



María Cano  
Fundación Universitaria

Vigilada MinEducación

# PORTA FOLIO

**CENTRO DE CONSULTORÍA**

*Ser y hacer...*





# “LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES NUESTRA MISIÓN”

Asesoramos, orientamos y acompañamos las empresas para alcanzar sus metas, a través de la identificación de necesidades, convirtiéndolas en oportunidades. Aplicando metodologías e instrumentos alineados a sus retos empresariales, disponiendo de conocimiento, experiencia, investigación, y talento humano.



Modelos de atracción selección y engagement de talento humano.

- **Diseño y análisis de cargos:** Análisis, revisión y descripción de diseño de perfiles y levantamiento de procesos de cargos.
- **Proceso de selección:** Diseño de modelos de selección y/o selección de talento cualificado acorde a las características de la organización.
- **Procesos de adaptación, inducción y reinducción:** Implementación del proceso de inducción, documentación, diseño de presentación con información institucional.
- **Fidelización del talento humano:** Estrategias y aplicación de instrumentos de fidelización, permanencia organizacional y generacional.
- **Asesoría de instrumentos de valoración de potencial humano:** Asesoría, aplicación, análisis e informes de pruebas psicométricas.



# ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE TALENTOS



# DISEÑO Y ARQUITECTURA ORGANIZACIONAL

Identificación de valores, cultura y clima organizacional: Medición realizada a través de técnicas de evaluación, para identificar la percepción de los colaboradores de la organización, busca la alineación de la planeación estratégica para el cumplimiento de los objetivos empresariales.








---

# COMPENSACIÓN, CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR LABORAL

Políticas de bienestar laboral: elaboración del programa de bienestar laboral, documentación del proceso y cronograma de actividades a desarrollar.





# GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

- **Evaluación de gestión del desempeño:** Mi desempeño en el servicio, proceso de valoración dinámico, técnico y humano del personal, que permite el mejoramiento en los procesos, y lograr acuerdos que confirmen el cumplimiento de funciones, metas y resultados.
- **Mapa de talentos:** Identificación, promoción de cargos y movilidad de talento para gestionar las personas.
- **Modelo de gestión por competencias:** “La Molécula Organizacional”, es la construcción del ADN empresarial que identifica las competencias técnicas y transversales de la empresa.
- **Análisis de Actividades “JHN”:** Examina las diferentes funciones de un cargo, enmarcándolas en las labores realizadas y el tiempo invertido en la ejecución de las mismas, esto permite determinar con mayor precisión la demanda real de estas, en coherencia, importancia y prioridad del cargo objeto de estudio.





# GESTIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

**Aplicación de batería de riesgo psicosocial, análisis, e Intervención: Sensibilización e intervención en factores de riesgo psicosocial Res. 2646 de 2008. SG-SST Res. 2404 de 2019.**

**Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST: Diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo, Implementación, acompañamiento en SG-SST.**

- Formación para Comité de Convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Formación de promoción y prevención de adicciones.
  - Formación de promoción y prevención en el uso de EPP..
-



# GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El conocimiento, un valor intangible en la organización: Proceso de identificación, compilación, evaluación y almacenamiento de información, a través de la transferencia de conocimiento y el aprendizaje organizacional.





# FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Proceso formativo que permite que las personas, adquieran conocimientos, potencien habilidades y competencias, contribuyendo al logro de las metas organizacionales, articulado a la consecución de su desarrollo personal y profesional.

- **Metodología:** Diplomados, cursos, seminarios, talleres, asesorías, consultorías, planes de formación, certificaciones y diplomados.
- **Vivencial:** Construir conocimiento por medio del hacer y la experiencia.
- **Reflexiva:** Crear espacios de pensamiento, análisis y cuestionamiento alrededor de un tema.
- **Participativa:** Involucrar a los participantes en la realización de actividades.







► **Liderazgo para las organizaciones:** Empoderar las organizaciones, y las personas que la conforman, para contribuir al propósito superior o misional de la empresa.

Las personas en las organizaciones (Descubrimiento de un líder).

- ¿Qué es ser líder?
- Los tipos de liderazgo.
- El liderazgo y la comunicación.
- Desarrollo del potencial de un líder.
- Liderazgo del siglo XXI.
- Liderazgo y emociones.
- Ley 1010 de 2006 y su relación con el liderazgo.
- Liderazgo generacional (millennials y centennials).

# ESCUELA DE LIDERAZGO



► **Liderazgo gerencial:** Desarrollar el potencial de los líderes de las organizaciones para la toma de decisiones estratégicas.

- ¿Qué es ser líder?
- Los tipos de liderazgo.
- El liderazgo y la comunicación.
- Desarrollo del potencial de un líder.
- Liderazgo del siglo XXI.
- Liderazgo y emociones.
- Ley 1010 de 2006 y su relación con el liderazgo.
- Liderazgo generacional (milleniams y centennialls).
- Valoración de potencial de los líderes.







► **Liderazgo juvenil:** Desarrollo de habilidades de liderazgo del siglo XXI, en población juvenil que permita empoderarse de decisiones políticas, educativas, sociales, económicas.

- Cultura ciudadana y participación (Competencias ciudadanas).
- Sostenibilidad ambiental y manejo de recursos naturales.
- La salud mental y el bienestar.
- Competencias de liderazgo.
- Transformación social.
- Escenarios de participación juvenil.

► **Liderazgo femenino:** El siglo XXI, invita a la mujer a visibilizar su potencial en los escenarios públicos y privados, para resaltar ciertas características de su liderazgo que llevan a las organizaciones a otro nivel.

- Competencias de liderazgo, arquetipos y prototipos.
- Mujer y sociedad, componente histórico.
- Obstáculos y oportunidades del liderazgo femenino.
- Valoración de potencial femenino.
- El rol de la mujer en el mundo laboral.
- El equilibrio femenino desde sus diferentes roles.





Desarrollo del potencial humano, a través de sus competencias personales y profesionales.

**Outdoor training (Al aire libre) – actividades indoor:** Actividades lúdicas y competitivas que promueven el desarrollo de habilidades y fortalecimiento de competencias partiendo de metodologías experienciales.

- Competencias que pueden trabajarse:
  - Trabajo en equipo
  - Comunicación
  - Orientación al logro
  - Liderazgo
  - Resolución de conflictos
- **Acompañamiento psicológico en las organizaciones:** Asesoría profesional psicológica, Te escucho... estoy contigo.
- Acompañamiento psicológico:
  - Individual
  - Grupal
  - Pareja
  - Familiar

# DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS - SOFT SKILLS



Desarrollo intrapersonal	Desarrollo interpersonal
Desarrollo intrapersonal	Relacionándome con otros
Proyecto de vida	Comunicación inteligente (habilidades comunicativas)
Del estrés al eustrés	Trabajo con mi equipo
Procrastinación, la efectiva gestión del tiempo	Empatía
Resiliencia	Habilidades para la vida
Inteligencias múltiples	Formador de formadores
Dimensiones del ser, una mirada desde el autocuidado	En los zapatos de...
Armonizando mi ser	Gestión de emociones
Arteterapia	Manejo de conflictos
Mapa de los sueños	
Finanzas personales	



# LÍNEAS DE FORMACIÓN





**Conoce nuestra**

**OFERTA ACADÉMICA**

**escaneando nuestros  
códigos QR**



**Pregrados**



**Posgrados**





María Cano  
Fundación Universitaria

Vigilada MinEducación

**¡ESTAMOS PARA  
ASESORARTE!**

Calle 56 # 41 - 90  
Barrio Boston - Medellín  
Teléfono: (60+4) 402 55 00 Ext 191 - (60+4) 540 13 29  
WhatsApp: 313 210 9119  
[www.fumc.edu.co](http://www.fumc.edu.co)