

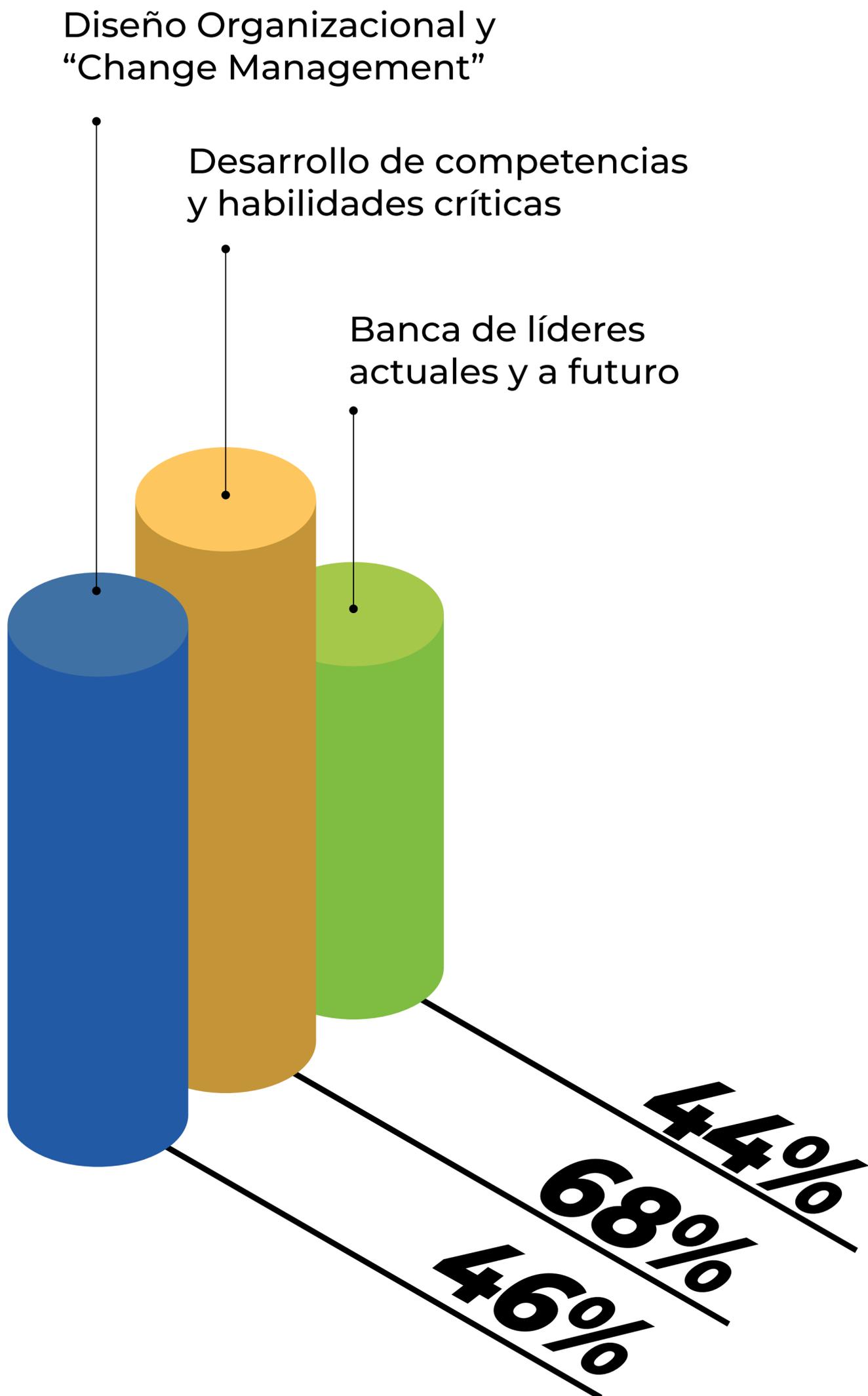


**BUSINESS**  
Leadership Plus



cdg<sup>+</sup>

# Top 3 prioridades para los líderes de RH en 2021



Fuente: GARTNER, Encuesta a más de 800 líderes de RH en diferentes industrias y regiones, 2021

Sólo un 8% de los CEOs  
ve un

# IMPACTO

de la capacitación en  
el negocio.

*Y solo el 4% ROI*

Fuente: LinkedIn's first annual [Workplace Learning Report, 2017](#)

# 70-80%

## del aprendizaje

ocurre en el área de trabajo

Por ende, la aplicación  
de aprendizaje debe

## Integrarse al trabajo diario

Fuente: Guide to Reducing Scrap Learning Scrap learning—the failure of learning transfer. Kieran King.

# ¿Cómo hemos apoyado a lograr esos retos?

Desarrollando estrategias de aprendizaje

Haciendo Reskilling y Upskilling

Mejorando la experiencia de aprendizaje

Implementando modelos de desarrollo

Cerrando las brechas de los DNC

Habilitando Banca de Talento y Líderes

## Formatos para el desarrollo de líderes



Interactivo en línea



Blended



Presencial in company

# Integración en plataformas

## LMS, LXP ó gratuitas

### Potencializar el aprendizaje

Ejercicios de colaboración y discusión entre compañeros.

Contenidos de aprendizaje en la nube para mayor flexibilidad para los colaboradores.



Variedad de tipos de contenidos: conferencias, casos, artículos, ejercicios, presentaciones, seminarios.

Incentivar el autoaprendizaje y desarrollo de ideas, así como el seguimiento del mismo.

# ¿Qué es el **Business Leadership Plus**<sup>®</sup>?

Es un proceso de aceleración de líderes que es medible, recupera la inversión e involucra a los jefes



## ¿Quiénes pueden beneficiarse del proceso?

### **GERENTES Y MANDOS MEDIOS ACTUALES**

Encontrarán herramientas prácticas para desempeñarse mejor en su puesto actual y ampliarán su visión y competencia para los retos y puestos futuros.

### **BANCA DE LÍDERES**

Además de contribuir a la retención y engagement de la banca de líderes, el proceso brinda herramientas y casos prácticos para prepararlos para los retos futuros, acelerando su proceso de liderazgo.

### **NUEVOS ROLES**

Brinda herramientas, acompañamiento y la práctica necesaria para asegurar que los nuevos roles y retos de la organización obtengan los resultados esperados.



**¿Cómo ayudamos a  
enfrentar estos retos?**



Proceso que disminuye el **scrap learning** y la **falta de resultados tangibles** en la capacitación.

¿Qué hacen por lo general las empresas para desarrollar a sus líderes?

**CURSOS**

**INTEGRACIÓN**

**TALLERES**

**DIPLOMADOS**

**COACHING  
Y  
MENTORING**

**ROTACIONES**

**E-LEARNING  
Y WEBINARS**

# Una **MARCA**<sup>®</sup> en la persona y en la organización



<b>M</b> entoring	25%	Involucrando al jefe para potencializar el desarrollo.
<b>A</b> ctitud	25%	El facilitador evalúa el desempeño de cada participante durante el curso.
<b>R</b> etorno	20%	La alta-dirección impulsa proyectos con impacto en indicadores con retorno de inversión.
<b>C</b> ompromiso	20%	El participante aplica metodologías y herramientas en áreas de trabajo.
<b>A</b> sistencia	10%	Cumpliendo con asistencia al programa.

TOTAL: **100%**

\* % sugeridos por cdg

# Relación entre **MARCA®** y **ROI**

¿Qué hacen por lo general las empresas para desarrollar a sus líderes?

Tipo de Empresa	Manufactura Automotriz
Mentoring	7.3
Actitud	8.2
Retorno	6.4
Compromiso	9.0
Asistencia	9.2
Participantes	90
ROI	<p>Proyectos <b>20</b>            Valor estimado de proyectos: <b>\$ 10,200,000 anuales</b></p> <p>Proyectos ganadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación de mantenimientos y eliminación de ambigüedades y stock de inventario. Ahorro de <b>3.2 millones al año</b></li> <li>• Reducción de costos con utilización de refacciones reparables generando un ahorro de <b>\$340,000 anuales</b></li> <li>• Disminución de tiempo extra triple en ajustes de procesos con ahorro de <b>\$ 648,000 anuales</b></li> </ul>

# Propósitos del proceso BLP

## Desarrollo de competencias de Leadership, Management y Business

01

Mejorarán el liderazgo y las competencias de influencia personal.

02

Adquirirán herramientas necesarias para gestionar los proyectos propios de su función.

03

Ejercerán un liderazgo que descubra, desarrolle e incluya el talento personal de cada miembro de su equipo.

04

Reforzarán el proceso de Administración y desarrollarán las habilidades de Análisis y Toma de Decisiones.

05

Desarrollarán e implementarán planes de acción asegurando su cumplimiento.

06

Desarrollarán las habilidades necesarias tanto para delegar tareas y proyectos de manera eficaz.

07

Desarrollarán las destrezas que le permitan identificar las necesidades de desarrollo, así como el establecer compromisos de acciones para sus colaboradores.

08

Llevarán a la práctica los comportamientos que conviertan la visión empresarial en resultados de alto impacto para el negocio.

# Cómo aseguramos el cambio - metodología ADKAR

01



## **Awareness (Sensibilización)**

Explicación de la importancia del rol y proceso para Jefes.

02



## **Desire**

Inducción participantes y explicación del impacto del proceso en su formación y negocio.

03



## **Knowledge**

Sesiones de aprendizaje, lecturas y ejercicios en grupo

04



## **Action**

Aplicación de las competencias y puesta en práctica de las herramientas adquiridas en el lugar de trabajo y proyectos.

05



## **Reinforcement**

Reforzar para mantener el cambio.

### **Mentoring**

Acompañamiento al participante.

### **Evidencia**

Documentación de aprendizaje y avances.

# Proceso de desarrollo y aprendizaje flexible



01

## Inducción a patrocinadores del programa

Explicación Proceso y Definición de Proyectos



Duración: 2 horas



Dueños, director o jefe



02

## Sesión con jefes de participantes

Explicación de su rol durante el programa



Duración: 2 horas



Jefe de participante



03

## Inducción a programa y plataforma a participantes



Duración: 2 horas



Participante



04

## Impartición de 10 módulos en 4 secciones de 4 horas cada uno\*



Duración: 10 meses  
Sesiones 4 horas



Jefe de participante



05

## Presentación de proyectos y clausura del proceso



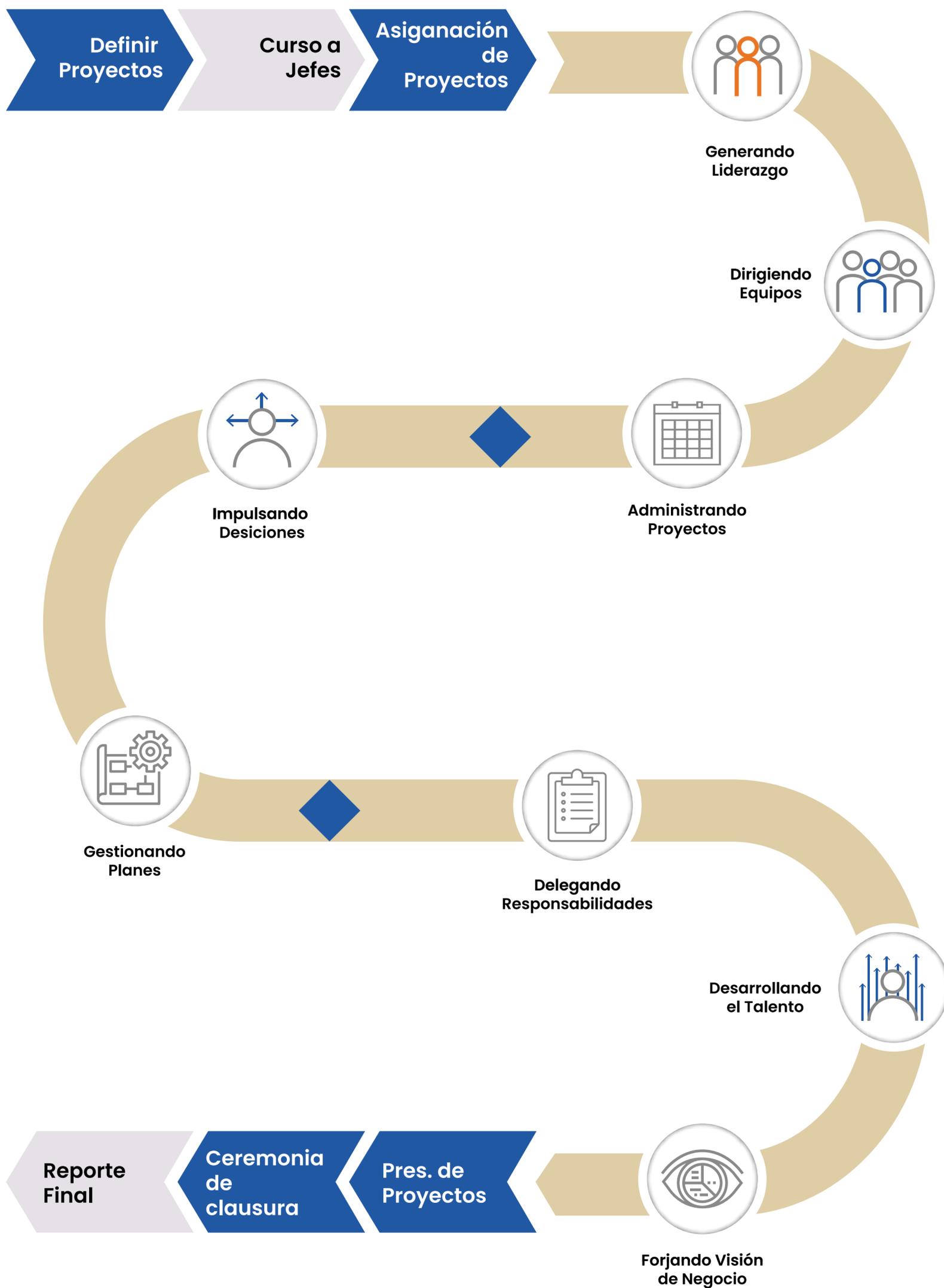
Duración: 4 horas



Participante, jefes y patrocinadores

\*La cantidad y tipo de módulos se adecua a cada cliente

# RoadMap del Business Leadership Plus®



**Duración del programa**  
10 meses - hrs

**Duración del módulo**  
txt hrs

**Frecuencia**  
txt semanas entre cada módulo



Revisión proyectos

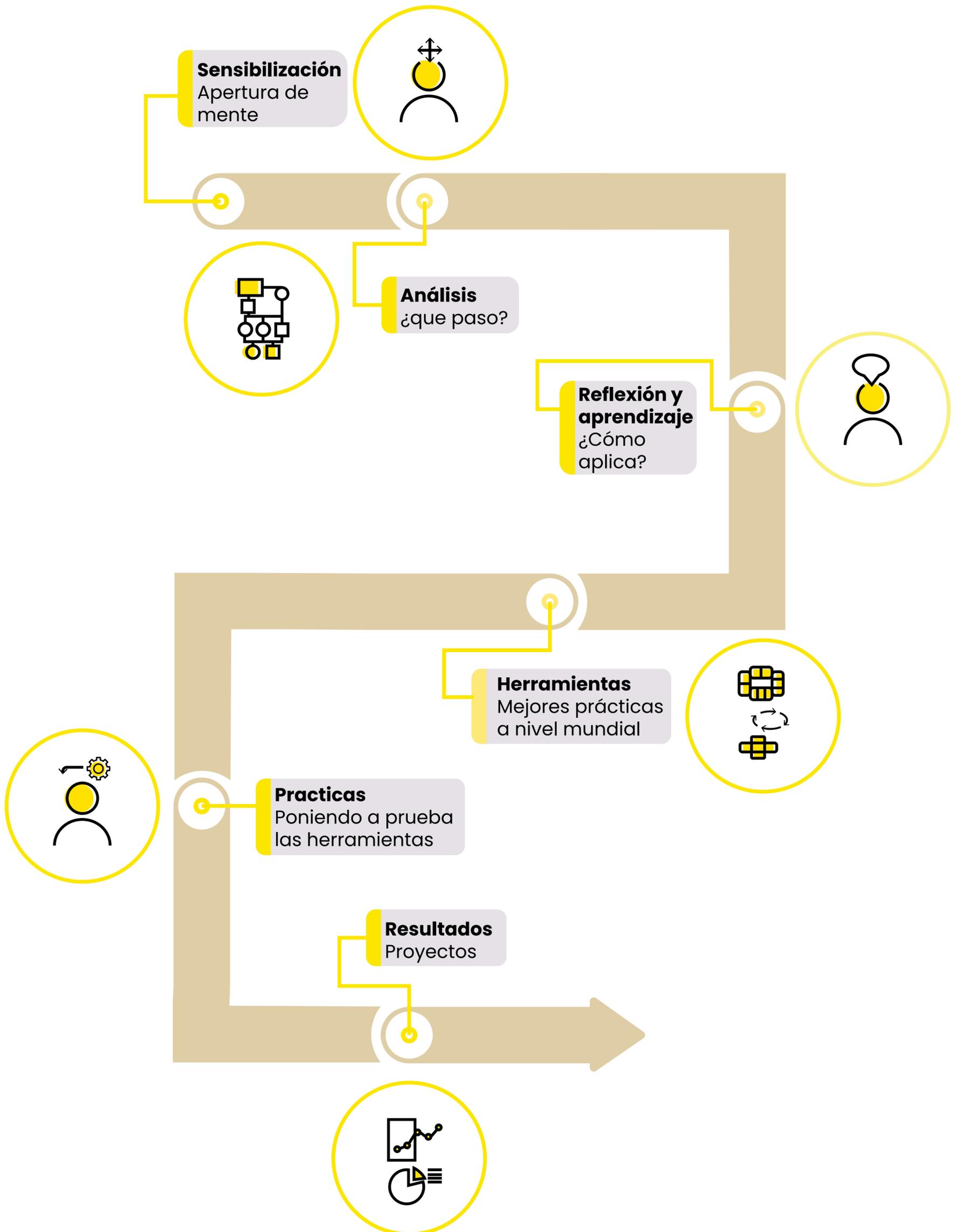


Proyecto



Proceso con empresa

# Modelo de Aprendizaje por módulo





¿Por qué cdg?



**+ 40 años** desarrollando y evaluando competencias de negocios.

## Nuestra **MISIÓN**

Ser socios en el éxito de nuestros clientes ofreciendo soluciones de evaluación y desarrollo en competencias de negocios que aseguren mejorar el desempeño y liderazgo de las organizaciones.

### Mejoramos el desempeño y liderazgo de tu organización

## Aseguramos ROI

En programas de capacitación con una metodología de MARCA personal y por equipos con impacto en indicadores del negocio de hasta 10 a 1

**75,000 +**

Ejecutivos evaluados a través de nuestra tecnología Leadership Assessment<sup>®</sup>



## Adecuación a la empresa

Ajustamos nuestros servicios y procesos de las necesidades de Capital Humano de tu empresa

**+300**

Empresas que han mejorado sus estrategias

Oficinas en Ciudad de México y Monterrey con capacidad para implementar cualquier proyecto en toda América Latina



# Nuestro compromiso

Corporativo	Gobierno	Comercio	Industria	Financieros y Seguros	Consumos Masivos	Servicios	Telecomunicaciones y medios masivos	Transporte y Logística	Universidades	Hotelería, Turismo y Restaurantes	Farmacéutica

## Casos de éxito



En la búsqueda de lograr un liderazgo en las personas para que desarrollen e impulsen a su equipo mediante el modelaje del desempeño impecable que como líderes se espera de ellos, soportamos el desarrollo de las habilidades y comportamientos de las diferentes áreas de negocio de Metalsa. Logrando una notable mejoría en la motivación de los colaboradores, manejo de conflictos, servicio al cliente y control para asegurar resultados.



Acompañamos a ZF en su proceso de capacitación de personal en el desarrollo de habilidades que les permitiera afrontar de forma exitosa los diferentes retos que pudieran surgir de manera espontánea. Utilizando diferentes herramientas de diagnóstico y desarrollo de competencias se obtuvo como resultado un importante ahorro para la empresa.



Se diseñó el programa profesional de supervisores “ADN del Líder Bimbo”, integrando una herramienta tecnológica que permitiera transmitir y desplegar los conocimientos de manera rápida y sencilla a 10,000 personas alrededor del mundo para el desarrollo de habilidades gerenciales, rompiendo las barreras de idioma y cultura.



¡Gracias!



**Monterrey**

Edificio cdg  
Ave. San Francisco 125  
Col. Lomas de San Francisco  
Monterrey, N.L., C.P. 64710

**CDMX**

World Trade Center  
Montecito 38, Piso 36, Oficinas 15-16  
Col. Nápoles, Del. Benito Juárez  
CDMX, C.P. 03810

[www.cdg.com.mx](http://www.cdg.com.mx)

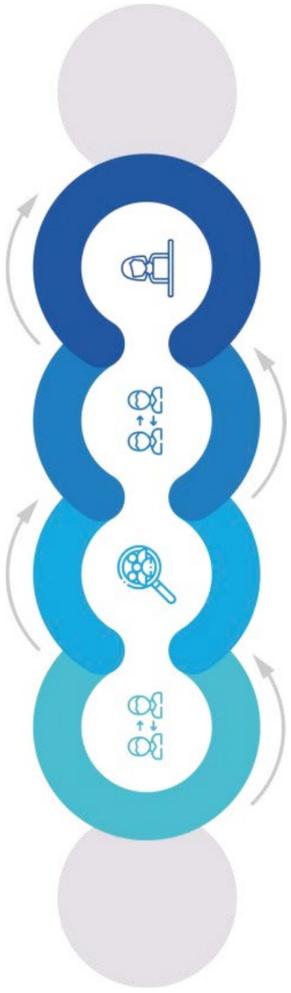
  /CDGConsultores

# Apoyos

1. Beneficios
2. Modelo de Aprendizaje
3. Explicación de MARCA
4. Herramientas
5. Reportes
6. Otros programas de entrenamiento
7. Contenidos de cada curso. (Favor de solicitar al consultor cdg)

# Una **MARCA**® en la persona y en la organización

**M**entoring



**A**ctitud



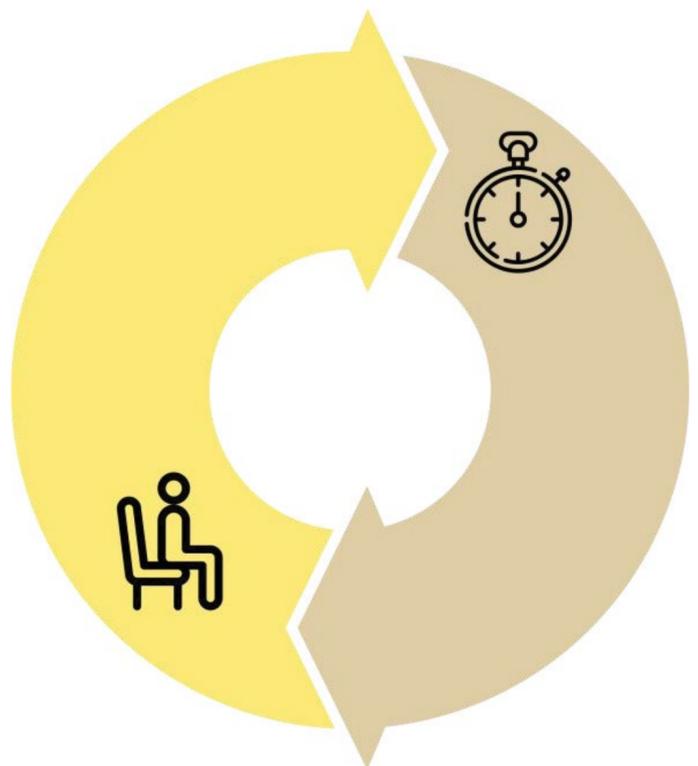
**R**etorno



**C**ompromiso



**A**sistencia



# Componentes



# Involucrando al jefe para potencializar el desarrollo



# El facilitador evalúa el desempeño de cada participante



# Alta dirección impulsa proyectos con impacto en indicadores de negocio



<b>1</b>	Reunión con cliente para definición de los proyectos. Se asigna sponsors y líderes de los mismos.
<b>2</b>	Reunión con jefes de participantes, para explicar MARCA® y la importancia del seguimiento. Se realizará la formación de equipos y se asignará proyectos a líderes.
<b>3</b>	Se le informa al participante de como se mide y como se reportan los avances de MARCA®.
<b>4</b>	Se efectúa la formación de equipos, se entrega carta de formalización de proyecto. Se explicará el proceso a seguir, calendario y formato para presentación final.
<b>5</b>	Entrega de avances parciales. Se recomienda que existen al menos 2 revisiones de proyecto por parte de cdg.
<b>6</b>	Al finalizar el programa se deberá efectuar una presentación final, para evaluación de los equipos.
<b>7</b>	Consolidación del retorno del programa con los beneficios obtenidos por los proyectos.

# Indicadores de proyectos para alcanzar el retorno de inversión



Clasificación de Indicadores	Indicadores	Descripción	Ejemplo
<b>Indicadores de Resultados</b>	Logros	Evalúan los cambios que se esperan lograr al final del proyecto, e incluso más allá de su finalización, relacionados con su objetivo general o con sus objetivos específicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disminución % de índice de rotación</li> <li>Disminución del % de ausentismo</li> </ul>
	Actividad	Permiten evaluar la ejecución de las actividades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de 5's en almacén</li> <li>Ejecución de Ordenes de Trabajo de Mantenimiento</li> </ul>
	Impacto	Cuantifica los cambios esperados y deseados, que pueden producirse como consecuencia del proyecto, pero que no tienen relación con su propósito u objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disminución de % incidentes de seguridad por implementación de 5s en la planta.</li> <li>Incremento en unidades ensambladas por día, debido a la disminución de rotación y ausentismo.</li> </ul>
<b>Indicadores de Gestión</b>	Procesos	Evalúa el ajuste y adecuación de los procesos de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad de unidades producidas Vs unidades programadas.</li> <li>Ventas reales Vs ventas pronosticadas.</li> </ul>
	Recursos	Permiten valorar el ajuste de los recursos a lo previsto y su uso adecuado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calificación obtenida en el curso de entrenamiento &gt;80%</li> </ul>

# Ejemplo

## Retorno de inversión estimado



<b>Inversión de Capacitación Segmento 1 y 2 (200 personas)</b>		<b>\$2'056,000 mxn</b>		
	<b>Segmento 1 *</b> (Cabos, sobrestantes Coordinadores)	<b>Segmento 2</b> (Supervisores, ingenieros, jefes, líderes)	<b>Segmento 2**</b> (Supervisores, ingenieros, jefes, líderes)	
Grupos (25 participantes)	4	4	4	
Proyectos por grupo	5	5	5	
Proyectos por grupo	20	20	20	
Objetivo estimado de retorno de inversión por equipo (mxn)	\$100,000	\$100,000	\$150,000	
<b>Subtotal (mxn)</b>	<b>\$2'000,000</b>	<b>\$2'000,000</b>	<b>\$3'000,000</b>	
<b>Total Segmento 1 y 2</b>	<b>4'000,000</b>			

\* Para que el segmento 1 reporte retorno de inversión, es necesario que lleve el módulo de Administración de proyectos.

\*\* Si solamente el segmento 2 reporta retorno de inversión, el objetivo por equipo podría ser de \$150,000mxn.

# El participante aplica metodologías y herramientas



## PASO 1

Descarga la tarea o práctica en módulo



## PASO 2

Descarga la tarea o práctica en módulo



## PASO 3

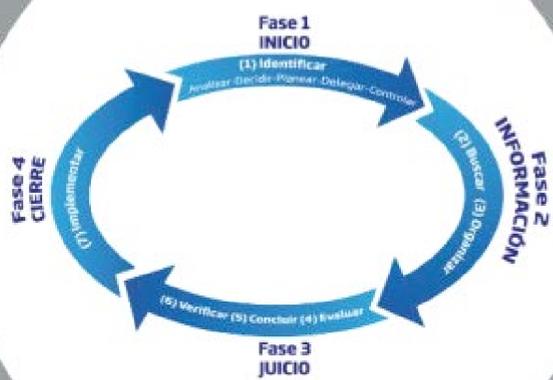
Descarga la tarea o práctica en módulo



# Cumpliendo con asistencia al programa



# Integración de Herramientas





**Entregables**



# Resultado del módulo Individual

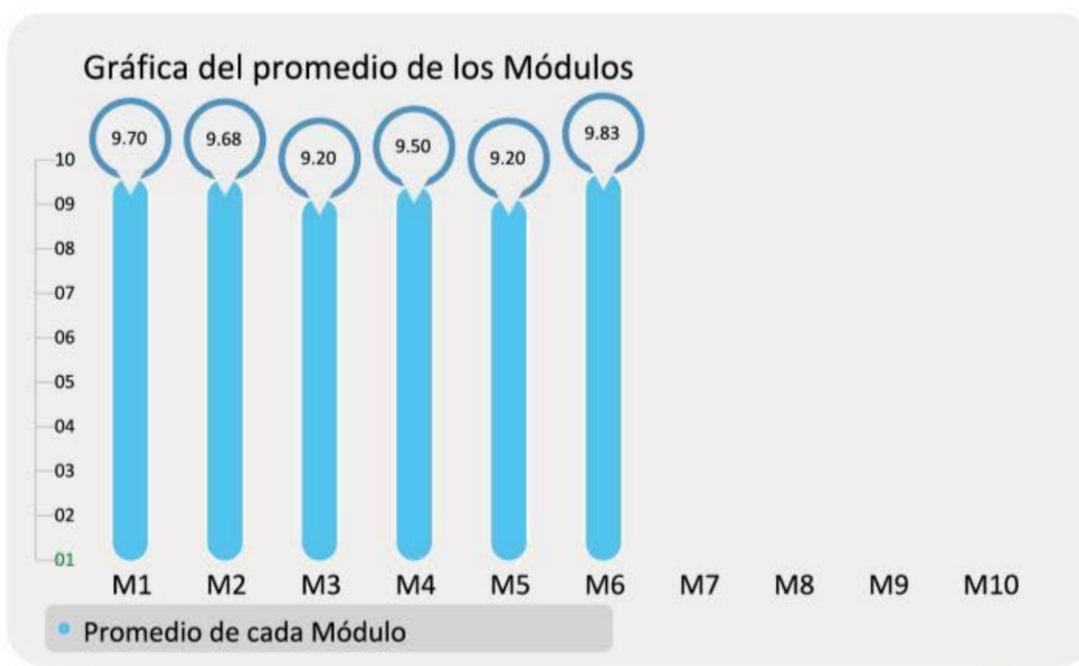
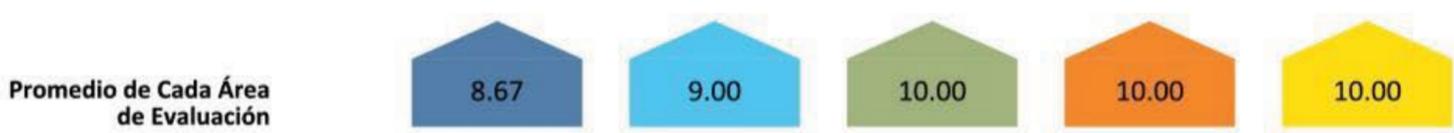


Cliente:  
 Programa:  
 Grupo:

## Nombre Apellido

Calificaciones del Programa

		25 % Mentoring	15 % Actitud	30 % Retorno	25 % Compromiso	5 % Asistencia
M1	Recap	10.00	8.00	10.00	10.00	10.00
M2	Motivación	8.70	10.00	10.00	10.00	10.00
M3	Comunicación Efectiva	8.00	8.00	10.00	10.00	10.00
M4	Delegación	8.00	10.00	10.00	10.00	10.00
M5	Planeación	8.00	8.00	10.00	10.00	10.00
M6	Toma de Decisiones	9.30	10.00	10.00	10.00	10.00



# Resultado del programa mensual



Cliente:

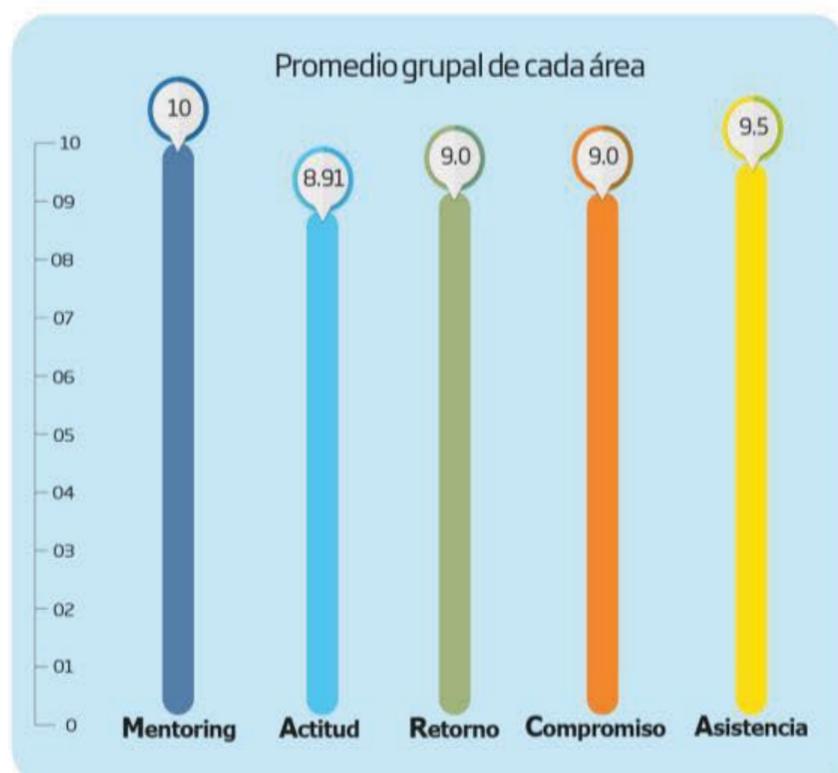
Programa:

Grupo:

## Número y Nombre de Módulo

Fecha del Módulo

	5% Mentoring	10% Actitud	15% Retorno	15% Compromiso	25% Asistencia	Promedio del módulo
1.	10	10	10	10	10	10
2.	10	10	10	10	10	10
3.	10	10	10	10	10	10
4.	10	10	10	10	10	10
5.	10	10	10	10	10	10
6.	10	10	10	10	10	10
7.	10	10	10	10	10	10
8.	10	10	10	10	10	10
9.	10	10	10	10	10	10
10.	10	10	10	10	10	10
11.	10	10	10	10	10	10
12.	10	10	10	10	10	10
13.	10	10	10	10	10	10
14.	10	10	10	10	10	10
15.	10	10	10	10	10	10
16.	10	10	10	10	10	10



# Resultado del programa final



## MARCA a la persona y a la organización



# Diferenciadores



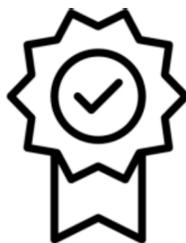
## Compromiso

Proporcionar productos y servicios de calidad en forma constante y consciente nos ha permitido mantener relaciones de largo plazo con las empresas más importantes del país.



## Confianza

Capacidad de respuesta calificada que responde a las necesidades más demandantes en tiempos y volúmenes de ejecución .



## Calidad

Nuestra actualización permanente de productos, procesos y herramientas, nos permite asegurar los cambios deseados por las organizaciones.



## Colaboración

Trabajamos en equipo con nuestros clientes acompañándolos hasta el logro de resultados medibles y observables.



¡Gracias!



**Monterrey**

Edificio cdg  
Ave. San Francisco 125  
Col. Lomas de San Francisco  
Monterrey, N.L., C.P. 64710

**CDMX**

World Trade Center  
Montecito 38, Piso 36, Oficinas 15-16  
Col. Nápoles, Del. Benito Juárez  
CDMX, C.P. 03810

[www.cdg.com.mx](http://www.cdg.com.mx)

  /CDGConsultores