

Intervención y Acompañamiento



Intervención y acompañamiento en proceso de cambio y transformación

El acompañamiento a los colaboradores de la organización es una manera de **ponerse en los zapatos del otro, para comprender sus principales motivaciones en su puesto laboral**, pudiendo identificar líderes de opinión, involucrándose en el proceso, monitoreando sus progresos y celebrando sus logros.





Desde mi experiencia **me he visto abocada a establecer un camino de diálogo** que les permite sentirse cómodos, pudiendo elaborar en conjunto sus verdaderos intereses y evaluando posibles acciones que determinen una resistencia al cambio.

Intervención y acompañamiento en proceso de cambio y transformación

Entendemos que la manera de favorecer y acercarse es acompañando, con una serie de instancias que nos permitan conocernos y así elaborar un intercambio que favorezca una línea de intervención basada en la transparencia y la comunicación.

Los líderes representan el núcleo del sistema, funcionando e intentando que el conflicto aflore y que se pueda minimizar mediante el diálogo cercano.

Intervención y acompañamiento en proceso de cambio y transformación

Para poder llegar a ese punto es necesario una debida conciencia y poseer herramientas que puedan determinar posibles acciones para intervenir ante su equipo de manera clara, precisa y teniendo una distancia necesaria, para abordar con objetividad la situación a la cual se pueden enfrentar.

Aquellas circunstancias culturales, externas, internas y cambios que se pueden generar en la organización se deben atender para favorecer una cultura sana y estable. Poder contar con un acompañamiento facilita y potencia sintiéndose valorados en cada encuentro.



Metodología de encuentros

La cercanía y escucha, serán las herramientas que pondré en práctica y que se van a utilizar en **cuatro encuentros**, un encuentro inicial presencial por entender que genera más confianza y transparencia, dos de forma online y por último una instancia nuevamente presencial para dar un cierre en el proceso y una posible devolución como manera de que la persona cuente con un espacio de retroalimentación.

Metodología de encuentros



1

Encuentro
inicial
presencial



2

Instancia
online



3

Instancia
online



4

Cierre del
proceso
presencial

Metodologías de encuentro.

Teniendo estos cuatro encuentros podemos aproximarnos a entender el estado de situación de los referentes pudiendo de esta manera establecer posibles acciones y medidas que le permitan potenciar, no solo sus intereses sino ayudarlos a comprender su situación actual, reforzar aquellos elementos que pueden estar obstaculizando o limitando su desempeño en su posición.



Metodologías de encuentros

Trabajaremos sobre su motivación, proyección e intereses.

Como quinta instancia se podría organizar un grupal de cierre para evaluar grado de satisfacción y poner arriba de la mesa posibles inquietudes o ideas que puedan aparecer. Dándole de esta manera credibilidad al proceso.

Se desarrollará un seguimiento pudiendo tener una cercanía a las personas por entender que ellos son lo más importante.

Los referentes son las personas que transmitirán de alguna manera el estado de situación frente a este cambio, que puede llegar a ser exponencial de esta manera tenemos que poder trabajar con la incertidumbre que es un elemento que puede ocasionar limitaciones y obstaculizar el potenciar habilidades.



En el foco de la intervención se basará en:

- Comunicación y transparencia
- Involucrar a los colaboradores en el proceso
- Identificar líderes de opinión
- Monitorear el progreso y celebrar los logros

Honorarios

Se envía en presupuesto en función de la cantidad de la población trabajada.

Finalmente se hace entrega de informe de diagnóstico e impresiones de candidatos

ffragarrhh@gmail.com

CONSULTOR SENIOR RRHH

Fabiana Fraga

Más de 20 años de consultoría en ámbito privado y público

Email: ffragarrhh@gmail.com

www.linkedin.com/in/ffragaa17101975

Cel: 098 440 682