

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 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



Encuentro
inicial
presencial



Instancia
online



Instancia
online



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.

ffragarrhh@gmail.com



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/ffraga17101975

Cel: 098 440 682