

Preguntas Frecuentes (FAQ´s)

Con el propósito de **ayudarle** en su decisión de compra, presentamos algunas de las **preguntas frecuentes** que nos presentan nuestros clientes, las cuales sin duda aportaran información valiosa.

Si necesitas información adicional, envíanos un **E-mail** y le contestaremos de forma inmediata.



1. ¿Qué es Aprendizaje Experiencial?

El **Aprendizaje Experiencial** es una metodología que permite la construcción, adquisición, descubrimiento y evaluación de nuevos conocimientos, habilidades, competencias y valores, a través de **vivencias reflexionadas** de manera sistémica.

2. ¿Por qué se dice que esta forma de enseñar supera a los cursos tradicionales?

Supera a los cursos tradicionales porque el aprendizaje se logra después de generar **experiencias concretas** sobre las cuales se reflexiona lo que se hizo conectándolo con los **resultados obtenidos**, de esta forma se obtienen conclusiones o generalizaciones que se relacionan a un conjunto de circunstancias personales utilizándolas como guía para **orientar las acciones** a situaciones futuras.

3. ¿Gasto o Inversión?

Al contratar un servicio “barato” es probable que lo que usted paga se convierta en un Gasto, pues se diluye y se pierde si no hay un **impacto positivo en su gente**.

Con Integraventura usted Invierte, es decir que su Rendimiento sobre la Inversión es positivo, su Valor presente Neto es positivo porque al lograr un **impacto positivo** en sus colaboradores en lo individual y en lo colectivo habrá más **motivación**, mejor **actitud**, mayor **compromiso** y **rendimiento**, la coordinación entre colaboradores y entre áreas mejora y todo esto se refleja en la creación de valor y la generación de flujos de efectivo que logran un Valor Presente Neto Positivo de su inversión. ¡Y si esto no lo percibe así en el corto plazo, llámenos. . . esa es **nuestra garantía!!**



4. ¿Que tienen de diferente a la competencia?

Lo que otros hacen, son interesantes y entretenidas dinámicas de trabajo en equipo, comunicación, liderazgo o de lo que usted le pida de acuerdo a la percepción que usted tiene de la necesidad de su equipo o colaboradores, así que llegan en forma lineal y directa a trabajar con sus grupos, los organizan por equipos y a trabajar, dinámica tras dinámica y al final del día un rescate de aprendizaje y un intento (y eso en ocasiones) por obtener compromisos que generalmente no son anclados apropiadamente.

Principales deficiencias en los cursos de dinámicas lineales o específicas:

- No se trabaja en primer lugar con y hacia el individuo quien es el principal protagonista del cambio. Si no cambia el ser no se puede esperar **cambio en el equipo**.
- No se trabaja para preparar al equipo al aprendizaje (desarrollo de comunidad de aprendizaje) se empieza en frío con divertidas dinámicas que harán reír, disfrutar y hacer trabajar al equipo, pero. . . con **efecto residual** corto.
- El procesamiento y el registro de aprendizajes y compromisos **no es continuo**, es al final, ya diluido y desgastado la acumulación de conocimientos.
- Lo que usted esperaba que fuera una inversión. . . **se convierte en un gasto**.

En Integraventura hacemos procesos de desarrollo que empiezan con el Individuo, con el **SER**. Logramos un cambio de percepción en si mismo y hacia los demás **fortaleciendo el auto conocimiento**, la estima personal y la empatía hacia sus compañeros, ya en ese estado, estamos preparados para lograr la **conexión socio emocional** entre los participantes preparando así una comunidad de aprendizaje con apertura y disposición al cambio. Ahora si. . . a trabajar conscientemente con el equipo, en simuladores o dinámicas en las que en cada una de ellas se procesan y registran conocimientos y compromisos que al final del día nos permiten una **poderosa reflexión** y acuerdos para ser transferidos al día a día en la empresa.



5. ¿Cómo garantizan sus servicios?

Al final del día se realiza una encuesta de satisfacción en la que se les pide a cada participante que opinen sobre la **aportación del proceso de desarrollo** en cada uno de los aspectos que le ofrecimos a usted desde el principio. Si la respuesta no fuera favorable (cosa que nunca nos ha sucedido) trabajaremos nuevamente con su equipo el día y lugar que usted nos indique **sin ningún costo adicional** por concepto de honorarios de consultoría o facilitación.

6. ¿Cómo conocen las necesidades que tiene la empresa?

Lo que otros hacen: algunos indagarán con usted pidiéndole su opinión de lo que el equipo necesita y con base en eso preparan sus dinámicas, otros muy pocos, lo que harán son algunas encuestas o entrevistas a su personal para tratar de indagar las necesidades de la empresa. Nosotros además de **escuchar y comprender** atentamente su percepción sobre las necesidades de la empresa, realizaremos al iniciar el proceso un **Diagnóstico Vivencial de Madurez del equipo** que nos permitirá conocer con más detalle cómo se percibe el equipo así mismo.

De esta forma **identificamos las fortalezas** y las **áreas de oportunidad** que tiene el equipo y el equipo decide conscientemente en qué áreas de oportunidad trabajará, así se va evaluando, **retroalimentando** y generando compromisos a futuro durante todo el proceso. Esto hace una gran diferencia al contratarnos y así lo que paga se convertirá en una inversión. De otra forma será un gasto.

7. ¿Qué beneficios recibiremos después del proceso que realizan con el personal?

Nuestros procesos impactan en diferentes ámbitos:

- **En el individual o a nivel personal:** mayor autoestima, más motivación, mayor conocimiento intrapersonal y con más habilidades para manejar sus emociones, tomar decisiones y mas compromiso hacia la empresa; se modifican paradigmas que se tenían sobre sí mismo y sobre sus compañeros generando una mayor empatía que se refleja en mejor compañerismo, relación, tolerancia y aceptación.



•**En lo colectivo:** una mejor comprensión y práctica de las competencias que se requieren para trabajar en equipo a saber, comunicación, coordinación, confianza, compromiso hacia el equipo y hacia la tarea, la necesidad de tener siempre un objetivo común y trabajar bajo un ambiente de reto y desafío con metas claras y en lo posible apasionantes.

•**En lo organizacional:** Los colaboradores generalmente muestran gran agradecimiento hacia la empresa, porque el proceso es percibido como una aportación a su ser, a su persona, para que sean mejores seres humanos, mejores esposos o esposas, mejores padres o hijos, mejores compañeros.

No lo perciben como un curso tradicional en el que se les lleva para que sean mejores trabajadores y den más a la empresa. Se interpreta el proceso como un genuino esfuerzo de la empresa para que cada uno sea mejor persona y más feliz. Todo esto genera un mayor sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa. Se refuerza la filosofía organizacional y su encuadre estratégico (misión, visión, valores). El clima laboral se mejora (es importante que todos en la empresa vivan el proceso de desarrollo para tener una comprensión, sentimiento y cambio homogéneo).

•**En lo financiero:** con todos los beneficios que mencionamos anteriormente se espera mayor fluidez en los procesos y en la producción mejor calidad y disminución de defectos y mermas y, como consecuencia, flujos de efectivo positivos que sin duda harán que lo que usted pagó se convierta en una inversión que en el corto plazo tenga un positivo rendimiento sobre su inversión (ROI alto, Payback corto, VAN alto)

8. ¿Cómo puede medir los resultados después de un proceso de desarrollo?

Existen diferentes formas de medir los resultados, algunas de ellas pueden ser subjetivas y otras cuantificables.

Observación: Después de nuestro proceso de desarrollo le invitamos a caminar entre su gente y a analizar los semblantes, vea la actitud y compárela con el antes, escuche que dicen, como se llevan unos a otros, como se expresan y de que hablan. Trate de percibir su grado de estrés, observe incluso posturas y lenguaje corporal.



Radio Pasillo: Indague que dice la gente, como se siente, por algunos días escuchara entre sus colaboradores anécdotas de su vivencia en Integraventura como su principal tema de conversación.

Encuestas: Solicítenos una encuesta que le podrá servir de guía para indagar como se sienten sus colaboradores después del proceso, conocerá que tan presentes tienen los compromisos que adquirieron, que tan presentes tienen los aprendizajes y que están haciendo tanto en sus vidas personales como a nivel corporativo con lo que se vivió, aprendió, experimento y se comprometió durante el proceso de desarrollo.

Evaluación de avance en las áreas de oportunidad:

Posterior al proceso de desarrollo, se le hará llegar el resultado del diagnóstico con las principales áreas de oportunidad y las fortalezas. Indague, mida o compare con base en esos valiosos resultados que fueron la percepción del equipo sobre ellos mismos.

Publicación y seguimiento de compromisos:

De los aspectos más valiosos del proceso fueron los compromisos adquiridos por el equipo y por los participantes. Desde el primer día de regreso al trabajo, busque el medio y la forma para hacer públicos los compromisos. Reúna a los participantes y analice como está el actuar y el avance de cada uno de ellos con relación a los compromisos. Recuerde que el compromiso ellos lo hicieron; no fue impuesto, así que existe un alto grado de apropiación y responsabilidad. ¡Aprovéchelo!!

Solicite apoyo de departamentos que manejan aspectos cuantificables:

Acérquese con las áreas de finanzas, contabilidad, producción o quien sea que se encargue de aspectos cuantificables en la empresa. Coménteles lo que se va a hacer y pídale que le ayuden a saber en qué forma se podrá cuantificar un cambio de actitud de sus colaboradores es decir, en que podría impactar positivamente si la gente tiene una mejor actitud, mayor colaboración, mayor compromiso, mayor comunicación. Indague como está el presente y que resultados podrían esperar para empezar a medir diferencias después del proceso de desarrollo. De ser posible lleve estos indicadores el día del proceso para mostrarlos y que ellos tengan la visión clara y cuantificable de que se espera de ellos como parte del resultado del proceso, independientemente de todos los cambios y beneficios personales que recibirán.



9. ¿Qué recomienda hacer después del proceso de desarrollo?

El seguimiento es fundamental. Siempre después de nuestro proceso de desarrollo los participantes salen muy motivados, existen cambios de paradigmas que les harán tener cambios permanentes en actitud y en su forma de interpretar ciertas situaciones y en la forma de ver y tratar a algunos compañeros pero. . . regresan después de ese día a las condiciones tradicionales del trabajo, físicamente, ergonómicamente, organizacionalmente encontrarán las mismas situaciones que probablemente algunas de estas requieran de un cambio para dar congruencia a la nueva forma de actuar y de pensar, además cuando no todos los compañeros en la empresa participaron en el proceso de desarrollo, estos tienden a, de alguna forma, jalar a sus compañeros a prácticas anteriores y esto pudiera generar una cierta resistencia a un cambio más duradero. Por eso es recomendable dar seguimiento, además para mantener frescos los conceptos que se trataron durante el proceso de desarrollo y principalmente para dar seguimiento a los compromisos que se generaron.

Pregunte con nuestros asesores para que le diseñen un plan de seguimiento de acuerdo a las características de su grupo o empresa y de los resultados obtenidos en el proceso.

10. ¿Con quienes han trabajado? ¿Qué experiencia tienen?

Con más de 500 empresas y organismos gubernamentales, Asociaciones religiosas, grupos familiares, en toda la República Mexicana. En más de 15 años Algunas destacables son: Volkswagen, SE Bornetze, Bimbo, Teletón, Pumas, Martí, Agua de Puebla, Coca cola, Chupa Chups, Liverpool, Nestle, Capufe, Spor city, Tres Montes Lucheti, Liconsa, Secretaria de salud, IMSS Hidalgo, Profeco, HSBC, Cocemex, Thyssenkroup, Instrumentos Wika, Auto Partes Importadas del Occidente Guadalajara, Aztec Plumbing Monterrey, Pelikan, UDLA, TEC de Monterrey, BUAP, Fundación Rio, Estrella Roja, entre otros...

