

servicios





“Si un huevo se rompe desde fuera, la vida muere.
Si un huevo se rompe desde dentro, la vida comienza”
feedback de un cliente sobre nuestro trabajo



qué

cambio cultural



proyectos estratégicos de largo recorrido

acompañamiento
individual



programas de orientación y mentoría

facilitación y
conferencias



sesiones grupales y conferencias puntuales



cambio cultural

OBJETIVOS DEL SERVICIO

Acompañar a tu organización en el diseño y despliegue de un cambio cultural: Facilitar el diálogo y la consecución de resultados a partir de un abordaje humanista y abierto. Fomentar la mejora de la colaboración entre personas o departamentos. Fijar estrategias y generar grandes avances colectivos.

FORMATOS

- Sesiones de facilitación continuadas
- Proyectos de largo recorrido

DURACIÓN

+ 12 meses

BENEFICIOS

- Aumento de implicación de las personas mediante la mejora de la comunicación y la eficacia.
- Conocimiento real de la compañía para la toma fundamentada de decisiones ejecutivas
- Mejora de la productividad mediante modelos basados en el sentimiento de pertenencia y la responsabilidad compartida
- Aumento de la participación efectiva de las personas
- Máxima rentabilidad de la capacidad del 80% del valor de tu compañía: las personas y el conocimiento.
- Reorientación estratégica, posicionamiento y reorganización empresarial



acompañamiento individual

OBJETIVOS DEL SERVICIO

Despertar a medio plazo habilidades clave en personas y equipos de trabajo

Favorecer la reflexión individual, la toma de decisiones y la adopción de acciones de mejora y cambio

FORMATOS

- Programas individuales para particulares
- Programas individuales para empresas

DURACIÓN

+ 12 meses

BENEFICIOS

- Consecución de logros y cambios en tu vida y realidad diarias. Fomento de la toma de decisiones y el compromiso de cambio personal y profesional
- Adquisición de habilidades transversales. Autoconocimiento a través de Conciencia, Responsabilidad y Acción.
- Orientación vital y profesional del mentorando mediante un espacio periódico de intercambio y reflexión basado en el diálogo. .
- Generación de pensamiento dialéctico, interactivo y social
- Indagación para el sentido propio



facilitación y conferencias

OBJETIVOS DEL SERVICIO

Despertar habilidades en equipo en intervenciones de corto alcance

FORMATOS

- Sesiones de facilitación puntual
- Jornadas de convivencia
- Conferencias y ponencias

DURACIÓN

Puntual

ÁMBITOS DE TRABAJO

- **PERSONAS:** Aprendizajes y lecciones sobre RRHH y Personas útiles para el desarrollo humano.
- **MANAGEMENT:** Reflexiones útiles e innovadoras para la gestión directiva y realidades dentro del entorno de trabajo.
- **MOMENTO AHORA:** Reflexiones y aprendizajes sobre el momento actual del mundo empresarial, la sociedad y el trabajo.
- **REFLEXIÓN ESTRATÉGICA:** Parar, pensar y diseñar de forma práctica una estrategia de cambio en una realidad compartida por los asistentes.
- **TEORÍA y PRÁCTICA del CAMBIO:** Compartir aprendizajes sobre los procesos de facilitación para el desarrollo de personas y organizaciones.

por qué



Tenemos una sola vocación:

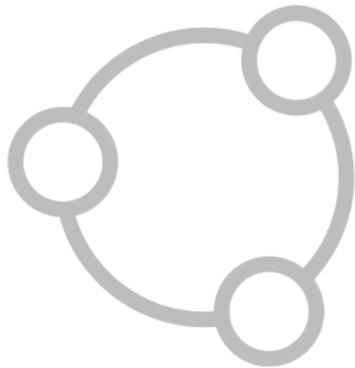
**Trabajar para que ninguna
persona tenga que esperar al
final de su jornada laboral para
sentirse viva**

Si estás leyendo este documento significa que quieres mejorar algo.
Te invito a que descubras conmigo cómo podemos ayudarte.



cómo

¿Cómo funciona vorpalina?



red de
facilitadores



acompañamiento
el cambio



aproximación
integral y humana

Una nueva forma de hacer

Antes de presentarte en detalle lo que hacemos, queremos compartir contigo dos reflexiones. Queremos hacerlo porque fue la primera reflexión que dio lugar a lo que hoy somos y queremos ofrecerte.

QUÉ TIPO DE ORGANIZACIÓN PREFIERES.

La primera reflexión tiene que ver con el tipo de organización o de equipos que prefieres. Existen organizaciones Catedral y organizaciones Bazar. El modelo de organización Catedral representa el modelo de desarrollo hermético, burocrático y vertical propio de una sociedad con un acceso limitado a los recursos. El modelo Bazar, con un modelo de desarrollo abierto, inmediato y horizontal en la toma de decisiones, hace uso de los avances sociales en materia de relaciones y oportunidades. El primero se adapta, el segundo adopta.

QUÉ MODELO DE TRABAJO PREFIERES.

La segunda reflexión tiene que ver con el modelo de consultoría que prefieres. Sabemos que estás acostumbrado/a a grandes presentaciones de consultoría con conceptos realmente complicados que sin saber por qué, te acaban convenciendo de que la complejidad es sinónimo de fiabilidad. Nosotros somos consultores artesanos. Aquí te explicamos en qué consisten los dos modelos de consultoría actuales:

- **CONSULTORÍA INDUSTRIAL.** Es un modelo de consultoría con un marcado carácter mecanicista ideal para organizaciones de estilo CATEDRAL. Tiene un mercado concreto y responde a unas necesidades concretas. Es a menudo inflexible y su valor está basado en el control y maestría de procesos, en la propiedad del conocimiento, en la capacidad

de resolución y respuesta inmediata y en la aportación de seguridad sobre una serie de costumbres y creencias asociadas al modelo de trabajo industrial (cadena de montaje, jerarquía, producción). Es un modelo con grandes garantías a priori, con un fuerte peso teórico, grandes dosis de estructura, fuerte presencia de marca y que cuenta como recurso esencial con el potencial de dos perfiles muy diferenciados: “experto” y “gestor”. La riqueza de este modelo se basa en la experiencia contrastada, la uniformidad, la resistencia al cambio mediante un desgaste controlado y en la generación de valor teórico a partir de métodos teóricos.

- **CONSULTORÍA ARTESANA.** Es un modelo de consultoría pensado con un marcado carácter de taller ideal para organizaciones de estilo BAZAR. Tiene también un mercado concreto y responde a unas necesidades concretas. Se caracteriza por su amplia flexibilidad, por su marcado afán de apertura y experimentación y por un mayor ritmo de aprendizaje enfocado a la acción continua. Es un modelo con una marcada impronta personal y su valor está basado en el control y maestría de personas, en la apertura del conocimiento, en la co-creación conjunta de valor con el cliente y en la aportación de seguridad a partir de una serie de nuevos modelos de relaciones basados en la cultura RED (meritocracia, simplicidad, agilidad) Es un modelo sin ninguna garantía a priori, con un fuerte peso práctico, escasas presencia de costes de estructura, menor protagonismo de la marca y que cuenta como recurso esencial con el potencial de dos perfiles muy diferenciados: “facilitador” y “conector”. La riqueza de este modelo se basa en el potencial de nuevas herramientas de resolución de problemas, en la diversidad, en una adaptación constante al cambio y en la generación de valor real a partir de necesidades y contextos reales.

El proceso de trabajo

COCREACIÓN CON EL CLIENTE

Tras años de experiencia en consultoría, creemos en modelos de trabajo que combinen el talento interno y el externo de forma proporcional.. Cultivamos y construimos in situ diálogos y estrategias que hacen crecer equipos. Esto favorece un ciclo de generación de valor mutuo durante el proceso. Este modelo es revolucionario en el mundo de la consultoría porque parte de dos principios contrastados:

- No sabemos todo de todo ni necesitamos saberlo. Trabajamos sobre la base de la complementariedad y el alineamiento estratégico
- La aceptación mutua de que la aportación de valor es recíproca y que el aprendizaje durante el proceso es mutuo

LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

Creemos que es necesario dar un cambio en la prestación de servicios de consultoría y acompañamiento tal y como los hemos entendido hasta ahora. Estamos muy acostumbrados a un modelo tradicional en el que cliente y proveedor se encuentran en un ring de boxeo esperando la respuesta del otro. Creemos en un modelo más humano y cercano. He aquí la diferencia:

1. MODELO TRADICIONAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

- 1.1 El cliente decide qué necesita su organización (cuál es el problema) y luego consulta fuera cómo solucionarlo.
- 1.2 El cliente decide cómo debe ser el camino hacia la resolución de ese problema. Define hitos, entregables y alcance del proyecto

- 1.3 El proveedor realiza una toma de requisitos sin plantearse si ese es realmente el problema.
- 1.4 El proveedor descubre más problemas pero solo ha sido contratado para resolver uno.
- 1.5 El cliente es consciente durante el proceso de que tiene más problemas
- 1.6 El proveedor realiza una ampliación de alcance de proyecto haciendo algunas cesiones
- 1.7 El cliente determina la satisfacción del proceso realizado

2. NUESTRO MODELO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

- 2.1 El cliente asume que puede necesitar algo y acude a vorpalina para preguntarle su opinión
- 2.2 El cliente y vorpalina exploran -junto al resto de implicados- cuál es el verdadero problema
- 2.3 El cliente intenta resolver el problema internamente con ayuda de vorpalina y con sus propios recursos
- 2.4 Se define un equipo inclusivo para afrontar el reto (cliente+vorpalina)
- 2.5 El equipo decide cómo debe ser el camino hacia la resolución de ese problema. Define hitos, entregables y alcance del reto.
- 2.6 El equipo afronta el reto de forma iterativa y experimental (sin grandes fases sino aplicando y testeando en la realidad de forma ágil)
- 2.7 El equipo resuelve el reto

quién





David Criado

+ 26000 h. de experiencia en acompañamiento y consultoría
+ 10800 h. de formación académica superior
(4 títulos, +20 programas de especialización)
177 equipos satisfechos

David Criado es fundador de TRAINING DAYS Academy y VORPALINA, la red de acompañamiento al cambio integrada por los mejores profesionales del mercado. Es mentor, consultor y facilitador en diferentes firmas del mercado. Cuenta con 10 años de experiencia en gran consultoría para Indra, Everis y Tecnocom en grandes cuentas y otros 10 años de experiencia como emprendedor.

Especialista en acompañamiento al cambio cultural sobre nuevos modelos de empresa y desarrollo. Trabaja con modelos disruptivos de aprendizaje generando ecosistemas de alta madurez relacional. Capacita en acción despierta, organización por valores, humanización, liderazgo, diálogo, participación, inteligencia creativa y colaboración.

Ha facilitado talleres, programas y proyectos en todas estas áreas para grandes cuentas privadas, medianas empresas, instituciones oficiales y organizaciones sin ánimo de lucro en más de 14 sectores diferentes por toda España cumpliendo el reto de acompañar la transformación de la cultura de las organizaciones a través de sus recursos disponibles.

Más de 500 artículos publicados sobre cambio, desarrollo personal y management.

david.criado@vorpalina.com
@vorpalina

