



ZINC EVENTOS  
CORPORATIVOS

ENTHOS LATAM

**Cursos - Coaching - Consultoría**

Elaboramos y gestionamos acciones customizadas para cada Organización, sea local, regional o global. Como parte de nuestros servicios, hemos diseñado una serie de soluciones de Desarrollo orientadas a la mejora de los resultados en cada uno de los equipo que conforman las Organizaciones.



**SOLUCIONES  
EN  
DESARROLLO**

- ▶ Programa de Detección y Desarrollo del Talento
- ▶ Consultoría en procesos de Gestión del Cambio
- ▶ Diseño de Academias Corporativas
- ▶ Descripciones de Familia de Puestos y/o Posiciones
- ▶ Soporte en procesos de Gestión del Desempeño
- ▶ Facilitación de sesiones Planeamiento Estratégico
- ▶ Procesos de Coaching
- ▶ Facilitación de sesiones de Acuerdos de Gestión

## Programa de Detección y Desarrollo del Talento

¿Qué es?

*Llegar a contar con un mapa organizacional que ponga de manifiesto quienes son aquellas personas que constituyen altos potenciales para la Empresa implica llevar a cabo múltiples acciones de diferente tenor.*

Algunas suponen la elección de herramientas de gestión del Capital Humano, tarea a cargo de dicha área, otras están relacionadas con la alineación de la estrategia de negocio a la estrategia de gestión del capital humano, responsabilidad de la Gerencia General y de la alta Gerencia de la Organización y, por último, otras implican la apropiación de determinadas prácticas por parte de todos aquellos que tienen gente a cargo para lograr, de manera homogénea, evaluar a los colaboradores de la Empresa.

Este proceso, desde ya, requiere un fuerte y activo liderazgo por parte de Capital Humano y un sponsoreo claro de la Gerencia General.

A continuación describiremos las acciones que suponen este programa detallando el alcance de cada una y el rol esperable de los miembros de la Organización en ellas.



# Programa de Detección y Desarrollo del Talento

¿Cómo lo hacemos?

## DEFINICIÓN DE TALENTO ORGANIZACIONAL

En primer lugar definimos cuáles son las **capacidades críticas** que se esperan de la gente para que puedan llevar a la empresa hacia el futuro soñado. Las mismas surgen de la Visión de la empresa, sus desafíos de negocio y objetivos.

## IDENTIFICACIÓN DE ALTOS POTENCIALES

A continuación facilitamos el proceso de identificación en cada una de las Direcciones de aquellas personas que los N+1 y N+2 consideran altos potenciales para luego evaluarlos.

## EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y POTENCIAL

Analizamos la información sobre la performance de los colaboradores y, a través de diferentes herramientas, diagnosticamos su potencial, construyendo una matriz del talento organizacional.

## PROCESO INTEGRAL DE DESARROLLO DE TALENTOS

Diseñamos un Programa de desarrollo que incluye acciones genéricas y particulares para todos los Altos Potenciales identificados con el fin de potenciar a cada una de las personas que pueden marcar la diferencia.

## Consultoría en procesos de Gestión del Cambio

### ¿Qué es?

Entendemos que todo cambio trae aparejadas situaciones que impactarán en la organización por lo que la gestión de cambio organizacional se posiciona como el *proceso especialmente diseñado para atravesar exitosamente cualquier escenario que implique un avance de una situación conocida o actual a otra nueva y desconocida.*

El Mercado actual nos demanda una disciplina de cambio debido a los permanentes avances tecnológicos que requieren de un management dinámico que se renueve y acompañe al mismo. Es por eso que poseemos un equipo que genera estrategias que trabaja en todas las etapas del proceso y dimensiones de la organización.

*La gestión del cambio se enfoca en buscar potenciar las posibilidades de crear el futuro deseado en la organización, su gente y su contexto y al mismo tiempo mitigar los efectos negativos que éste pudiera acarrear.*

## Consultoría en procesos de Gestión del Cambio

¿Cómo lo hacemos?

PASO 1

Trabajamos en la **detección de impactos** en cuatro dimensiones; **proceso, tecnología, estructura organizacional y personas**, generando las acciones necesarias para mitigar sus efectos negativos.

PASO 2

Constituimos un equipo de gestión del cambio que se ocupa de la **comunicación** para que ésta sea precisa y oportuna y llegue a todos los involucrados, **evitando incertidumbre y buscando el compromiso** y la **motivación** de los stakeholders.

PASO 3

Llevamos a cabo la **capacitación necesaria para que todos los equipos se encuentren preparados** y en condiciones óptimas para afrontar, de la manera esperada, la nueva situación a la que la organización se enfrenta.



## Diseño de Academias Corporativas

### ¿Qué es?

Es la Estructura que, alineada a Capital Humano y al negocio, se ocupa de la gestión integral de los Programas de entrenamiento y desarrollo para la mejora del desempeño de los colaboradores de la Organización.

#### ¿QUÉ ACCIONES CENTRALIZA UNA ACADEMIA CORPORATIVA?

- *Desarrolla y actualiza en forma permanente los contenidos claves de aprendizaje dirigidos a cada área.*
- *Coordina en forma integral los procesos de entrenamiento continuo.*
- *Evalúa el desempeño del participante, a través de un conjunto de herramientas alineadas con sus objetivos de desarrollo.*
- *Facilita la transferencia de lo aprendido a la tarea diaria.*
- *Mide en forma permanente la correlación entre sus acciones y los resultados del negocio.*
- *Dialoga con la organización continuamente para identificar nuevas necesidades, corregir desvíos y responder a nuevas necesidades del negocio.*



# Diseño de Academias Corporativas

## ¿Cómo lo hacemos?

### CONCEPTO

- Definimos previamente el impacto en indicadores de negocio de las acciones que la Academia contempla.
- Establecemos la manera en que se evaluará la transferencia de la formación al puesto de trabajo.
- Describimos los planes de desarrollo e itinerarios formativos ligados a los procesos de trabajo.

### METODOLOGIA

- Proponemos herramientas de evaluación individual en función de competencias y tareas por posición.
- Realizamos una propuesta de formación combinando acciones y metodologías Blended Learning.
- Aseguramos la homogeneidad de metodologías pedagógicas.
- Diseñamos los planes de desarrollo para cada universo a través de rutas profesionales.
- Ofrecemos la certificación de los participantes vía sistema de créditos por cumplimiento de objetivos.

### ACCIONES "CROSS"

- Diseñamos un plan de comunicación integral del proyecto.
- Contemplamos programas de seguimiento y feedback a lo largo del plan de desarrollo.
- Formamos a líderes para involucrarlos en acciones de coaching a sus colaboradores para asegurar la transferencia.

## Descripciones de Familia de Puestos y/o Posiciones

### ¿Qué es?

La matriz de **descripción de familia de puestos** es un instrumento que permite entender qué caracteriza cada nivel de posiciones dentro de la Organización y qué lo diferencia de los demás, dando claridad acerca de las responsabilidades inherentes a dicho nivel así como las capacidades necesarias para el éxito en el mismo y aquello que requiere para dar el próximo paso en la organización.

Las **descripciones puestos** brindan la información necesaria para saber:

- Qué se espera que logre cada persona que se desempeña en el rol que ocupa.
- Cuáles son las vías habituales por medio de las cuales lo logra.
- Las capacidades comportamentales y aspectos genéricos necesarios del puesto en el que se desempeña.
- Cuáles son los conocimientos específicos que requiere para poder tener éxito en el desempeño de su rol.

Ambas herramientas posibilitan gestionar eficazmente las remuneraciones, promociones, planes de desarrollo, reconocimiento así como también ser más eficaces a la hora de llevar adelante incorporaciones.

Se trata de dos niveles de descripción que pueden llevarse a cabo de manera conjunta o de manera independiente.

## Descripciones de Familia de Puestos y/o Posiciones

### ¿Cómo lo hacemos?



#### ANÁLISIS DEL MATERIAL DISPONIBLE

Se analizan los organigramas y la descripción de los procesos existentes para entender el contexto para cada puesto. Se definen capacidades genéricas por nivel.



#### REUNIÓN CON N+1

Se realizan reuniones de aproximadamente 1h. por puesto a describir con el Jefe de la posición en cuestión los esperables para dicho puesto y el perfil ideal.



#### REDACCIÓN DE DOCUMENTO INICIAL

En función de lo relevado, **enthos** redacta la primera versión plasmando los lineamientos generales. Se envía para validación al N+1.



#### REUNIÓN CON EL OCUPANTE DEL PUESTO

Acordados los esperables para el puesto, se realiza una sesión de trabajo de 1h. con la persona o grupo de personas que se desempeñan en dicha posición en la que se describen las tareas genéricas que permitan el cumplimiento de los esperables descriptos.



#### REDACCIÓN DE DOCUMENTO FINAL

**enthos** integra lo trabajado en cada caso cerrando las descripciones de cada puesto analizado. Realiza la presentación al equipo a cargo del proceso.

## Soporte en procesos de Gestión del Desempeño

### ¿Qué es?

¿Para qué trabajar sobre la consolidación del Método de Gestión del Desempeño?

- ▶ Para que los Líderes incorporen la utilización de las herramientas de gestión del desempeño como el modo en el cual la Organización gestiona el desarrollo de los colaboradores y no lo vivan como un trabajo extra.
- ▶ Para asegurar que los Líderes sepan qué se debe evaluar, unificando los criterios que instauren equidad en la valoración de los colaboradores de la Compañía.

Por ello, favorecer que los líderes se apropien de las herramientas disponibles para la gestión del desempeño y las incorporen a su manera de llevar adelante su rol supone un trabajo de desarrollo de los mismos tal que generen conciencia de la criticidad de su utilización y adquieran los skills necesarios para hacerlo de manera adecuada y homogénea.

# Soporte en procesos de Gestión del Desempeño

¿Cómo lo hacemos?



## Facilitación de sesiones Planeamiento Estratégico

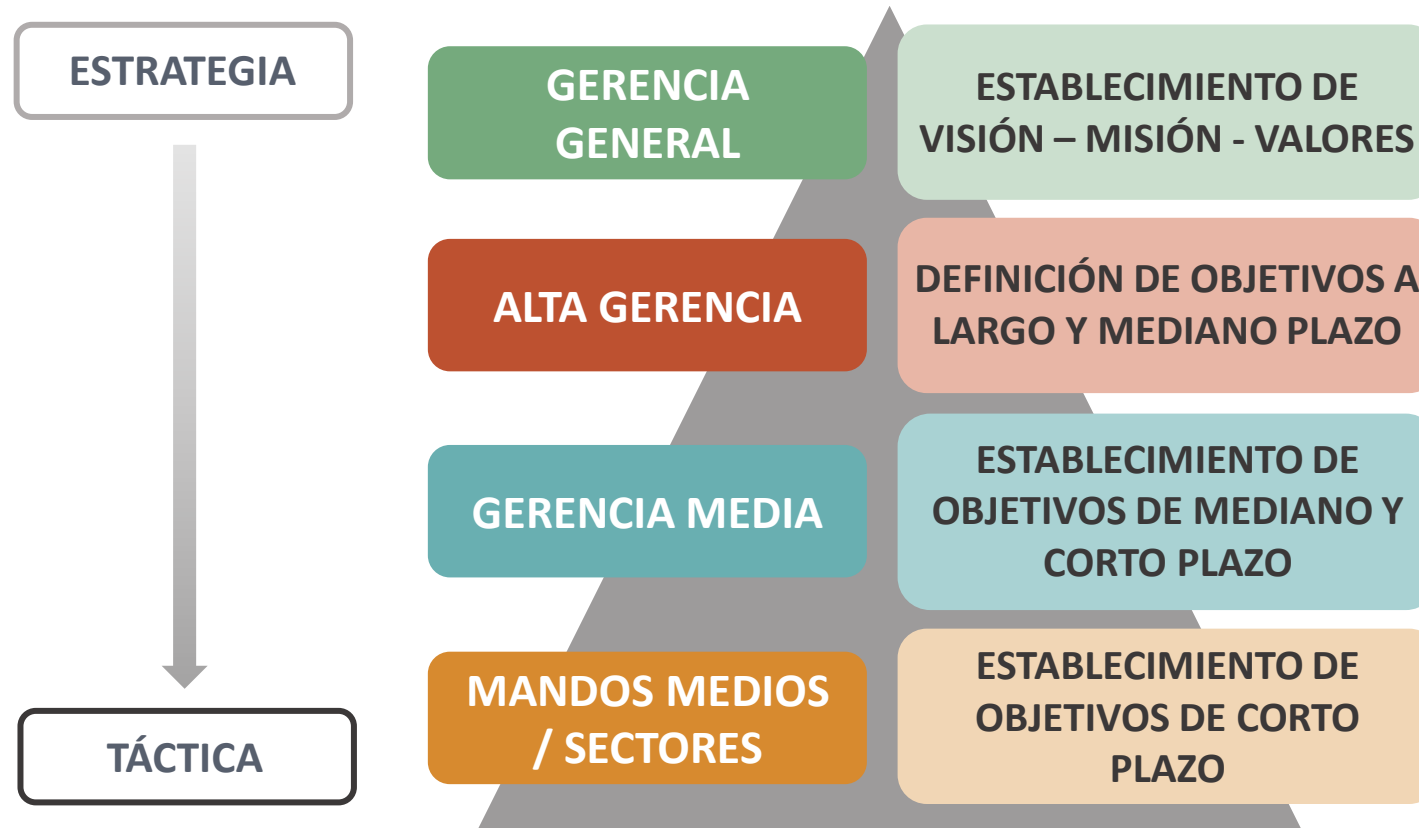
¿Qué es?

*Definir la Visión, la Misión y los Valores de la Compañía constituye un eslabón central en el establecimiento del rumbo de la misma. Traducir dichos elementos en planes concretos que se traduzcan en objetivos de mediano y corto plazo, definición del perfil de gente que se precisa para alcanzarlo estableciendo el gap existente con nuestros colaboradores y la definición de procesos centrales del negocio que permitan concretar lo planeado supone una tarea minuciosa pero de carácter vital para materializar aquello que la empresa se propone.*

Por ello, realizar de manera periódica sesiones de trabajo con la Alta Dirección que permitan establecer los lineamientos centrales de trabajo para un plazo determinado y luego realizar el deployment correspondiente con los siguientes niveles de la Organización que permitan ir traduciendo en acciones concretas con plazos de cumplimiento y responsables a cargo, resulta un aspecto ineludible de la gestión de los líderes si quieren que los esfuerzos de cada miembro de la Compañía estén orientados hacia un mismo fin.

# Facilitación de sesiones Planeamiento Estratégico

¿Cómo lo hacemos?



# Procesos de Coaching

## ¿Qué es?

Actualmente, la manera en la que la formación se lleva a cabo adquiere diferentes formas en función de las necesidades específicas y el público a quién está dirigida la misma.

El Coaching es una modalidad de formación personalizada para Líderes que permite, a través de la interacción entre el coachee y su coach, adaptar 100% las acciones a las necesidades del destinatario final, quién puede aplicar a su trabajo cotidiano los aprendizajes extraídos del Programa.

En las sesiones de Coaching, a través de diferentes dinámicas, el coachee reflexiona acerca de aspectos inherentes a su estilo de liderazgo y el modo en el cual interactúa con los otros relevantes para su gestión y que tienen un impacto directo en la manera en que desarrolla su tarea cotidiana y, apoyado por su coach, explora las mejores prácticas disponibles para afrontar los retos que el ser líder le genera. Sus principales beneficios son:

- AUTOCONOCIMIENTO
- AUTODESARROLLO
- CONSTRUCCIÓN DE COMPROMISOS
- MEJORA DE LAS HABILIDADES DEL LÍDER EFICAZ

# Procesos de Coaching

## ¿Cómo lo hacemos?



### Adecuación

Con el fin de establecer con claridad el alcance del proceso a emprender, realizamos una Entrevista inicial con RH y el N+1 y 1 Entrevista con el Coachee (en caso de ser necesario se puede agregar una evaluación diagnóstica).



### Implementación

Se llevarán a cabo 12 sesiones individuales. A la mitad del proceso se agregará un encuentro de feedback con el N+1. Llegado el caso podrán agregarse sesiones de shadow (observación del Coachee en el ejercicio del rol).



### Evaluación e Informe

Al cierre del proceso, se establecerá 1 sesión de evaluación con el Coachee y 1 con RH y el N+1 donde se repasarán los avances realizados, los temas pendientes y los planes de acción recomendados.

## Facilitación de sesiones de Acuerdos de Gestión

### ¿Qué es?

Establecer acuerdos de gestión es un elemento clave a la hora de alinear a todos los equipos de una empresa en pos de un objetivo común. La inercia de las exigencias cotidianas llevan, muchas veces, a que los objetivos de cada Área se privilegien por sobre los objetivos generales, haciendo que el equipo se aleje del cumplimiento de los mismos y generando conflictos.

A través de este tipo de acciones nos proponemos:

- Reestablecer canales de comunicación que redunden en acuerdos de gestión que permitan la fluidez de los procesos y la eficiencia operativa.
- Acercar las posiciones entre las culturas que conviven dentro del equipo de líderes.
- Constituir un equipo de líderes alineado a la estrategia de la organización tal que permee al resto de la Organización.
- Establecer acuerdos acerca de metodologías compartidas, expectativas y compromisos de servicios.

# Facilitación de sesiones de Acuerdos de Gestión

## ¿Cómo lo hacemos?

### ■ Reunión con Dirección + RH

El primer paso del proceso supone conocer la lectura del Director, sus expectativas sobre el trabajo a emprender y las fortalezas y debilidades de cada miembro de su equipo.

### ■ Reuniones con Gerentes de Áreas

El paso siguiente es escuchar los matices que pueden aportar sobre la problemática a abordar los implicados en el tema, descubrir las tramas vinculares presentes en la interacción cotidiana e identificar obstáculos a nivel dinámico en el equipo.

### ■ Reunión con Dirección + RH

Con la información relevada, se procede a establecer los objetivos del trabajo y proponer un abordaje metodológico.

### ■ Ajuste de diseño

Por último se realizan los ajustes en el diseño para que las actividades a realizar permitan la consecución de los objetivos planteados.



### ■ 1er. Sesión de trabajo

Con dinámicas diseñadas ad hoc se buscará realizar un insight común sobre la situación actual, construir una visión de futuro compartida y favorecer el acuerdo de compromisos de acción para la mejora.

### ■ Seguimiento de planes de acción

Para asegurar que los planes de acción se llevan a cabo se hará una reunión con responsables de los acuerdos alcanzados para monitorear el avance y revisar obstáculos que pudieran haber surgido.

### ■ 2da. Sesión de trabajo

En función de los avances alcanzados, se diseñará una actividad que permita compartir los mismos y abordar temas de la dinámica del equipo que hayan aparecido en el trabajo.

### ■ Seguimiento de planes de acción

Una segunda ronda de reuniones de seguimiento permitirá acompañar la finalización de la aplicación de los planes de acción.

### ■ Presentación de resultados

Para cerrar el proceso, se elaborará y presentará un informe de emergentes y oportunidades.

# Ya han confiado en nosotros

## AGROPECUARIO

- CRESUD
- DUPONT
- EL TEJAR
- MONSANTO
- PIONEER

## ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS

- AB InBev - QUILMES
- ADES
- ARCOR
- ARCOS DORADOS
- BAGLEY
- BELIV (GUATEMALA)
- BIMBO
- CBSé
- CERVECERÍA NACIONAL DE ECUADOR
- CERVEPAR (PARAGUAY)
- COCA COLA DE ARGENTINA
- COCA COLA PARESA (PARAGUAY)
- COMPAÑÍA CERVECERA ASUNCIÓN (PARAGUAY)
- MAIN PROCESS
- MONDELEZ
- NESTLÉ WATERS
- NIKO GASEOSAS (PARAGUAY)

## ARTÍCULOS DE CONSUMO

- CGFSA
- UNILEVER

## AUTOMOTRIZ

- AUSA
- IVECO
- PSA - PEUGEOT

## BANCOS

- CENTRAL
- CIUDAD
- COMAFI
- HIPOTECARIO
- INDUSTRIAL
- ITAÚ
- NACIÓN
- UNIÓN (BOLIVIA)

## COSMÉTICA

- L'OREAL
- NATURA

## ENERGÍA

- SHELL
- YPF

## ENTRETENIMIENTO

- HOYTS CINEMARK

## ESTADO

- GOBIERNO DE LA CABA
- MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN DE LA NACIÓN
- MUNICIPALIDAD DE ESCOBAR

## INGENIERÍA INDUSTRIAL

- BOSCH
- DUPONT
- SPIRAX SARCO

## INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

- TECHINT

## LABORATORIOS

- BAYER
- BAUSCH + LOMB
- DROGUERÍA MONROE
- DROGUERÍA SAPORITTI
- FABRA
- MEAD JOHNSON
- PFIZER
- POEN
- TEMIS LOSTALO
- RAYMOS
- ROCHE
- SAVANT
- VALUGE

## LOGÍSTICA

- ANDREANI
- DP WORLD - TRP
- KUHENE + NAGEL
- OCA

## MANUFACTURA ELÉCTRICA

- ELECTRICIDAD SERRANO
- SCHNEIDER ELECTRIC

## MARKETING Y PUBLICIDAD

- WOOWUP

## MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

- DURLOCK – ETERNIT
- HOLCIM
- IPS
- FERROCORT

## MAQUINARIA

- ANDRES MORETTI E HIJOS

## MINERÍA Y METALÚRGICA

- CALIDRA
- MINERA SANTA CRUZ

## PLÁSTICOS

- PLASWAG

## PRODUCTOS QUÍMICOS

- AKZO NOBEL
- DIVERSEY

## REAL ESTATE

- IRSA

## RETAIL

- ALTO PALERMO
- CENCOSUD
- DAFITI
- DÍA
- FALABELLA
- GARBARINO
- GLAMIT
- GROUPON
- SODIMAC
- WALMART

## SALUD

- HOSPITAL BRITÁNICO
- OMINT
- SML

## SEGURIDAD

- PROSEGUR (PARAGUAY)

## SEGUROS

- ALLIANZ
- CHUBB
- GALICIA SEGUROS
- GRUPO ABSA
- NACIÓN SEGUROS
- PRUDENTIAL SEGUROS
- RÍO URUGUAY SEGUROS
- SANCOR SEGUROS
- THE WARRANTY GROUP
- ZURICH

## SERVICIOS FINANCIEROS

- PSA FINANCE
- BNP PARIBAS CARDIF
- CFA
- EFECTIVO SÍ
- TARJETA NARANJA
- TOYOTA CÍA FINANCIERA
- UALÁ

## SERVICIOS

### MEDIOAMBIENTALES

- PROHYGIENE

### SERVICIOS PÚBLICOS

- AySA

## SOFTWARE

- GYF

## TABACO

- PHILLIP MORRIS

## TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN

- AMADEUS
- BEESION
- GESTIÓN COMPARTIDA
- INDRA
- IRON MOUNTAIN
- ORACLE (URUGUAY)
- SALESFORCE – MULESOFT
- XYLEM

## TELECOMUNICACIONES

- BUONGIORNO
- CABLEVISIÓN
- DIRECTV
- NEXTEL
- TELECOM

## TEXTIL

- HEIMBACH

## TRANSPORTE

- LA NUEVA METROPOL
- METROVÍAS



# Zinc Eventos

Somos una consultora especializada en la organización de eventos corporativos haciendo foco en lo más importante de una compañía: SU CAPITAL HUMANO

Con llegada a Nivel Nacional y LATAM, nos proponemos como socios estratégicos de los departamentos de Marketing y Recursos Humanos para llevar adelante nuestras acciones de: Eventos Corporativos, Eventos Virtuales, Team Building Y Acciones Wellness.

**Partner de Enthos** en los Programas de Capacitación y Desarrollo.

## enthos

En **enthos** trabajamos para el desarrollo de las personas con el fin de que sean capaces de comprometerse con la creación de su propio futuro y hacerse responsables de aquello que se deriva de sus actos ya que entendemos que este tipo de personas hacen que las Empresas sean más eficientes y eficaces.

# Gracias por confiar en nosotros



Diego Nys  
info@zinceventos.com.ar  
M. +54 911 5377-3403

Marcelo Beer  
marcelo@enthos.com.ar  
M. +54 911 6520-2589