



EL ÉXITO DE UN PROCESO BOTTOM-UP: Atlas Copco Confianza y relaciones como palancas de cambio

Presentación

El mundo ha cambiado. Los responsables del departamento de personas deben desarrollar nuevas capacidades y metodologías para adecuar sus organizaciones al nuevo entorno en que vivimos. En este seminario mostraremos una experiencia real de un proceso bottom-up de fortalecimiento organizacional con la aplicación del **MODELO DE VALOR TOTAL**: la gestión integrada del valor económico y del “valor relacional” que implica una cultura basada en la **CONFIANZA** y en la gestión de las **RELACIONES**.

Objetivos

- Conocer qué palancas hemos de mover para transformar una organización según el Modelo de valor total.
- Comprender cuál es el rol del Departamento de Personas como agentes de cambio y fortalecimiento organizacional.

Dirigido a

Directores Generales, funcionales y de Personas, junto con sus equipos, que estén inmersos en procesos de cambio o interesados en el desarrollo y fortalecimiento de sus organizaciones.

Metodología

Aprendizaje desde la experiencia y la participación. Se presentará un caso real, habrá dinámicas de exploración, grupos pequeños de trabajo y reflexiones individuales.

Expertos

Claudio Drapkin.

Socio Director de SOLO Consultores y miembro del consejo profesional del Instituto Relacional. Consultor en Desarrollo Organizacional. *Coach* especialista Acreditado en *Coaching* Relacional. Colaborador Académico en programas de dirección y post grado en ESADE, BSM-UPF y EAE.



Marta García.

Socia Directora de SOLO Consultores. Consultora y formadora, focalizada en el ámbito de la Estrategia, las Habilidades Directivas y el Cambio Organizacional. *Coach* y colaboradora académica en programas de ESADE.



Juan Cánovas.

Director de Recursos Humanos en Grupos Electrónicos Europa, S.A. / ATLAS COPCO. Sus especialidades son la Dirección Estratégica y la Gestión del Cambio. Formado en Programas de Alta dirección de ESADE y de IESE Business School.



Programa

1. Entorno y empresa

Situación actual y nuevas miradas sobre las organizaciones.

2. Atlas Copco Zaragoza: El planteamiento del caso

Ilustrará los retos que plantea un proceso de cambio en el nuevo entorno y en el que las intervenciones han de diseñarse desde nuevas miradas.

3. Atlas Copco Zaragoza: La intervención

Se explicará cuál fue la solución : cómo el proceso de intervención fortaleció la organización y los resultados del proceso: acciones y testimonios.

4. Los fundamentos de la intervención

Las intervenciones en el nuevo entorno contemplan la generación de un valor superior al meramente económico: es necesario construir VALOR TOTAL.

5. Primera palanca aplicada en ACZ: Construcción de CONFIANZA

Hay que crear una cultura organizativa cuyo valor central sea la CONFIANZA (dimensiones de la confianza, creencias, costes y beneficios de confiar o no confiar).

6. Segunda palanca aplicada en ACZ: La gestión de RELACIONES

No es posible alcanzar los retos estratégicos del cambio y mantener la eficiencia de los procesos si no desarrollamos un modelo saludable de relaciones que lo sustente: modelos de relación, “eficiencia relacional” y conversaciones potentes.

7. El rol del Departamento de Personas

El nuevo contexto implica nuevos retos para el rol, que necesita un posicionamiento más sólido y comprender que su anclaje al negocio es estratégico.

8. Conclusiones

Fecha, horario y lugar

25 de febrero de 2016

Horario: de 9:00 a 14:00h.

Lugar: EADA Barcelona
c/ Aragón, 204

Inscripción

Envía la ficha de inscripción debidamente cumplimentada por correo electrónico a seminaris@factorhuma.org antes del 18 de febrero de 2016.

Plazas limitadas. El curso se realizará con un mínimo de 10 participantes.

Al finalizar el seminario se expedirá un diploma acreditativo.

Precios

Coffee-break incluido

Socios/as: 145€

**Usuarios/as
de factorhuma.org:** 195€

I.V.A. no incluido