

Estudio de Caso de FACILITACION PROFESIONAL

Facilitación profesional.

Contenido

Introducción:	¡Error! Marcador no definido.
Resumen del CCI de la organización	2
COMPLEJIDAD AMPLIA O GLOBAL:	2
COMPLEJIDAD LOCAL:	2
CONTEXTO	2
CULTURA	3
INTEGRADO	3
1.- Propósito de la facilitación.....	4
2.- La definición del Entregable. Objetivos, Propósito, y consideraciones generales.....	4
El Qué – Objetivos de los 3 encuentros planificados.	4
Entregable definido.....	5
Declaración inicial de la dirección:	5
3. Fecha y lugar de los encuentros.....	5
4.- Convocatoria y Participación.	5
5.- Propuesta metodológica.	5
6.- Documentos de trabajo y formularios	6

Estudio de Caso de FACILITACION PROFESIONAL

**Diseño y facilitación de los encuentros de todo el nivel de conducción de la empresa GPTW –
(Equipo de presentación del trabajo: xcvbn, ertyu, weqsd)**

Resumen del CCI de la organización

CCI ORGANIZACIÓN

COMPLEJIDAD AMPLIA O GLOBAL:

Pandemia

e-commerce

Informatización de empresas y de la sociedad en general.

Crisis económica

COMPLEJIDAD LOCAL:

CONTEXTO

Empresa familiar, segunda generación. Primos hermanos. Edad promedio: 30 años.

Uno de ellos es el presidente. Solamente una integrante es profesional (MKT) ocupando el cargo de Gerente Comercial y de Marketing. Otro director es Gerente de finanzas y contabilidad; el otro es Gerente de depósito

Rubro: Logística.

Se mantuvo la facturación aun durante la pandemia.

Infraestructura: 3 depósitos + 1 en construcción.

70 empleados: 15 en Administración/55 en Producción.

Inversión para nuevo negocio de e-commerce.

Comenzaron a tener presencia en las redes. (IG)

Declaran el compromiso hacia la profesionalización de la empresa.

Estudio de Caso de FACILITACION PROFESIONAL

CULTURA

- Etapa de transición para alinearse al compromiso de profesionalización declarado: 3 integrantes del directorio están de acuerdo (Pte., Gte. MKT y Gte. Finanzas) y el 4to adhiere al sistema tradicional (Control y bajar línea).
- Los encargados del depósito están en la misma línea de liderazgo basado en el control y en bajar línea.
- Coordinador general, también una persona muy activa y a favor de este cambio de modelo de liderazgo.
- El delegado sindical, también es una persona colaborativa y abierta al cambio.
- Buen clima relacional entre los dueños de la empresa. Distendido.
- El presidente delega tareas y no está tan abocado a la gestión como antes.
- Promueven a empleados comprometidos por sobre los más antiguos que no se adaptaban a la profesionalización de la empresa.
- La gente percibe que no hay una sola línea en la dirección.
- Antes no se podía contar con los delegados en la asignación de tareas, ahora sí.
- El presidente es el único nexo de comunicación con el delegado.
- Conflicto en la coordinación de tareas a asignar a un delegado y las funciones sindicales que debe realizar.

INTEGRADO

- Búsqueda de integración en la mirada común hacia la profesionalización de los directivos.
- Involucramiento de los directivos en la gestión: Asignación de espacios para reuniones reflexivas.
- Trabajar Proactivamente en lugar de reactivamente: Quieren ir del capataz al líder.
- Ausencia de representación de los sectores de poder en la dinámica comunicacional de la organización.
- Integración de delegados en la gestión.
- Necesidad de implementar gestión de liderazgo.

Estudio de Caso de FACILITACION PROFESIONAL

1.- Propósito de la facilitación.

Generar un sentir común, un consenso, entre todas las partes interesadas que tengan roles de conducción de la organización (Directores, coordinadores, encargados y delegados) para lograr compartir la misión de la dirección de la empresa y que se desempeñen como un equipo de líderes generado desde la confianza, con el compromiso de construir y cuidar las relaciones basándonos en el respeto del otro y la coordinación de acciones a través de conversaciones productivas que faciliten el logro de los resultados y sintiendo que esta empresa, GPTW, es el mejor lugar para trabajar.

Tener encuentros extraordinarios donde el delegado participe en conjunto con los encargados, coordinadores, directores y dueños.

2.- La definición del Entregable. Objetivos, Propósito, y consideraciones generales.

El Qué – Objetivos de los 3 encuentros planificados.

Compartir y clarificar el estilo de liderazgo elegido basado en la “teoría Y” (*) de construcción colectiva en forma eupsíquica integrando valores y objetivos.

(*) “El Aspecto Humano de las Empresas” de Donald Mc. Gregor.

El Para qué – Propósito del entregable.

Construir un código de ética grupal.

Definir por consenso un cronograma de reuniones que asignen tiempo a trabajar en lo importante y no urgente mediante una metodología de comunicación para sostener espacios reflexivos donde podamos tener una escucha legitimante, dando y recibiendo feedback.

Instalar la distinción sujeto humano – actor que hace y la coordinación de acciones basadas en el acuerdo de decisiones o la alineación con las acciones.

Elaborar el marco donde se desarrollará la misión diseñada por la empresa: profesionalizando sus sectores y procesos comunicacionales.

Estudio de Caso de FACILITACION PROFESIONAL

Entregable definido

Lograr entre los coordinadores, encargados, delegados y directores definir, por consenso, un acuerdo metodológico de diálogo, comunicación productiva, basado en la CONFIANZA, en las relaciones y en el compromiso elegido para lograr resultados sustentables y con bienestar.

Declaración inicial de la dirección:

Estamos trabajando desde principios de año con el compromiso compartido de profesionalizar la empresa.

Queremos crear una gran empresa basada en la confianza, el respeto, el compromiso, el logro y la gente.

Les pedimos a nuestro Coordinador General y al FP convocado que faciliten estos encuentros para, trabajando en equipo, llegar a SER la empresa que anhelamos.

Necesitamos de cada uno de ustedes para lograrlo.

3. Fecha y lugar de los encuentros.

¿Cuándo? Encuentros a realizarse cada 15 días los días viernes de 18hs a 21hs

¿Dónde? Oficina de la Dirección con capacidad para 15 personas.

4.- Convocatoria y Participación.

El Coordinador General realizará la convocatoria en forma personalizada con los delegados, encargados, coordinadores y la dirección, verificando que todos participen, propiciando el espacio y tecnología requeridos para los encuentros.

5.- Propuesta metodológica.

a) Facilitación grupal para la generación y gestión del conocimiento a través del fomento de la participación abierta;

b) Tareas grupales en un marco de medida, cuidando la palabra sujeta y vacía, incentivando la expresión a palabra plena.

c) El proceso será dirigido por un Facilitador que coordinará las actividades y el Coordinador General de la empresa guiará a los participantes, clarificando consignas de cada bloque de trabajo, cuidando en cada grupo la medida y la legitimación, siendo soporte para las consultas y necesidades.

d) Al finalizar cada encuentro se revisará lo avanzado con relación al entregable; se resumirá y entregará a los participantes el trabajo realizado con preguntas para el siguiente encuentro.

e) Teniendo en cuenta lo que surja en el avance de las reuniones a lo largo del proceso, apreciando el valor agregado de este proceso al totalizar los encuentros diagramados, se elaborará el Entregable que contendrá los lineamientos acordados al compromiso declarado por la empresa "GPTW".

6.- Documentos de trabajo y formularios

1er Bloque de trabajo (Medura) **AAAAA**

Objetivo recabar situación actual en la comunicación y en las creencias

¿Les pasa que los juicios del pasado sobre las personas condicionan y afectan las posibilidades de acción y de mejora de la confianza y la relación?

¿Elegimos en que momento surge el pensamiento? Ej. Este es el mejor día de mi vida.

¿Elegimos que emociones vamos a tener?

¿Lo que nos pasa es igual a lo que quisiéramos que nos pase?

¿Estamos tomando decisiones desde los juicios o desde lo que queremos que pase?

¿Me comprometo con los juicios que tengo acerca de la relación o con el compromiso a la relación?

¿Me guardo cosas que pienso, siento y no digo?

¿De que cultura venimos? Elija con cual de estas opciones acuerdas mas.:

La gente es irresponsable, no le gusta trabajar o no le queda otra	A la gente le gusta trabajar y asumir responsabilidades
---	--

1 ---- 2 ---- 3 ---- 4 ---- 5 ---- 6 ---- 7 ---- 8 ---- 9 ---- 10

De uno a diez como te ubicas: **PROMEDIO OBTENIDO 6**

Quieren seguir así? **NO**

2do Bloque de trabajo:

Formulario 1

Expresando Expectativas frente al	Trato	Apreciatividad	Compromiso	Reconocimiento
¿Qué quiero?				
¿Cómo lo quiero?				
¿Cuánto quiero?				
¿Cuándo lo quiero?				
Resuman la expectativa en una o dos palabras				

*Apreciatividad®: del libro “Apreciatividad el Arte de percibir lo valioso” de Laura Isanta

Estudio de Caso de FACILITACION PROFESIONAL

Formulario 2

RESPECTO A	Trato	Apreciatividad	Compromiso	Reconocimiento
Yo ME COMPROMETO A				
Compartir y Resumir los Compromisos del grupo INTEGRANTES:				

3er Bloque de trabajo

3er bloque

Rol de mi función v de nosotros como equipo

¿Para que estoy aquí?

¿Para qué estamos todos aquí?

¿Para que trabajo?

¿Qué me pasa con el trabajo?

Respondan esta encuesta en forma individual

El trabajo	Totalmente en desacuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
	1	4	7	10
Me apasiona				
Me desafía				
Nunca me cansa				
Nunca me agobia				
Me entusiasma				
Me permite crecer				
Invito a crecer a los demás				
Disfruto del trabajo				
Invito a disfrutar a los demás				

Si pudieran, ¿les gustaría llegar a 10?

Ahora compartan y respondan en equipo: Que faltaría para llegar a 10?

Código de Ética grupal y Propuesta metodológica de comunicación y resolución de conflictos. (El Picapedrero, Pautas Funcionales para Relaciones de Calidad, Completud, Escucha legitimante del otro como legítimo)