

"PUEDES ENSEÑAR A UN PAVO A ESCALAR, PERO ES MEJOR CONTRATAR UNA ARDILLA"

DAVID MCCLELLAND

BROCHURE  
PRESENTACION  
COMMENTZ



# Especialista Modelo de competencias

**Empresas y Personas**

## Incertidumbre



El concepto VUCA ha sido ampliamente superado por la realidad, lo que nos ha llevado a evolucionarlo a un nuevo concepto denominado VI<sup>2</sup>RCA<sup>2</sup>S.

Hemos tenido que incorporar cuatro nuevas características: **I**nmediatez, **R**uido, **A**celeración y **S**imultaneidad de disparidades.

Las organizaciones deben prepararse para desenvolverse en escenarios complejos con las siguientes variables principales:

<b>V: Volátil</b>	<b>C: Complejo</b>
<b>I: Incierto</b>	<b>A: Ambigüedad</b>
<b>I: Inmediatez</b>	<b>A: Aceleración</b>
<b>R: Ruido</b>	<b>S: Simultaneidad de Paridades</b>

# Insights

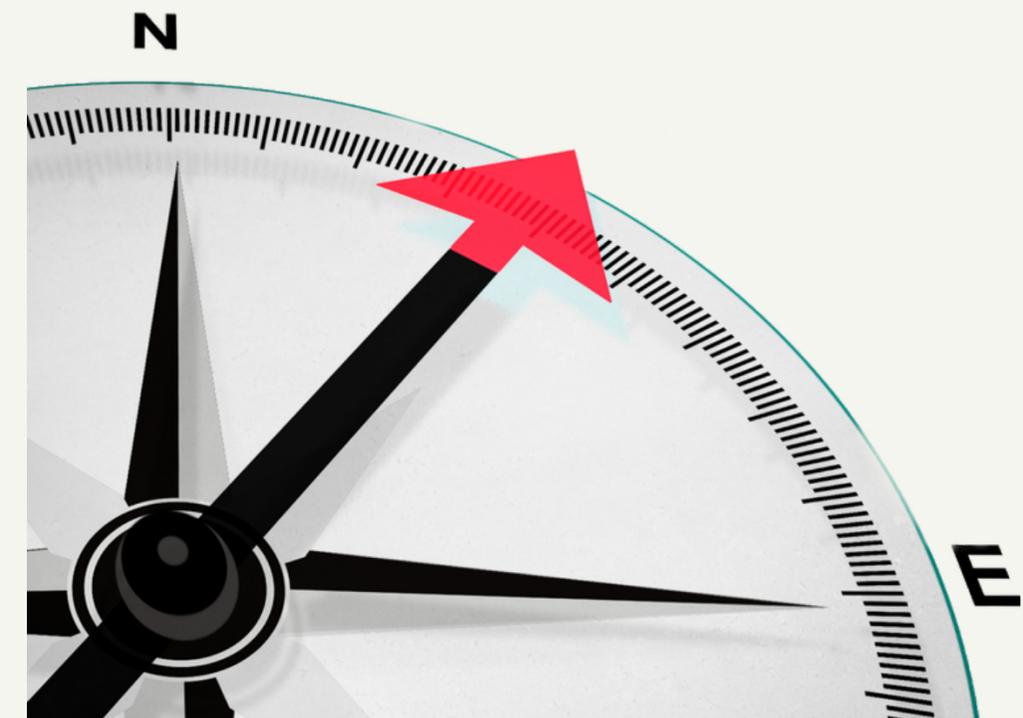
## Prospectiva

Preparar a las organizaciones para enfrentar escenarios complejos, requiere dotarlas de las competencias críticas en sus distintos grupos de trabajo.

Las empresas necesitan otra mirada estratégica, donde la forma clásica de enfrentarse a un proceso de reflexión proyectiva, ya no tiene sentido.

Nuestra nueva mirada deberá centrarse mucho en el futuro a través de la prospectiva. La prospectiva está basada en dos grandes conceptos: los impactos y los escenarios.

Entre los impactos más importantes se encuentran: Sociales, Medioambientales, Tecnológicos, Macroeconómicos, Políticos / legales, Geoestratégicos.



## Emprendimiento

La importancia de avanzar en el desarrollo del emprendimiento de cada región representa la mayor fuente de aporte de valor a las economías globales.

La pandemia, aparición de variantes, el deseo-necesidad de mayor flexibilidad laboral, la precariedad laboral femenina, entre otros, han impulsado a las personas a abrirse a la posibilidad de emprender su propio negocio.

# Quiénes somos

BROCHURE  
PRESENTACION  
COMMENTZ



## *Nuestra historia*

Debe remontarse ya a los 20 años vinculados a la consultoría y el desarrollo del potencial humano por un mundo mejor y empresas con rentabilidad sustentable, en ese entonces como Commentz Consulting.

Nos llevó mucho tiempo, con altos y bajos, llegar a una fórmula que desarrollara de manera adecuada las competencias del saber ser.

Los errores nos permitieron aprender, analizar y buscar las mejores prácticas e incorporar nuevos profesionales que aportaran otros puntos de vista.

Una relación cálida de trabajo diario con empresas y personas nos ha permitido crear confianza y credibilidad siendo honestos con las expectativas, tanto en procesos como en resultados.

# Commentz *Hoy*

Adaptarnos a nuevas tendencias, herramientas, equipos en muchos países como Italia, Chile, Colombia, Estados Unidos, Argentina e India, y a condiciones tan particulares como una pandemia, el teletrabajo o los nuevos modelos de gestión por competencias nos imponen nuevos retos todos los días.

Actualmente con la casa matriz en Italia, recogemos lo mejor de nuestra experiencia sumado a lo que hoy ofrece Europa y definimos como queremos acompañar a nuestros clientes y vestirnos con nuevas tecnologías.

Ha sido un energético renacer.

Sin embargo, la mayor riqueza está en las relaciones con nuestros clientes y las personas y en la humildad para construir juntos un nuevo futuro.



# Nuestras alianzas



A través de nuestros business partners hemos construido una red internacional que amplía nuestro portafolio de productos.

De esta forma, promovemos programas de formación diversos y complementarios, con la calidad que da la experiencia y trayectoria de nuestros socios.

Contamos con un listado de **eBooks y manuales de autoinstrucción** de nuestra propia autoría y, de otros especialistas de diversas partes del mundo que complementan nuestro propósito de llegar a todas las personas y en todas las plataformas para el desarrollo de su potencial.

**ETECH  
SIMULATION**

 **EDUardo**

**QuintaEra**

# ¿Cómo acompañamos? *Personas y Empresas*

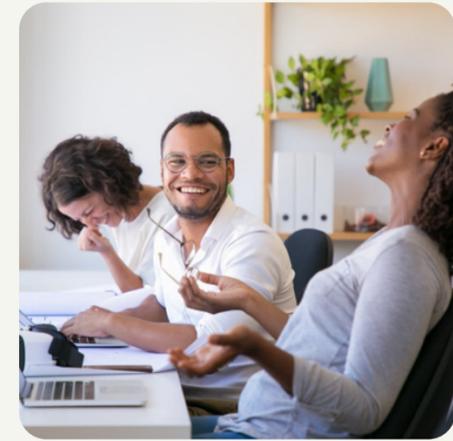
Porque creemos que las personas desde sus talentos contribuyen a una sociedad humana, feliz y productiva es que nos empeñamos día a día en desarrollar un portafolio integral para el diagnóstico, activación, desarrollo de competencias, así como la gestión de un modelo de alto valor para las organizaciones.



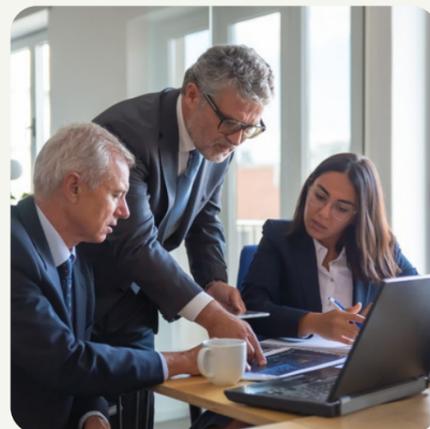
**Tests para diagnóstico de competencias**



**Coaching por competencias**



**Desarrollo de competencias  
Juegos de Negocios y Manuales**



**Consultoría gestión personas por competencia**



**Software para implementación de un modelo de gestión humana por competencias**

# 1 Tests para el diagnóstico de competencias

- ✓ Screening de competencias laborales
- ✓ Screening de competencias por objetivos específicos
- ✓ Retroalimentación por competencias

*Los tests evalúan científicamente el potencial de competencias que predicen el éxito en el desempeño futuro de la persona en su puesto de trabajo.*

## Screening competencias laborales

TESTS QUE EVALÚAN UN CONJUNTO DE  
COMPETENCIAS DIFERENCIADOS POR  
NIVELES JERARQUICOS Y FUNCIONALES

- Cargos  
Administrativos
- Habilidades Directivas
- Jefaturas y/o  
supervisión
- Profesionales o staff
- Comerciales y Ventas
- Screening Full

## Screening objetivos específicos

TEST QUE EVALÚAN UN CONJUNTO DE  
COMPETENCIAS NECESARIAS PARA EL  
CUMPLIMIENTO DE UNO O MÁS OBJETIVOS  
ESPECÍFICOS

- Perfil Emprendedor
- Teletrabajo
- Estudiantes recién  
egresados
- Objetivos  
Personalizados

## 2 Coaching

- ✓ Orientación Profesional
- ✓ Autoevaluación
- ✓ Desarrollo Profesional
- ✓ Desarrollo Habilidades Directivas
- ✓ Objetivos personalizados

*Las sesiones de coaching tienen el objetivo de acompañar a la persona desde sus competencias en la co-construcción de un plan para reconocerse, armar un plan para su desarrollo profesional o el de su rol como líder*

# 3 Desarrollo de Competencias

## *Juegos de Negocio*

- ✓ Dirección de equipos
- ✓ Dirección Estratégica de Negocios
- ✓ Emprendimiento
- ✓ Gestión de Crisis
- ✓ Innovación y Cambio
- ⊕ Programas Personalizados

*Los programas se basan en metodologías ABP. La persona se enfrenta a ambientes sin riesgo, que les permite practicar ciencias empresariales, desarrollar sus competencias, así como la actitud con la que enfrentan diversos escenarios*

*Diviértete con las demo en este [link](#)*

# 3 Desarrollo de Competencias

## *Manuales de Autoaprendizaje*

-  Reconfigura tu cerebro para el emprendimiento
-  Encontrar empleo en tiempos difíciles
-  Técnicas de gestión emocional en entornos laborales
-  Manual de autoliderazgo

*Estos manuales escritos en forma dinámica, práctica y simple permiten a los participantes avanzar a su ritmo en el desarrollo de sus competencias con reflexiones y ejercicios prácticos*

 títulos en continua producción

# 4 Consultoría Gestión Personas

- ✓ Matriz de competencias
- ✓ Mapa de Talentos
- ✓ Gestión de Cultura Organizacional
- ✓ Plan de Sucesión
- ✓ Construcción y rediseño de Gestión Personas

*El modelo de competencias alinea estratégicamente la organización en búsqueda tanto del éxito corporativo como el de las personas. A su vez, otorga un rol estratégico al área de Gestión Personas medido desde su aporte de valor a la organización*

# 5

## ITO

Software para la implementación de un modelo gestión humana por competencias



Matriz de competencias



Diccionario de competencias



9 Box



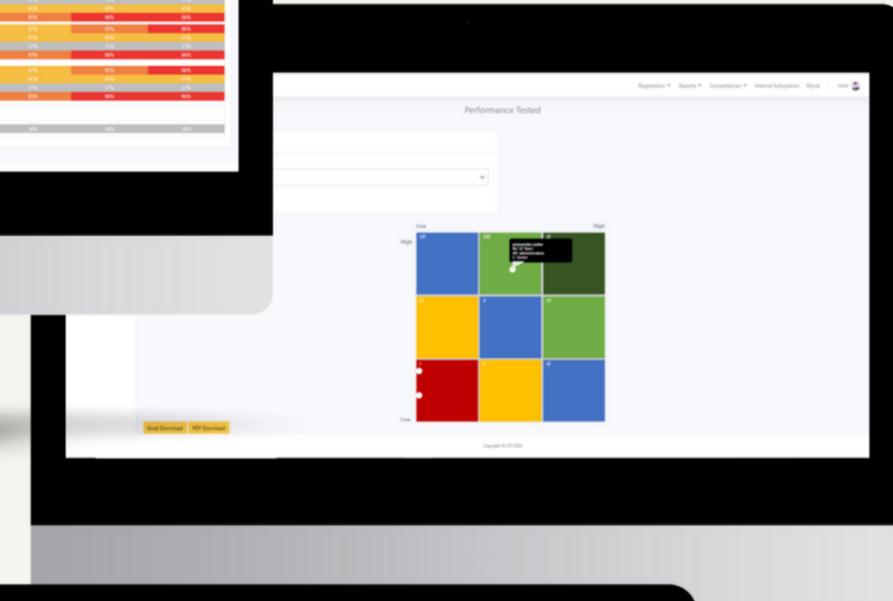
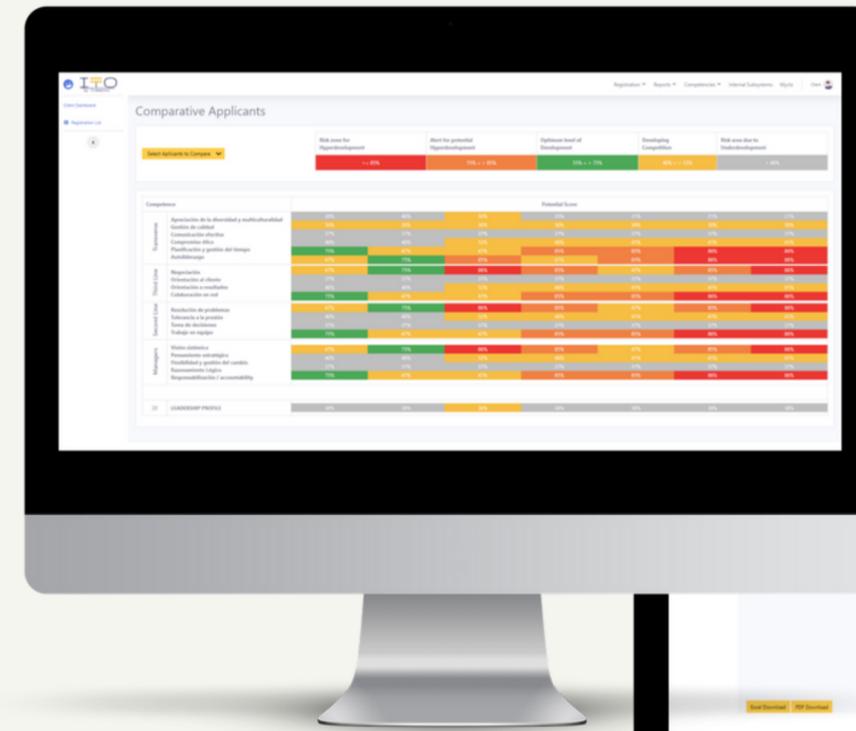
Reportes consolidados



Tests de competencias



Autonomía en la administración de tests





# Nuestros clientes

A lo largo de estos 20 años, hemos tenido muchos clientes que han confiado en nosotros. Esta es una muestra de ellos.

# Casos de *éxito*

## DESCRIPCIÓN GENERAL:

- Empresa B2B de insumos de oficina
- Reparto a nivel nacional
- Dotación: telemarketing
- Pilares fundamentales: clientes, rentabilidad, personas, tecnología.

ESTRATEGIA: Segmentación de clientes y especialización de la fuerza de ventas.

- Definición perfil de competencias en fuerza de ventas asociados a segmentos.
- Evaluación de competencias en reclutamiento y selección de vendedores.
- Reasignación de cartera para dotación actual e indicadores de productividad.

RESULTADOS: Finales del primer año de aplicación:

- Crecimiento de ventas fue de 2 dígitos en industria madura
- Reducción de dotación en un 20%
- Aumento de renta por vendedor de 24%
- Venta promedio por vendedor subió 33%
- Gasto/Venta bajó un 17%

## DESCRIPCIÓN GENERAL:

- Banco de alto reconocimiento de marca
- Dotación atomizada equivalente a más de 12.000 personas,
- Sistemas unificados y un área de RRHH centralizado.
- Dificultad por desconexión y comunicación de planes y estrategias a nivel organizacional.

RETO: Potenciar nuevo cargo que funcione como puente, experto en sus procesos y con capacidad para comprender los desafíos organizacionales y transmitirlos a sus sucursales.

ESTRATEGIA: Definición de perfil, Evaluación y Desarrollo de competencias. Diseño de programa de entrenamiento basado en Simuladores de Negocios para el desarrollo de competencias como pensamiento analítico, sistémico, estratégico, toma de decisiones, entre otros. Unificación de criterio en toma de decisiones, pensamiento analítico y estilos de liderazgo.

RESULTADOS: Cargo Jefes de Operaciones vigentes en cada sucursal del país.



DESCRIPCIÓN GENERAL: Constructora especializada en proyectos de alta complejidad con ejecuciones en simultáneo, constituida por gente muy experimentada y adversa a los cambios y novatos con alto potencial de desarrollo. La administración está a cargo de un veterano de la industria, muy visado por los fundadores, actuales directores.

RETO: Descubrir el futuro de la alta dirección de la compañía que la perpetúe.

ESTRATEGIA: Reestructuración de gestión personas basada en competencias.

RESULTADOS: Diseño de mapa de cargos críticos, Mapa de sucesión de cargos claves, Academia corporativa, Desarrollo de competencias por medio de mentoring de equipo crítico para la detección y desarrollo de talentos, toma de decisiones y pensamiento estratégico principalmente.



[www.commentz.i](http://www.commentz.i)



+39 370 158 0533



[info@commentz.i](mailto:info@commentz.i)

