

¡CAMBIO A LA VISTA! TRANSFORMANDO LA ORGANIZACIÓN POR DENTRO Y POR FUERA

EL PAPEL DE LOS DIRECTIVOS EN LA TRANSFORMACIÓN.

La transformación de una organización no se consigue sólo formulando planes, estrategias, programas, objetivos o directrices desde la alta dirección. El trabajo de transformación requiere, junto a lo primero, pero mucho más importante, el “pelear” en el interior de las empresas para esculpir la forma de pensar, trabajar y colaborar de su equipo humano, y la mejora radical del valor que se entrega al mercado. La transformación la pueden hacer los directivos cuando desarrollan su liderazgo personal y su capacidad de inspirar y de “conectar” a sus equipos.

El trabajo consiste en cohesionar a la empresa alrededor de un proyecto de futuro que sintetice la estrategia con la que se compete y un proceso formal de cambio en donde se ordenen y coordinen las actuaciones de transformación. La gran tarea directiva es crear un ambiente energizante en dónde todos quieran dedicarse apasionadamente a hacer que la empresa triunfe en el mercado. Las empresas han de ser transformadas por dentro para ser más poderosas por fuera.

 <p>Strateology</p> <p>El entendimiento profundo del contexto y elección de las decisiones competitivas. Diseño del plan estratégico y las acciones maestras de ejecución para ganar la batalla de los mercados.</p>	 <p>Innovación</p> <p>Los mercados cambian a velocidad de vértigo. Nuevos modelos de negocio y tecnologías dejan obsoletas a las organizaciones. Anticipa en qué áreas debes ser incremental, semi-radical y radical.</p>	 <p>Clienting</p> <p>La mejora del "capital de clientes". Domina y conoce a muerte a tus clientes, el posicionamiento, el valor, la activación de los equipos comerciales y la conquista de los mercados.</p>	 <p>Liderazgo</p> <p>La potenciación de las capacidades directivas para generar un impacto positivo en uno mismo, en las relaciones con los demás, en la cohesión de los equipos y en la cultura de las instituciones que se lideran.</p>
--	---	--	---



PRINCIPALES BENEFICIOS

Proporcionar herramientas y estímulos para que los directivos estén a la altura de sus responsabilidades, y contribuyan a la transformación estratégica y cultural de sus empresas.

Trabajar en la “psicología” del cambio para crear personas más abiertas y más inconformistas con el status quo.

Descubrir las claves que hacen que la gestión del cambio sea un éxito en las organizaciones.

Hacer que los participantes diseñen un plan maestro de actuaciones para empujar la transformación de sus empresas.

¿PARA QUIÉN ES ESTE PROGRAMA?

Presidentes, Consejeros Delegados, Gerentes generales, Vicepresidentes y Directores.

Consejos de administración y Comités Ejecutivo. Gerentes de finanzas, marketing, recursos humanos, comerciales, ventas, nuevos negocios, gestión de clientes, transformación y estrategia e innovación.

Consultores, Profesores de Universidad, Coaches.



CONTENIDO Y AGENDA

SESIÓN 1: LA ENERGÍA Y EL SENTIDO DE URGENCIA QUE MUEVEN LAS TRANSFORMACIONES.

Nadie cambia si no hay una razón de peso para ello. Cuando se encuentran razones de fondo para cambiar se genera sentido de urgencia y subjetivamente se hace mucho menos “doloroso” el proceso de ajuste. La voluntad de arriesgarse, implícita en cualquier transformación, se estimula, en gran parte, con un cierto miedo a la competencia, a la bancarrota, a equivocarse, a perderlo todo. Qué pueden hacer los directivos para crear más energía y más sentido de urgencia en ellos mismos y en sus equipos humanos. Las “señales de aviso” de empresas que necesitan ser transformadas y las claves de éxito de esos cambios. Mostrar datos de cambios en los mercados para que los participantes elaboren conclusiones que puedan ser impactantes a sus equipos humanos. El taller de trabajo para identificar las razones de peso y los enfoques de comunicación que más puedan movilizar la energía del equipo humano de la empresa para que todos se vuelquen en ganar en el mercado.

SESIÓN 2: LA COHESIÓN INTERNA Y LA CULTURA DE COLABORACIÓN QUE MUEVEN LAS TRANSFORMACIONES.

No hay sinergias de ingresos y de reducción de costes sin una buena cultura de colaboración. La colaboración se basa en la confianza mutua y en la coordinación lateral. Ambos elementos permiten mejores respuestas a los problemas complejos a los que se enfrentan las empresas y una mayor rapidez en la ejecución de las decisiones. La cultura de colaboración mejora también la creatividad con la que se hace frente a los desafíos del mercado. Las empresas han de mejorar la cultura de colaboración haciendo cambios en los procesos de toma de decisiones y avanzando en el sentimiento de compromiso y sentimiento de co-responsabilidad en los resultados.

SESIÓN 3: EL PROYECTO DE FUTURO QUE HA DE EMPUJAR LA TRANSFORMACIÓN

Las empresas han de formalizar un proyecto de Transformación en donde se empaqueten y se coordinen las actuaciones de cambio identificadas. Los directivos, para el éxito del proyecto formal de transformación, tienen la responsabilidad de reforzar la calidad de su contenido y la credibilidad del programa. Factores que hacen que los proyectos de futuro tengan atractividad y sean ejecutables. Qué pueden hacer los directivos para mejorar la calidad del contenido y la credibilidad del proyecto de transformación a través de gestos, iniciativas, cambios, etc. Taller de trabajo para identificar ideas de mejora en el contenido del programa y en identificar 2 ó 3 iniciativas que los participantes puedan tomar en su ámbito de actuación para reforzar la credibilidad del proyecto de cambio.

SESIÓN 4: LA DISCIPLINA EN LOS PROCESOS DE EJECUCIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN

El 80% del éxito de un programa de transformación radica en la profesionalidad con la que se ejecuta en el tiempo el contenido del programa. La ejecución requiere de una oficina de proyectos que imponga disciplina y rigor, de la involucración amplia de personas en talleres de trabajo, proyectos multidisciplinarios, formación, comunicación, etc.; de gestos desafiantes que “muevan” a los más escépticos y de un sistema de información de retorno sobre el grado de compromiso de las personas más influyentes de la organización. Mejores prácticas de procesos de ejecución que los participantes y el facilitador conozcan de experiencias pasadas. Frenos o bloqueos a los cuáles es probable que se enfrenten los participantes y la manera de hacer frente a los mismos. El taller de trabajo para la identificación de las claves para que el proceso de transformación de sus empresas sea exitoso en sus áreas de responsabilidad.



Carlos Escario

EMPRENDEDOR · EJECUTIVO GLOBAL · ASESOR Y CONSULTOR DE DIRECCIÓN · SPEAKER · AUTOR · COACH EJECUTIVO

Huete&CO
Santa Engracia, 4, 2ºD 28010 Madrid

T. +34 620 059 601 c.escario@hueteco.com

Nuestro Propósito:

- Educar en los negocios
- Inspirar para la acción
- Conectar con la Grandeza



Ex Experiencia

Huete&Co
SOCIO

IESE Business School
PROFESOR ADJUNTO

Universidad Notre Dame
PROFESOR ADJUNTO

Escuela de emprendedores
EDEM
PROFESOR ADJUNTO

Universidad CEU-UCH
PROFESOR HONORARIO

Basque Culinary Center
PROFESOR ADJUNTO

UTi Worldwide Inc.
PRESIDENTE GLOBAL, SOLUCIONES INTEGRADAS
PRESIDENTE REGIÓN EMENA
SENIOR VP GLOBAL, ESTRATEGIA
PRESIDENTE REGIÓN EMENA, SOLUCIONES DE CLIENTES
VP REGIÓN EMENA, VENTAS & MARKETING

SLI, S.A.
FUNDADOR & CEO

E Educación

Universidad CEU-UCH
DOCTORANDO EN ESTRATEGIA

Univ. Rey Juan Carlos
MASTER EN MARKETING

IESE Business School
EXECUTIVE MBA

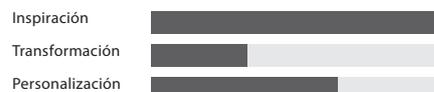
Univ. CEU-San Pablo
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

H Habilidades



S Servicios

Conferencias



Seminario - Taller



Acompañamiento - Asesoramiento



I Intereses

CLIENTES MILENIALES TRANSFORMACIÓN ESTRATEGIA BRANDING MARKETING PROPÓSITO DISRUPCIÓN
INNOVACIÓN VALOR CONSULTORÍA EJECUCIÓN PERSONAS PROCESOS CULTURA GESTIÓN
MOTIVACIÓN DESARROLLO PERSONAL EMPRENDEDURISMO PLANIFICACIÓN LIDERAZGO

