realizando relevamiento de la gestión actual de RRHH, promoviendo el desarrollo de prácticas actualizadas a las nuevas generaciones, que vayan en línea a las nuevas tendencias del mercado.

## IMPORTANCIA

Las políticas y prácticas de RR.HH representan un factor clave para el éxito de toda empresa y para la calidad de vida de las personas que la integran. Por su estrategia debe estar enfocada en convertirse en un área que sea socia del negocio, de los procesos de cambios y crecimiento, pero también de la salud y el bienestar de sus integrantes

## BENEFICIOS

- Identifica los focos de Inversión necesarios para fortalecer el desempeño de equipos.
- Alinea la Gestión de RRHH con la Misión y Visión de la Empresa.
- Permite la Creación del Plan Anual de RRHH.
- Determina Acciones sobre el Clima y la Salud Laboral.



# DISEÑO Y RE-DISEÑO DE DOCUMENTACIONES Y PERFILES DE PUESTOS

## ACCIONES

Aplicación de herramientas y técnicas para el diseño o re-diseño de descripciones y perfiles de puestos alineados con la estrategia de RRHH y los objetivos de negocio, definiendo la carga óptima y necesario de responsabilidades, funciones y tareas, como así también, de competencias necesarios para el desempeño exitoso en cada puesto.

## IMPORTANCIA

Es clave para la gestión exitosa de RRHH y para el cumplimiento de los objetivos de negocio, contar con documentaciones de puestos actualizadas que permitan dejar en claro el rol de cada colaborador, sus metas a alcanzar y sus capacidades requeridas, contemplando cargas óptimas y saludables de trabajo que contribuyan también a la calidad de vida laboral.

## BENEFICIOS

- Brinda Información para definir Planes de Formación.
- Determina componentes para la Evaluación de Desempeño.
- Identifica los perfiles laborales necesarios para cada puesto.
- Potencia la Selección exitosa de nuevos talentos.
- Genera conocimientos precisos sobre las expectativas de cada puesto para sus ocupantes.