

Trainsem RH

Potenciando el Factor Humano
SEGURIDAD- TRANQUILIDAD-CONFIANZA

Carlos Hugo Fuentes G.

TRAINSEM RH | TEYA # 104 COL. JARDINES DEL AJUSCO. CIUDAD DE MÉXICO 14200

CONTACTO@TRAINSEMRH.COM

©TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

¿Qué hacemos?

Depuramos y potencializamos el factor humano de las empresas.

¿Cómo?

Utilizando perfiles de Conducta y de Riesgo sumados al análisis de competencias para elaborar un **Análisis Sistémico de Conducta Laboral**. Esta Metodología disminuye la parte subjetiva de los procesos de selección y evaluación de las personas que laboran en una empresa.

¿Para qué sirve el **Análisis Sistémico de Conducta Laboral**?

Este análisis nos permite conocer de forma más objetiva el potencial riesgo representa integrar a una persona a nuestra empresa y nos ayuda a tomar decisiones más asertivas para descartarlo o para elaborar estrategias adecuadas para integrarlo a la empresa y ayudarlo a su crecimiento y desarrollo dentro de la misma, implementando sistemas de control, capacitación y/o desarrollo por medio de programas sistémico – humanistas, que nos permite subsanar las debilidades u áreas de oportunidad, fortaleciendo a las personas y por ende a nuestra organización.

Puntos que nos diferencian y son relevantes

- **Análisis objetivo:** Hemos reducido los aspectos subjetivos de las evaluaciones por medio de procesos más objetivos.
- **Detección avanzada de conductas:** No solo se evalúa y analiza la personalidad, también ayudamos a que potencialicen su estilo personal de forma practica.
- **Uso de dos diferenciadores:** El uso de **Perfil de psicología criminalística** y no clínica además de **aplicaciones presenciales** que nos permiten una mejor evaluación del lenguaje no verbal.

¿Cómo funciona el **ASCL**?

El **Análisis Sistémico de Conducta Laboral (ASCL)** es un proceso que analiza diversos procesos de análisis de conducta como son:

- a.- Perfil de Conductas Contingentes (Perfil de riesgo). Nos contesta la pregunta ¿Qué puede pasar si lo contrato?
- b.- Competencias. Nos contesta la pregunta ¿Qué puede hacer?
- c.- Perfil de conducta DISC plus. Nos contesta la pregunta ¿Cómo lo va a hacer?
- d.- Pruebas de apoyo específicas (Opcionales)

Y consiste en una metodología que nos permite confirmar o cuestionar la información relevante sobre la conducta de un individuo mediante el cruzamiento de la información obtenida de una batería de pruebas proyectivas y psicométricas obteniendo por resultado un perfil sistémico de la conducta de un individuo.

Mismo que nos permite:

- 1.- Elaborar entrevistas que aporten mayor y mejor información, profundizando en los puntos de importancia ya que podemos determinar y conocer que información es la más sensible y requiere de mayor profundidad de cuestionamiento para confirmarla. Además conoceremos la mejor forma de adaptar nuestra personalidad para lograr empatía y cuál es la mejor manera de cuestionar la información para que la persona sea más cooperativa.
- 2.- Conocer de manera más integral el potencial riesgo de contratar a la persona y poder tomar decisiones más objetivas para contratar a la persona y elaborar las directrices necesarias para implementar sistemas de control, capacitación y/o desarrollo mediante programas sistémico-humanistas, que permitan subsanar las debilidades u áreas de oportunidad y fortalecer a nuestros elementos y por ende a nuestra organización.

Esto nos permite tener las tres cualidades que esperamos de la persona contratada y estas son:

Seguridad, Tranquilidad y Confianza

En cuanto a quien contratamos y que podemos esperar de su comportamiento. De conocer sus capacidades y competencias para empatarlas con el puesto que va a desarrollar. En su visión y la forma en que va a enfrentar y solucionar las problemáticas que se le presenten.

¿Qué nos distingue?

Nos distingue el uso de metodologías que reducen la subjetividad de los procesos y nos permiten tener información más objetiva para tomar decisiones asertivas.

Una enfoque sistémico que analiza a las personas, organizaciones y situaciones desde diferentes visiones para una mejor definición de la problemática, elaboración de diagnósticos más objetivos y diseño de las mejores alternativas para contar con el mejor capital humano y potencializar su productividad y lealtad.

En cuanto a nuestra metodología de capacitación, esta nos permite seminarios más dinámicos y prácticos que relacionan la teoría con la práctica de forma tal que permite a la persona que asiste empezar a aplicar los conocimientos adquiridos en el seminario de forma inmediata y con nuestro programa de seguimiento poder optimizar el uso de estos conocimientos mediante la aplicación y desarrollo de los mismos dentro de su trabajo cotidiano.

¿En qué parte de mis procesos de factor humano me pueden apoyar?

Podemos apoyar en 4 etapas de los procesos de factor humano:

- 1.- Selección de nuevos candidatos en los procesos de filtro de evaluación y entrevista.
- 2.- Detección de empleados con conductas negativas o ilícitas, mediante procesos de evaluación de control de confianza no agresiva que nos permitan detectar al o los participantes de situaciones de riesgo.
- 3.- Capacitación estratégica mediante modelos de enseñanza utilizado por compañías reconocidas a nivel mundial que permiten una mayor comprensión de los temas desarrollados y la inmediata aplicación y funcionalidad de los procesos, técnicas y tácticas que se aplicaran de forma práctica en el ambiente laboral donde se desarrollan.
- 4.- Análisis de la persona y su entorno para lograr una mayor integración a su equipo de trabajo y a la empresa. Además de individualizar su plan de desarrollo y crecimiento enfocándolo a sus intereses, objetivos y motivadores personales.

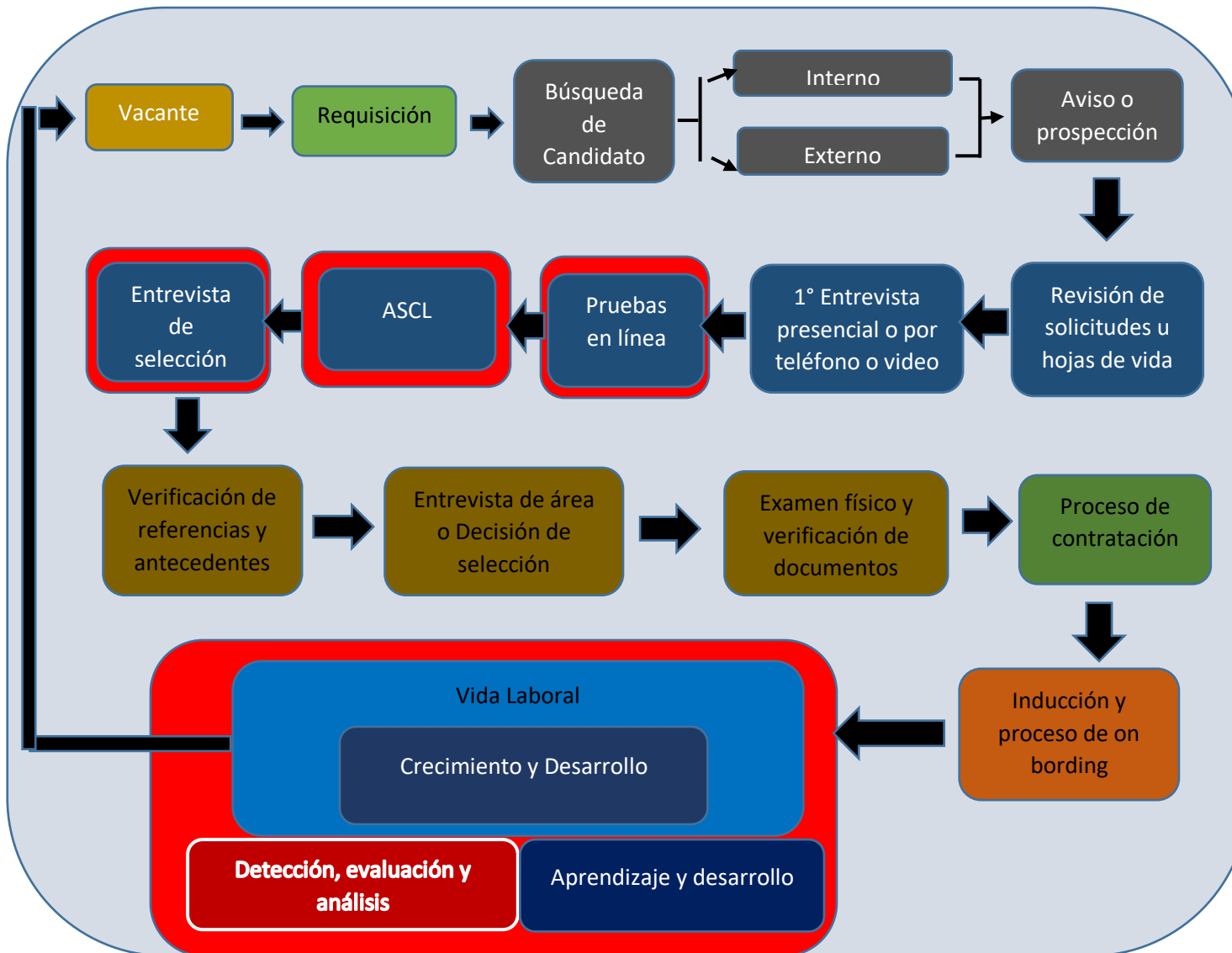
VENTAJAS

Procedimientos más objetivos, que permiten tomar decisiones asertivas.

Métodos sistémicos que permiten valorar un perfil de conducta laboral más completo de la persona.

Evaluaciones presenciales y en línea que se complementan y dan un panorama más cercano a la realidad de cómo se puede desenvolver la persona en su ambiente laboral.

Ruta de vida del factor humano dentro de la organización



- Las etapas con un doble fondo en rojo, son las etapas donde podemos ayudar.

BENEFICIOS

Reducción de costos y pérdidas económicas por rotación de personal, ilícitos y conductas negativas.

Mejoras en el ambiente de trabajo.

Potencialización del factor humano, aumento del compromiso y rendimiento del desempeño.

Manejo de indicadores personalizados que nos ayudan tener un óptimo crecimiento y desarrollo de la persona dentro de la empresa.