

LAUDE EN EDUCACION EMPRESARIAL LEM

| Consultoría | Capacitación | Asesoría |

USFQ **MODE**
MODELO DE DESEMPEÑO

Consultoría-Diagnóstico

Es un proceso consultivo que consiste en el análisis y validación de las necesidades empresariales, y la comprensión de las estrategias y entorno más influyentes.

Incluye la identificación de las causas de las oportunidades de mejora, y el alineamiento entre los objetivos del negocio y los contenidos académicos, para asegurar la personalización.

Permite validar el grado de evaluación deseado e identifica los factores individuales y ambientales que influyen en la aplicación de lo aprendido.

Garantiza así, la calidad de la propuesta que incluye el programa de estudio, un plan de acompañamiento, e iniciativas adicionales de mejora del desempeño.



La Escuela de Empresas aplica su *Modelo de Desempeño (MODE)* en todos sus programas. MODE se enfoca fuertemente en una consultoría inicial que potencia el impacto de las soluciones académicas en la realidad laboral.

Consultoría

La consultoría inicial arranca con el análisis organizacional y definición de oportunidades de mejora de desempeño, que se realiza en forma conjunta con la empresa. Se analiza el requerimiento inicial, oportunidades claves, entorno y estrategias, con el fin de confirmar los temas mas relevantes.



1. Requerimiento inicial.

La consultoría asegura la comprensión de las expectativas de los involucrados, fomenta la participación y compromiso de los estudiantes, potencia la transferencia del aprendizaje, aclara preferencias de evaluación.

Ofrece soluciones de educación personalizadas y alineadas a la realidad empresarial.

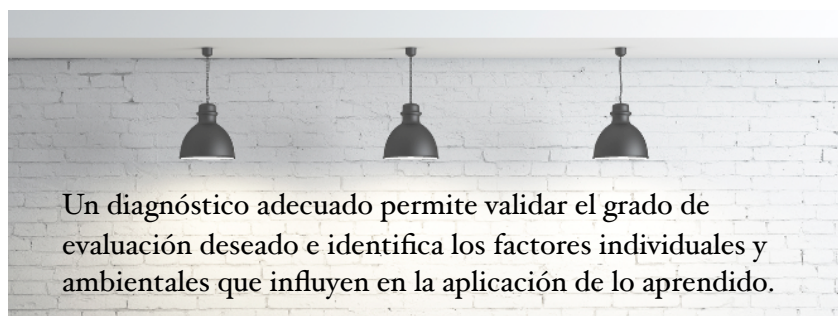
Diseño y Desarrollo

Es un proceso de creación de soluciones de acuerdo con los resultados del diagnóstico.

Incluye la planificación administrativa, validación de estrategias empresariales y académicas, diseño del plan de acompañamiento, planes de acción, comunicación y evaluación.

Consiste en la organización y aseguramiento de recursos de profesores, materiales, y tecnológicos para garantizar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.

Incluye la gestión de materiales de soporte, contenidos virtuales, y desempeño académico.

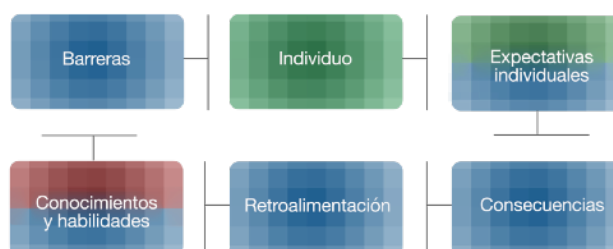


En la consultoría inicial se llevan a cabo actividades que confirman las necesidades de capacitación o iniciativas para mejorar el desempeño del talento, de acuerdo con perspectivas de los involucrados clave: directivos a cargo de la gestión del talento, gerencias o directivos, futuros estudiantes, y clientes de la organización.



2. Perspectivas y preferencias de involucrados.

A través del análisis objetivo de causas de problemas (o razones para que existan oportunidades de mejoramiento), se identifican los factores que afectan el proceso de desempeño personal y que a su vez promueven o limitan el cumplimiento de objetivos individuales y resultados deseados. Se analizan las “entradas” o barreras que pueden afectar el trabajo, así como la claridad de expectativas personales hacia los objetivos organizacionales planteados. Se resumen las consecuencias de las evaluaciones de desempeño, la forma de retroalimentación, y el nivel de competencias actuales y requeridas del perfil de puesto.



3. Identificación objetiva de oportunidades de mejora.

De ser necesario, se aplican diferentes métodos de recopilación de información (grupos focales, entrevistas, encuestas y observaciones) para realizar un análisis de las variables ambientales e individuales que influyen en el mejoramiento del desempeño.

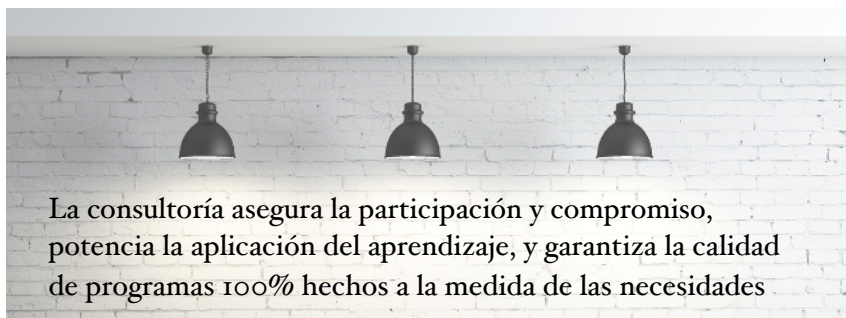
Este proceso clarifica las expectativas empresariales, alinea el programa con la realidad empresarial, permite una adecuada planificación para el acompañamiento, comunicación y monitoreo, y principalmente, garantiza la calidad del programa. Implementación.

Implementación

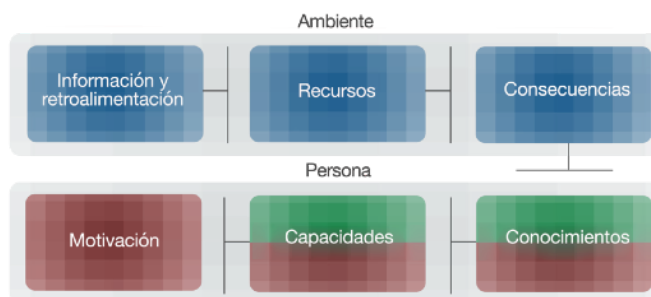
Es la consecución empresarial y académica. Incluye el lanzamiento del programa, aplicación de iniciativas de desempeño, visitas empresariales, aplicación de planes de comunicación, evaluación y reportes de avances.

El seguimiento académico se enfoca en la inducción y preparación de profesores, impartición del programa, aplicación del plan de trabajo, comunicación con estudiantes y entrega de reportes académicos.

El proceso de implementación fomenta el trabajo en conjunto y comunicación efectiva con estudiantes, profesores y cliente, permite cambios oportunos y mejoramiento continuo del programa.



El resultado de esta actividad es la entrega de un reporte que resume de forma específica y concreta el tipo de información, recursos, e incentivos claves para el éxito laboral. Se incluyen los conocimientos, competencias y motivaciones que afectan de forma crítica el cumplimiento de responsabilidades y actividades claves.



4. Análisis de variables que influyen en el desempeño.

Con el fin de potenciar la aplicación del aprendizaje adquirido en el proceso de educación, se identifican las variables que pueden promover o restringir dicha transferencia de aprendizaje. Este diagnóstico se realiza antes de confirmar el diseño final del programa para tomar en cuenta iniciativas adicionales a nivel empresarial, personal, o del diseño académico que afectarán inevitablemente la aplicación del aprendizaje adquirido.



5. Identificación de variables que afectan la transferencia de aprendizaje.



Evaluación

Es un proceso enfocado en los intereses del cliente y cumplimiento de estándares académicos; e incluye la evaluación de la calidad del programa, de los contenidos académicos, su potencial aplicación en el trabajo, y la satisfacción del servicio.

Incluye la satisfacción del seguimiento y retroalimentación, así como la evaluación de la transferencia de aprendizaje, sus consecuencias en los resultados organizacionales, y de forma ideal, el retorno de la inversión del programa de educación.

Los niveles de evaluación (participación de estudiantes, satisfacción del programa, grado de aprendizaje, aplicación de competencias, impacto en resultados y retorno), se refuerzan con la evaluación de factores ambientales y personales que potencian o limitan la aplicación de las competencias (conocimientos y habilidades) adquiridas.

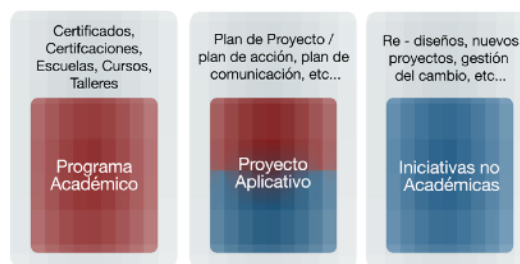
Este proceso de monitoreo se valida desde la fase de diagnóstico, se diseña de acuerdo al grado de evaluación deseado, y se gestiona a través de un plan organizado, durante y después del programa.

Permite concluir de forma objetiva y oportuna, la calidad empresarial y académica del proceso de educación y aprendizaje.



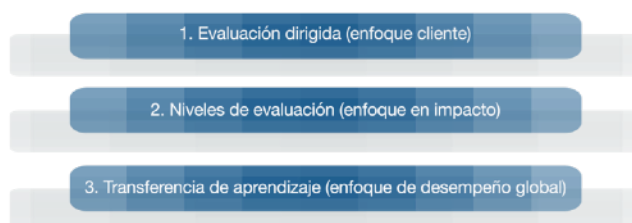
Laude en Educación Empresarial es un programa para un grupo mínimo de 10 líderes a cargo de la gestión del conocimiento o desarrollo del talento.

La información de variables de transferencia sirve de insumo esencial para cualquier iniciativa de mejoramiento de desempeño de la organización. También se puede evaluar la transferencia al final del programa para identificar variaciones y efectividad. Dependiendo de los hallazgos, se diseña un proyecto de educación empresarial que incluye el programa académico, un proyecto aplicativo, así como iniciativas no académicas para fomentar la consecución de resultados.



6. Identificación de iniciativas académicas y empresariales para el mejoramiento del desempeño.

Se elabora un plan de evaluación para definir el éxito del programa. Se aplican estrategias de planificación según el enfoque en el cliente, los niveles de impacto esperados (satisfacción, aprendizaje, aplicación, resultados, consecuencias, y retorno de inversión), y los factores que afectan a la aplicación de lo aprendido. El plan se valida y aplica antes, durante y después de la implementación.



7. Plan para evaluar el impacto de un programa de educación empresarial.

Finalmente, se realiza un taller de alineamiento empresarial-académico para alinear las oportunidades de mejora, expectativas de competencias y comportamientos, resultados esperados y objetivos empresariales, con la solución académica (objetivos de aprendizaje, contenidos, recursos y formas de evaluación).

Actualización

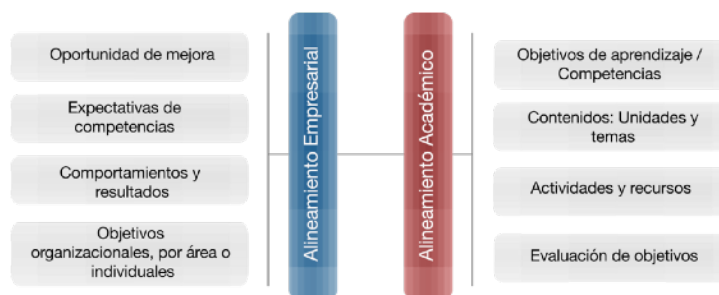
El proceso de actualización se enfoca en los resultados del diagnóstico, diseño, desarrollo e implementación, y los reportes empresariales y académicos.

La actualización permite la creación de una propuesta de re-certificación o aplicación de nuevos programas educativos e iniciativas de mejoramiento de desempeño.

Se trata del insumo para una nueva fase que asegura procesos de educación continua y profesionalización de largo alcance.

El proceso de actualización requiere del compromiso y participación activa del cliente, la gerencia, profesores y estudiantes que han logrado un desempeño académico y laboral de excelencia.

La actualización es una fase del modelo de desempeño que promueve la sostenibilidad de los procesos de educación empresarial, y potencia el desarrollo continuo de la profesionalización, calidad del talento, competitividad y desempeño empresarial.



8. Alineamiento empresarial - académico.

Capacitación

Durante esta fase de formación, se actualizan competencias claves para la gestión exitosa de la educación empresarial. Consiste en un programa de 72 horas (60% presencial y 40% virtual) que se enfoca en el estudio del modelo de desempeño individual y organizacional MODE (diagnóstico, diseño, implementación, evaluación y actualización) para la creación de sostenible de programas de educación empresarial.



Asesoría

Se trata de una fase de seguimiento (coaching), durante el proceso de capacitación, y consiste en la entrega de retroalimentación para la creación de una propuesta aplicable de educación continua, ante de finalizar el programa, y hasta tres meses luego de concluido.

