



**UNIREMINGTON**  
CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON  
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

# Taleñtu

# INFORME DE PRÁCTICA 1

## PROGRAMA DISEÑO GRÁFICO

Requisito para optar al título

**Elaborado por:** Tatiana María Tobón Arteaga

**Revisado por:** Diana Gil (Asesor de la empresa)

**Evaluado por:** Billy Johanna Osorio (Coordinadora de práctica)

# CONTENIDO



<b>¿Quiénes somos?</b>	<b>3</b>
<b>Ficha técnica</b>	<b>5</b>
<b>Objetivo</b>	<b>6</b>
<b>Funciones</b>	<b>6</b>
<b>Horario de trabajo</b>	<b>7</b>
<b>Actividades</b>	<b>8</b>
<b>Bitácora</b>	
<b>Sena Innova</b>	<b>9</b>
<b>Compensar</b>	<b>21</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>23</b>



## ¿QUIÉNES SOMOS?

Somos una plataforma de talento. Revolucionamos la forma de seleccionar, entrenar y gestionar a las personas, entregando superpoderes a las empresas, uniendo gamificación, inteligencia artificial, entrenamiento y automatización de procesos, generando más tiempo para crear una conexión más humana.

## ¿Qué hacemos?

Seleccionamos y te ayudamos a gestionar el talento.

Identificamos a tus mejores candidatos.

Formamos usando elearning.

Mejoramos tus indicadores usando Gamificación.

Evaluaciones y diagnósticos internos en tu organización.

# Taleñtu

RECLUTAMIENTO

# Taleñtu

ELEARNING

# Taleñtu

PULSE



## Formación digital llevada a otro nivel

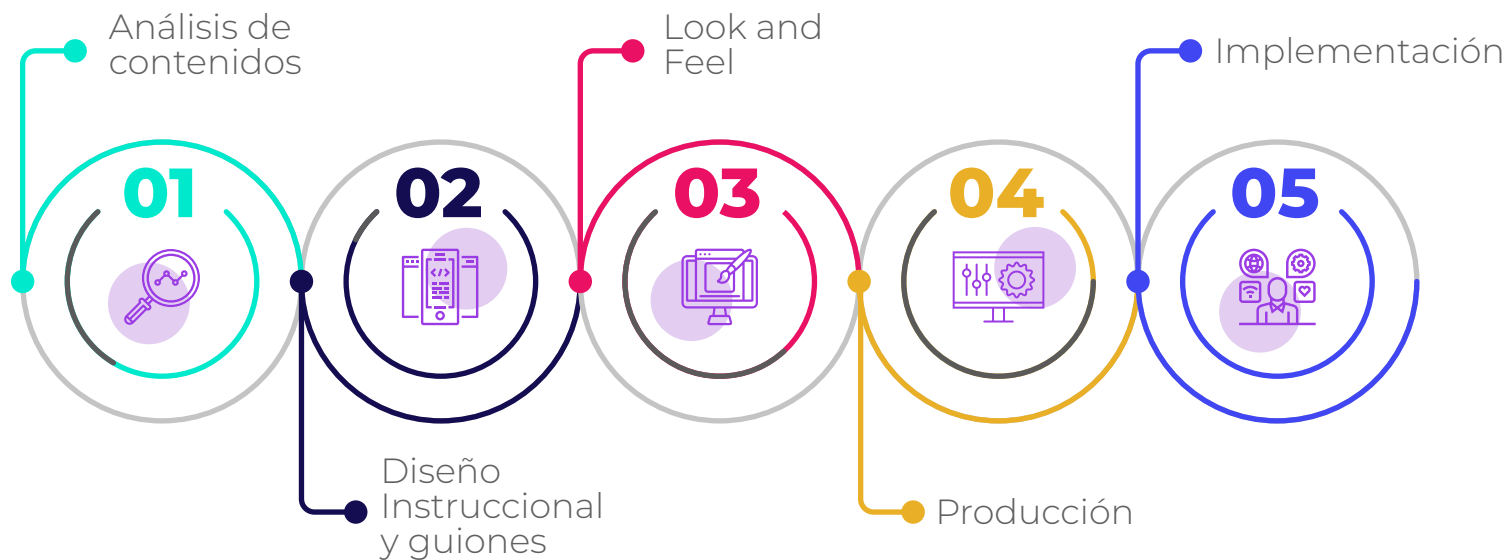
Construimos una atmósfera de conocimiento virtual alineada con el propósito de aprendizaje, logrando con esto:

**Aumentar** la retención del conocimiento.

**Mejoramos la productividad** de los equipos capacitados.

**Reducimos los costos** de formación.

### ESTO LO LOGRAMOS...



## FICHA TÉCNICA

### FICHA TÉCNICA DE PRÁCTICA LABORAL

<b>Título:</b>	Práctica empresarial	
<b>Área de aplicación:</b>	Diseño Gráfico	
<b>Practicante:</b>	<i>Nombre:</i> Tatiana María Tobón Arteaga	
	<i>Cel:</i> 301 589 41 39	<i>Email:</i> tatistobona@gmail.com
<b>Lugar de práctica:</b>	Medellín, Antioquia - Modalidad Virtual	
<b>Fecha de inicio:</b>	24 de Febrero de 2022	
<b>Asesora de la empresa, e instructora:</b>	<i>Nombre:</i> Diana Lucía Gil Correa	
	<i>Cel:</i> 311 742 71 24	<i>Email:</i> dianagil@talentu.co
	<i>Cargo:</i> Diseñadora Gráfica	
<b>Asesora de la universidad:</b>	<i>Nombre:</i> Billy Johanna Osorio Rios	
	<i>Cel:</i> 304 522 67 08	<i>Email:</i> billy.osorio@uniremington.edu.co



## **OBJETIVO**

Proporcionar al cliente el diseño gráfico de un curso de acuerdo al contenido entregado por el área Instruccional, aplicando en el diseño el manual de marca del cliente.

### **Objetivos específicos**

Colocar en los diseños ya predefinidos el contenido del curso.

Aplicar en el curso el manual de marca del cliente.

## **FUNCIONES**

Aplicar manual de marca a documentos expuestos en los cursos.

Aplicar en contenido instruccional en los diseños ya preestablecidos dentro de Talentu Elearning.

Aplicar dentro de los cursos el manual de marca del cliente.

Generar un documento con el diseño gráfico del curso para aprobación por parte del cliente.

Generar los archivos necesarios para la realización del montaje del curso en línea.



## HORARIO DE TRABAJO

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
7:30 am	Inicio de horario laboral				
8:00 am					
8:30 am				Tráfico E-learning	
9:00 am					
9:30 am					
10:00 am					
10:30 am					
11:00 am					
11:30 am					
12:00 pm	Horario de almuerzo				
12:30 pm	Horario de almuerzo				
1:00 pm	Horario de almuerzo				
2:30 pm	Horario de almuerzo				
3:00 pm					
3:30 pm					
4:00 pm					
4:30 pm					
5:00 pm				All hands on	
5:30 pm	Fiel diary e-learning				
6:00 pm	Fiel diary e-learning				Fiel diary e-learning



## ACTIVIDADES

	<b>Actividades</b>	<b>Duración</b>
<b>Proyecto CLG - VEOLIA</b>	Aplicación de look & feel a 6 recursos de aprendizaje enviados por el cliente.	4h 30min
<b>Proyecto CLG - Compensar</b>	Aplicación de look & feel a 9 recursos de aprendizaje enviados por el cliente.	2d 6h 50min
<b>Proyecto SENNA Innova</b>	<p>Aplicar el diseño de las plantillas ya definidas a los 3 módulos del curso de SENA Innova.</p> <p>Generar de cada módulo un documento PDF con el diseño gráfico del curso.</p> <p>Generar los archivos para el montaje del modulo 3 de SENA Innova para producción.</p>	<p>Módulo 1: 1sem</p> <p>Módulo 2: 3d 4h 10min</p> <p>Módulo 3: 3d 3h 30min</p>

**NOTA:** Al trabajar por sprints, las actividades se cumplen en el tiempo estimado.



# BITÁCORA - SENA INNOVA

## Curso de Analítica de datos en Gestión Humana

### VISTA PREVIA DE UN DISEÑO INSTRUCCIONAL - MÓDULO 1

**FORMATO OVA**

Tipo de OVA	Keypoints con íconos	Cant. de tarjetas: entre 2 y 5 máx.
Link al Manual de la OVA	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1Lm1LkK1_4dH3UgDnKtRvz0m5C3JN">https://drive.google.com/drive/folders/1Lm1LkK1_4dH3UgDnKtRvz0m5C3JN</a>	
Curso	Analítica de datos en la gestión del talento humano	
Nombre UIMA	Contexto y fundamentación	
Consecutivo y Nombre OVA	¿Qué es y para qué sirve la analítica de datos	
	11. Los primeros pasos que revisar	

Nota: las citas textuales deben llevar al pie la respectiva citación de la fuente tal como lo haya registrado el experto en el contenido fuente.

Componente de la plantilla	Cant. De caracteres	Contenido
Título	50	
Idea principal	180	<b>Los primeros pasos que revisar</b> Antes de iniciar un proyecto de People Analytics, revisa los siguientes aspectos que te permitirán ser consciente de con qué cuentas y en qué necesitas trabajar, antes de comenzar.
Tarjeta 1 título (si aplica)	50	<b>Cultura del dato</b>
Tipo ícono		Pendiente
Pop up 1 Título (si aplica)	50	¿Hay cultura del dato en tu compañía?
Pop up 1 Texto	480	Se trata de identificar si hay otras áreas que ya lo hacen y conocer un poco su experiencia ¿Qué hacen? ¿Cómo lo hacen? ¿Para qué lo aplican?, etc. o si por el contrario aún no existe esta cultura dentro de tu organización. Si no lo hay, no te preocupes, quiere decir que tienes todas las posibilidades para generar el cambio.
Link a la imagen		Pendiente
Tarjeta 2 título (si aplica)	50	<b>El reto</b>
Tipo ícono		Pendiente
Pop up 2 Título (si aplica)	50	¿Cuál es tu mayor reto?
Pop up 2 Texto	480	Como te lo mencionamos anteriormente, es identificar la mayor oportunidad de mejora que hay en Gestión Humana y que contribuye al negocio. ¿Cuál es esa pregunta potente que requiere ser resuelta por su impacto en el negocio?

Link a la imagen		Pendiente
Tarjeta 3 título (si aplica)	50	<b>Los datos</b>
Tipo ícono		Pendiente
Pop up 3 Título (si aplica)	50	¿Con qué datos cuentas ya?
Pop up 3 Texto	480	Revisa qué datos tienes, en qué calidad están y dónde están ubicados. Además, es importante validar cómo puedes utilizarlos en la recolección y generación de datos.
Link a la imagen		Pendiente
Tarjeta 4 título (si aplica)	50	<b>Quiénes</b>
Tipo ícono		Pendiente
Pop up 4 Título (si aplica)	50	¿Con quién cuentas?
Pop up 4 Texto	480	Piensa en tu equipo y quiénes te pueden acompañar en este proyecto. Podrías apoyarte también en algunas áreas de la compañía donde ya trabajen con analítica de datos.
Link a la imagen		Pendiente
Tarjeta 5 título (si aplica)	50	<b>Las herramientas</b>
Tipo ícono		Pendiente
Pop up 5 Título (si aplica)	50	¿De qué herramientas dispones ya?
Pop up 5 Texto	480	Valida las herramientas que tienes disponibles para comenzar, puedes probar con software en su versión gratuita. Por ejemplo: para recoger información puedes utilizar Google form o Microsoft form y para reportarlos puedes usar Excel.
Link a la imagen		Pendiente

Este es el ejemplo de un diseño instruccional que debe ser pasado a una plantilla tipo keypoints con íconos.



## BITÁCORA - SENA INNOVA

### Curso de Analítica de datos en Gestión Humana

#### PLANTILLA TIPO KEYPOINTS CON ÍCONOS - MÓDULO 1

Taleñtu°

### LOS PRIMEROS PASOS QUE REVISAR

Antes de iniciar un proyecto de People Analytics, revisa los siguientes aspectos que te permitirán ser consciente de con qué cuentas y en qué necesitas trabajar, antes de comenzar.

- Cultura del dato
- El reto
- Los datos
- Quiénes
- Las herramientas

Taleñtu°

### Los datos ¿Con qué datos cuentas ya?

Revisa qué datos tienes, en qué calidad están y dónde están ubicados. Además, es importante validar cómo puedes utilizarlos en lo referente a protección de datos.

6 / 35



# BITÁCORA - SENA INNOVA

## Curso de Analítica de datos en Gestión Humana

### DISEÑO APLICADO MÓDULO 1

**Taleñtu** [Navigation icons]

**LOS PRIMEROS PASOS QUE REVISAR**  
Antes de iniciar un proyecto de People Analytics, revisa los siguientes aspectos que te permitirán ser consciente de con qué cuentas y en qué necesitas trabajar, antes de comenzar.

- Cultura del dato
- El reto
- Los datos
- Quiénes
- Las herramientas

[Navigation icons] 11 / 15

**Taleñtu** [Navigation icons]

**Cultura del dato**  
**¿Hay cultura del dato en tu compañía?**

Se trata de identificar si hay otras áreas que ya lo hacen y conocer un poco su experiencia ¿Qué hacen? ¿Cómo lo hacen? ¿Para qué lo aplican?, etc. o si por el contrario aún no existe esta cultura dentro de tu organización. Si no lo hay, no te preocupes, quiere decir que tienes todas las posibilidades para generar el cambio.

[Navigation icons] 11 / 15

**Taleñtu** [Navigation icons]

**LOS PRIMEROS PASOS QUE REVISAR**  
Antes de iniciar un proyecto de People Analytics, revisa los siguientes aspectos que te permitirán ser consciente de con qué cuentas y en qué necesitas trabajar, antes de comenzar.

- Cultura del dato
- El reto
- Los datos
- Quiénes
- Las herramientas

[Navigation icons] 11 / 15

**Taleñtu** [Navigation icons]

**El reto**  
**¿Cuál es tu mayor reto?**

Como te lo mencionamos anteriormente, es identificar la mayor oportunidad de mejora que hay en Gestión Humana y que contribuye al negocio. ¿Cuál es esa pregunta potente que requiere ser resuelta por su impacto en el negocio?

[Navigation icons] 11 / 15



# BITÁCORA - SENA INNOVA

## Curso de Analítica de datos en Gestión Humana

### DISEÑO APLICADO MÓDULO 1

**LOS PRIMEROS PASOS QUE REVISAR**  
Antes de iniciar un proyecto de People Analytics, revisa los siguientes aspectos que te permitirán ser consciente de con qué cuentas y en qué necesitas trabajar, antes de comenzar.

- Cultura del dato
- El reto
- Los datos
- Quiénes
- Las herramientas

11 / 15

**Los datos**  
**¿Con qué datos cuentas ya?**

Revisa qué datos tienes, en qué calidad están y dónde están ubicados. Además, es importante validar cómo puedes utilizarlos en lo referente a protección de datos.

11 / 15

**LOS PRIMEROS PASOS QUE REVISAR**  
Antes de iniciar un proyecto de People Analytics, revisa los siguientes aspectos que te permitirán ser consciente de con qué cuentas y en qué necesitas trabajar, antes de comenzar.

- Cultura del dato
- El reto
- Los datos
- Quiénes
- Las herramientas

11 / 15

**Quiénes**  
**¿Con quién cuentas?**

Piensa en tu equipo y quiénes te pueden acompañar en este proyecto. Podrías apoyarte también en algunas áreas de la compañía donde ya trabajan con analítica de datos.

11 / 15



# BITÁCORA - SENA INNOVA

## Curso de Analítica de datos en Gestión Humana

DISEÑO APLICADO  
MÓDULO 1

**LOS PRIMEROS PASOS QUE REVISAR**

Antes de iniciar un proyecto de People Analytics, revisa los siguientes aspectos que te permitirán ser consciente de con qué cuentas y en qué necesitas trabajar, antes de comenzar.

- Cultura del dato
- El reto
- Los datos
- Quiénes
- Las herramientas

11 / 15

**Las herramientas**  
**¿De qué herramientas dispones ya?**

Valida las herramientas que tienes disponibles para comenzar, puedes iniciar con software en su versión gratuita. Por ejemplo: para recoger información puedes utilizar Google form o Microsoft form y para recopilarlos puedes usar Excel.

11 / 15

**LOS PRIMEROS PASOS QUE REVISAR**

Antes de iniciar un proyecto de People Analytics, revisa los siguientes aspectos que te permitirán ser consciente de con qué cuentas y en qué necesitas trabajar, antes de comenzar.

- Cultura del dato
- El reto
- Los datos
- Quiénes
- Las herramientas

11 / 15



# BITÁCORA - SENA INNOVA

## Curso de Analítica de datos en Gestión Humana


### VISTA PREVIA DE UN DISEÑO INSTRUCCIONAL - MÓDULO 2

**FORMATO OVA**

Tipo de OVA	Infográfico	Cant. de caracteres
Link al Manual de la OVA		
Curso	Analítica de datos en la gestión del talento humano	
Nombre UIMA	Implementar analítica de datos en Gestión Humana	
¿Qué tener en cuenta para iniciar el proceso?	34. People Analytics en procesos de GH. Objetivo	
Consecutivo y Nombre OVA	34. People Analytics en procesos de GH. Objetivo	

Nota: las citas textuales deben llevar al pie la respectiva citación de la fuente tal como lo haya registrado el experto en el contenido fuente.

**Contenido OVA**

Componente de la plantilla	Cant. De caracteres	Contenido
Título	20	
Idea principal	178	<p><b>Objetivo</b></p> <p>Esta gráfica representa algunos de los procesos de Gestión Humana en los que puede aplicarse People Analytics con diferentes herramientas de inteligencia de negocios, para generar indicadores y tableros de información.</p> <p><b>Rediseñar el siguiente gráfico</b></p>  <p>Fuente: Cereño Rodríguez, Saldade Orcampo y Susana Beldón. "People Analytics: ¿Una necesidad para la Gestión del Talento Humano?" Universidad Sergio Arboleda</p> <p>La primera parte cambiarla por:  <b>Relaciones laborales:</b> selección y contratación, rotación y retención  <b>Gestión del talento:</b> desarrollo, desempeño y productividad  <b>Desarrollo organizacional:</b> clima, cultura y compromiso</p> <p>Cambiar el símbolo amarillo con negro por uno que tenga el nombre de la marca.</p>

**Power BI**

LO DEMÁS IGUAL

Link imagen propuesta: <https://drive.google.com/drive/folders/1p-qr12ac70UR20XU099W4R5S18C8A7M1K>

Este es el ejemplo de un diseño instruccional donde se debe rediseñar la imagen y se usa un tipo de plantilla texto sobre imagen.



# BITÁCORA - SENA INNOVA

## Curso de Analítica de datos en Gestión Humana

### PLANTILLA TIPO INFOGRÁFICO - MÓDULO 2

The infographic slide features a dark blue background with a blurred image of a man in a suit. Overlaid on this is a network of white icons connected by lines, including a person, a lightbulb, an envelope, a globe, a target, and a bar chart. A quote is centered on the slide, and a navigation bar is at the bottom.

Taleñtu<sup>o</sup>

“Para crear una organización que inspire a sus empleados, debe cambiar su enfoque de la gestión del talento al uso de datos para comprender mejor e involucrar a su fuerza de trabajo. **Mediante el uso de People Analytics, puede comprender quiénes son sus empleados, qué les importa y qué necesitan.** Y, en última instancia, mejorará el servicio al cliente, aumentará la productividad e impulsará mejores resultados empresariales”

*Josh Bersin, fundador de Bersin by Deloitte*

6 / 35



# BITÁCORA - SENA INNOVA

## Curso de Analítica de datos en Gestión Humana

### DISEÑO APLICADO - MÓDULO 2

**Taleñtu**

ⓘ 📄 📁 📍 🏠

#### FUENTES DE INFORMACIÓN DE DATOS

#### PROCESOS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

- Relaciones laborales**  
Selección y contratación, rotación y retención
- Gestión del talento**  
Desarrollo, desempeño y productividad
- Desarrollo organizacional**  
Clima, cultura y compromiso

»»

#### ESTRATEGÍA

Fuente: Carreño Rodríguez, Salgado Ocampo y Suarez Bolaños "People Analytics: ¿Una necesidad para la Gestión del Talento Humano?" Universidad Sergio Arboleda

⏪ 14 / 19 ⏩





# BITÁCORA - SENA INNOVA

## Curso de Analítica de datos en Gestión Humana

PLANTILLA TIPO SLIDESHOW- MÓDULO 3

**Taleñtu** ⓘ 📄 📁 📍 🏠

### ETAPA 1: CREAR UN PLAN DE OBJETIVOS

Se trata de responder a la pregunta: ¿Qué queremos lograr con People Analytics? y para ello es clave tener en cuenta 6 aspectos del área:



#### Los recursos

< Determinar los recursos que se necesitan para implementar People Analytics en términos de tecnología, infraestructura y personas. >

□ □ □ □ ■ □

< 6 / 19 >



# BITÁCORA - SENA INNOVA

## Curso de Analítica de datos en Gestión Humana

### DISEÑO APLICADO MÓDULO 3

**Taleñtu**

**HAGAMOS UN EJERCICIO:**

Para responder a la pregunta:  
¿Qué tan alta es la rotación anual en la organización? ¿Qué indicador deberías revisar?

Es una pregunta sencilla de responder: solo tendrás que revisar tu indicador de rotación anual; sin embargo...

13 / 34

**Taleñtu**

**HAGAMOS UN EJERCICIO:**

Para responder a la pregunta:  
¿Qué tan alta es la rotación anual en la organización? ¿Qué indicador deberías revisar?

Para dar respuesta a la pregunta: ¿Qué parte de dicha rotación de personas es una pérdida lamentable? ¿Qué harías?

13 / 34

**Taleñtu**

**HAGAMOS UN EJERCICIO:**

Para responder a la pregunta:  
¿Qué tan alta es la rotación anual en la organización? ¿Qué indicador deberías revisar?

Aquí ya será necesario comenzar a combinar y analizar dos variables o fuentes de información diferentes:

13 / 34

**Taleñtu**

**HAGAMOS UN EJERCICIO:**

Para responder a la pregunta:  
¿Qué tan alta es la rotación anual en la organización? ¿Qué indicador deberías revisar?

1. El sistema de información que almacena los datos sobre la rotación.
2. El sistema de información que almacena los datos sobre el desempeño de cada colaborador.

13 / 34



# BITÁCORA - SENA INNOVA

## Curso de Analítica de datos en Gestión Humana

### DISEÑO APLICADO MÓDULO 3

**HAGAMOS UN EJERCICIO:**

Para responder a la pregunta:  
¿Qué tan alta es la rotación anual en la organización? ¿Qué indicador deberías revisar?

Si te das cuenta, tener claras **las preguntas** que se desean responder es clave para determinar qué datos necesitas recopilar, almacenar y estructurar en el tiempo, de tal suerte que puedas entregar información de valor para la toma de decisiones.

13 / 34

**HAGAMOS UN EJERCICIO:**

Para responder a la pregunta:  
¿Qué tan alta es la rotación anual en la organización? ¿Qué indicador deberías revisar?

Ahora bien, para responder a la pregunta: **¿Sabes qué colaboradores tienen más probabilidades de dejar la empresa en el próximo año?** necesitarás el cruce de diversas variables, como: tasa de rotación, gestión de desempeño, satisfacción, promoción interna, entre otras.

13 / 34

**HAGAMOS UN EJERCICIO:**

Para responder a la pregunta:  
¿Qué tan alta es la rotación anual en la organización? ¿Qué indicador deberías revisar?

Además de datos de otras fuentes que permitan obtener información adicional, como: redes sociales, búsquedas en redes de empleo como LinkedIn, etc., con la cuales puedas no solo describir sino predecir posibles escenarios futuros.

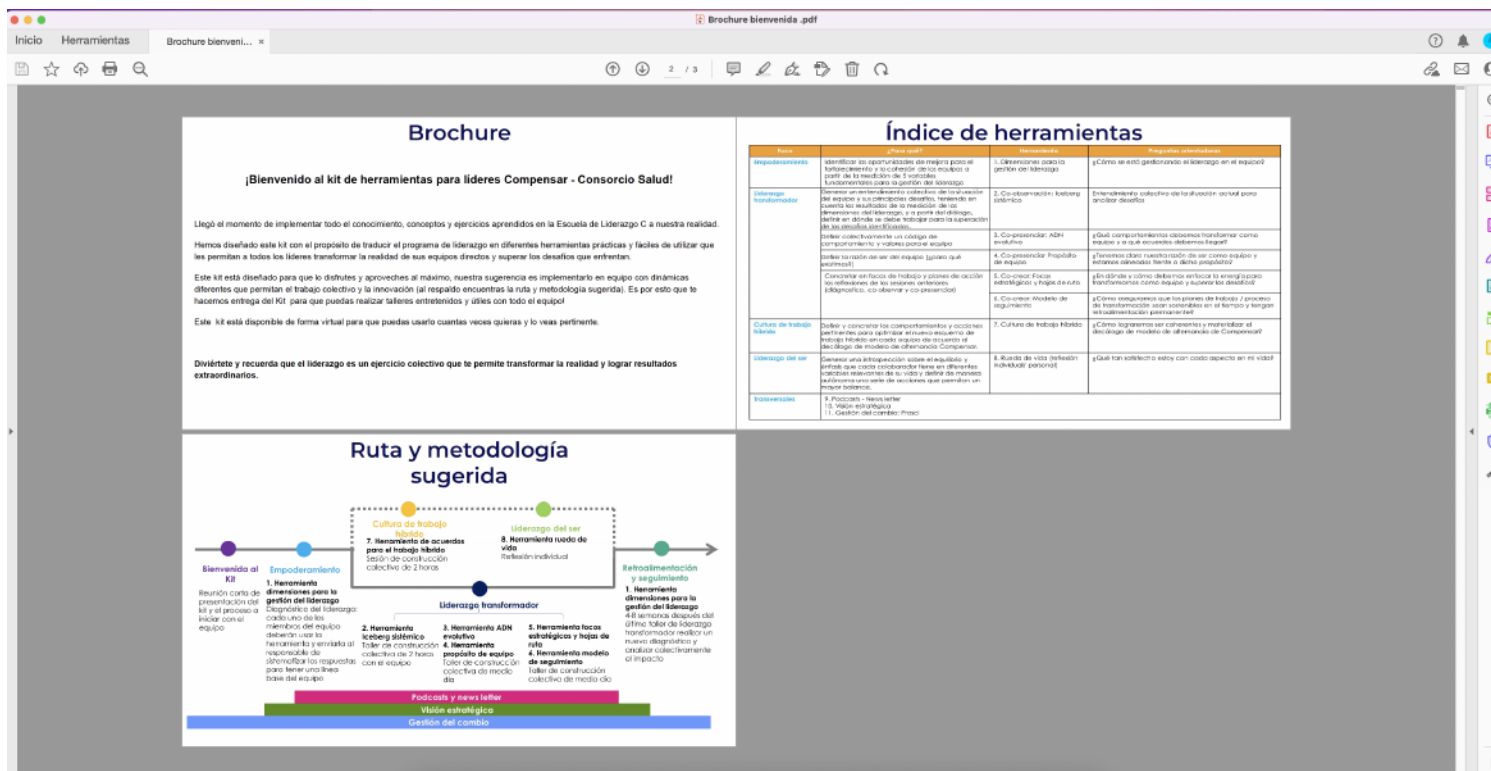
13 / 34



# BITÁCORA - COMPENSAR

## Brochure Bienvenida

### VISTA PREVIA DEL DISEÑO DEL BROCHURE DE BIENVENIDA



Se debe diseñar la información dada por el cliente en un estilo brochure.



## BITÁCORA - COMPENSAR

### Brochure Bienvenida

#### DISEÑO BROCHURE BIENVENIDA

### ¡BIENVENIDO AL KIT DE HERRAMIENTAS PARA LÍDERES COMPENSAR - CONSORCIO SALUD!

	¿PARA QUÉ?	HERRAMIENTA	PREGUNTAS ORIENTADORAS
<b>ÍNDICE DE HERRAMIENTAS</b> LIDERAZGO TRANSFORMADOR	Identificar las oportunidades de mejora para el fortalecimiento y la cohesión de los equipos a partir de la medición de 5 variables fundamentales para la gestión del liderazgo.	1. Dimensiones para la gestión de liderazgo	¿Cómo se está gestionando el liderazgo en el equipo?
	Generar un entendimiento colectivo de la situación del equipo y sus principales desafíos, teniendo en cuenta los resultados de la medición de las dimensiones del liderazgo, y a partir del diálogo, definir en dónde se deben trabajar para la superación de los desafíos identificados.	2. Co-observación: Iceberg sistémico	Entendimiento colectivo de la situación actual para analizar desafíos
	Definir colectivamente un código de comportamiento y valores para el equipo.	3. Co-presencia: ADN evolutivo	¿Qué comportamientos debemos transformar como equipo y a qué acuerdos debemos llegar?
	Definir la razón de ser del equipo (¿para qué existimos?).	4. Co-presencia: Propósito de equipo	¿Tenemos claro nuestra razón de ser como equipo y estamos alineados frente a dicho propósito?
	Concretar en focos de trabajo y planes de acción las reflexiones de las sesiones anteriores (diagnóstico, co-observar y co-presencia).	5. Co-crear: Focos estratégicos y hojas de ruta	¿En dónde y cómo debemos enfocar la energía para transformarnos como equipo y superar los desafíos?
		6. Co-crear: Modelo de seguimiento	¿Cómo aseguramos que los planes de trabajo/proceso de transformación sean sostenibles en el tiempo y tengan retroalimentación permanente?
	Definir y concretar los comportamientos y acciones pertinentes para optimizar el nuevo esquema de trabajo híbrido en cada equipo de acuerdo al decálogo de modelo de alternancia Compensar.	7. Cultura de trabajo híbrido	¿Cómo lograremos ser coherentes y materializar el decálogo de modelo de alternancia de Compensar?
	Generar una introspección sobre el equilibrio y énfasis que cada colaborador tiene en diferentes variables relevantes de su vida y definir de manera autónoma una serie de acciones que permitan un mayor balance.	8. Rueda de vida (reflexión individual/personal)	¿Qué tan satisfecho estoy con cada aspecto de mi vida?
<b>TRANSVERSALES</b>			
	9. Podcasts - New letter	10. Visión estratégica	11. Gestión del cambio: Prosci

**¿PARA QUÉ?**

**HERRAMIENTA**

**PREGUNTAS ORIENTADORAS**

**ÍNDICE DE HERRAMIENTAS**

**LIDERAZGO TRANSFORMADOR**

**¿PARA QUÉ?**

**HERRAMIENTA**

**PREGUNTAS ORIENTADORAS**

**TRANSVERSALES**

9. Podcasts - New letter

10. Visión estratégica

11. Gestión del cambio: Prosci

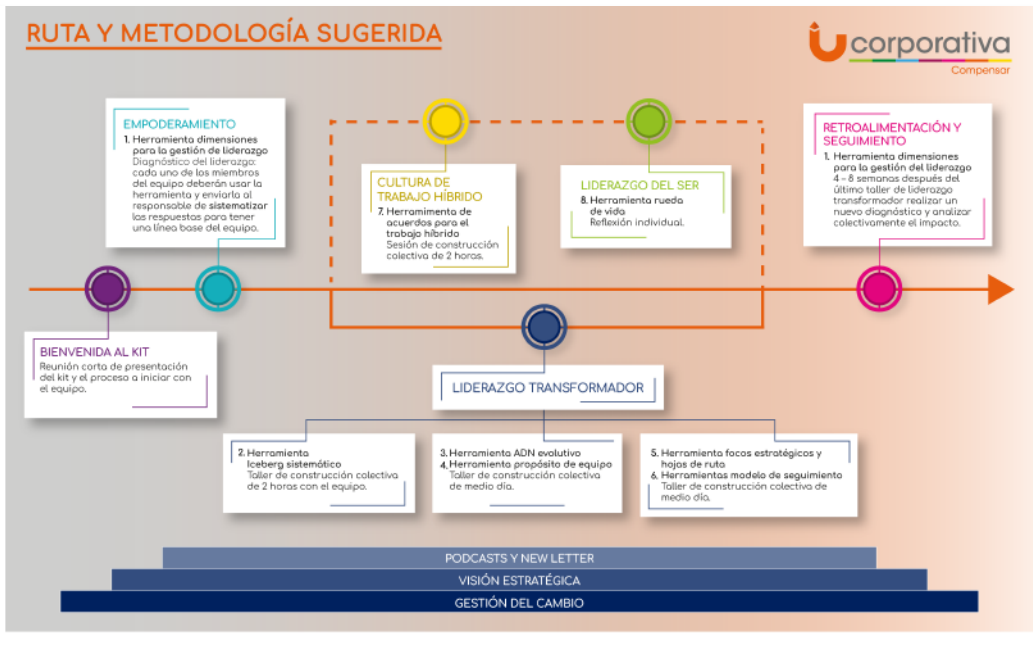
Llegó el momento de implementar todo el conocimiento, conceptos y ejercicios aprendidos en la Escuela de Liderazgo C a nuestra realidad.

Hemos diseñado este kit con el propósito de traducir el programa de liderazgo en diferentes herramientas prácticas y fáciles de utilizar que les permitan a todos los líderes transformar la realidad de sus equipos directos y superar los desafíos que enfrentan.

Este kit está diseñado para que lo disfrutes y aproveches al máximo, nuestra sugerencia es implementarlo en equipo con dinámicas diferentes que permitan el trabajo colectivo y la innovación (al respaldo encuentras la ruta y metodología sugerida). Es por esto que te hacemos entrega del Kit para que puedas realizar talleres entretenidos y útiles con todo el equipo!

Este kit está disponible de forma virtual para que puedas usarlo cuantas veces quieras y lo veas pertinente.

Diviértete y recuerda que el liderazgo es un ejercicio colectivo que te permite transformar la realidad y lograr resultados extraordinarios.



## **BIBLIOGRAFÍA**

Toda la información que se requirió para la implementación de lo solicitado, son documentos, formatos e imágenes proporcionadas por el cliente y la empresa.

