



presenta su 3^a edición 2007 de
Talleres sobre Economía del Conocimiento

"GROWING UP EMPRESARIAL"

Aprender por la acción
Knowledge is business

Organización:



El porqué de los talleres (I)

La competitividad global actual nos exige innovación constante y permanente. Toda empresa la necesita ó, tarde ó temprano, no tendrá oportunidades.

La innovación en todas sus formas tiene como fundamento las personas, su talento, su creatividad, su conocimiento y su capacidad de trabajar en red.

A fin de que el profesional del conocimiento aporte su valor añadido a cualquier sistema o subsistema (organizaciones) se requiere concebir las relaciones entre los individuos y las mismas organizaciones como partes que hacen un todo y no como un todo que tiene partes. El modelo biológico expresa muy bien la interrelación de las partes y el todo de una manera sistémica. Si cualquier parte no hace bien su función y no aporta el que se espera a las demás, el sistema no funciona, enferma (podría curarse). Pero si el sistema pide a las partes ir contra sus propias funciones, hay mutación de las personas, y se puede provocar cáncer organizacional. (desvinculación moral de las personas de su organización), vitalmente nocivo para el conjunto.

El porqué de los talleres (II)

Esta aproximación al qué y al cómo de las personas y de las organizaciones en el nuevo escenario de la economía del conocimiento, provoca necesariamente en cada sector de actividades y propiamente en el seno de cada organización un salto cualitativo desde el “qué sé hacer” (la competencia y las capacidades) a “cómo supero mis límites” , conectándome con otros. Sin conexiones no hay economía del conocimiento.

En este marco el despliegue corporativo empresarial puede llegar a presentar serias dificultades para adquirir la flexibilidad y adaptación rápidas y requeridas (modelos container rígidos en lugar de modelos plastilina) y las empresas quedan prisioneras de sus propias estructuras y especialmente de la gestión que hacen de sus profesionales, considerados en tanto que recursos y no desde la perspectiva de humanos con recursos. Se abre, en consecuencia la necesidad de una innovación organizativa de gran envergadura. La centralización máxima y la descentralización máxima han de convivir para dotar al elemento corporativo y al elemento humano de las máximas potencialidades de desarrollo integrado.

El porqué de los talleres (III)

Estas tendencias abren la puerta a necesidades de:

No sólo trabajar en lo que sabes si no con quien te relacionas para hacer mejor y de manera diferente (red)

Disfrutar de una comunidad de soporte para mantener y aprender permanentemente a desarrollar estrategias competitivas

Pertenecer a un marca de prestigio sin perder identidad y ganando sin embargo, penetración en mercados

Y, disponer de un soporte profesional en todas aquellas cuestiones técnicas que garantizan hacer viable y sostenible las formas de trabajo adoptadas en términos jurídicos, económicos, financieros, legales, y de control de riesgos

El porqué de los talleres (IV)

En conclusión:

Entendemos por economía del conocimiento, toda organización ideada para hacer negocios o actividades que se basen en el talento, la creatividad, el conocimiento y la red, y que están formadas por profesionales del conocimiento.

Sus factores de producción radican en el conocimiento que tienen sus integrantes y en el cómo se organizan para conseguir los resultados deseados.

Con las herramientas de siempre no se puede realizar lo nuevo. Se necesitan herramientas nuevas a disposición de nuevos emprendedores.

¿Qué aportan estos talleres a los líderes de empresas y a los profesionales autónomos?

La oportunidad y la conveniencia de prepararse para la acción desde nuevos enfoques

Señalamos como punto de partida para empezar los talleres :

Haber asumido que el gobierno y la gestión de las empresas deben repensarse y que hay que incorporar nuevas visiones de cómo actuar diferente para alcanzar una competitividad global.

Estar convencido de que es preciso cambiar algunos de los patrones de comportamiento tradicional e impulsar una cultura de empresa y de trabajo capaces de hacer frente a estos nuevos retos.

Unos talleres concretos para resultados concretos

Una propuesta abierta pensada desde la demanda :

Nuestro compromiso consiste en desplazar la acción desde la formación tradicional al aprendizaje (learning), entrenamiento (training) y la asistencia "on line" (intranet), en el sentido de captar y responder a la demanda en vez de que sea el participante quien se adapte a la oferta.

Aprender por la acción obedece a saber SENTIR, PENSAR y HACER SIN DISCONTINUIDAD. Los talleres que proponemos suponen una transformación en la cultura de la empresa y el trabajo, que se implanta con mayor efectividad cuando viene propuesta por la dirección y cuando se implican en ello los profesionales. Cada empresa y cada profesión tiene sus particularidades. Por ello los talleres no dan soluciones si no medios para que cada cual las encuentre en forma personalizada. Los contenidos se moldean a partir de las conveniencias de los participantes en un marco pedagógico de calidad.

Objetivo global:

“Conducir hasta el máximo nivel de aplicabilidad, el plan de acción y transformación profesional, que cada participante tenga decidido buscar e impulsar”

Para ello se programan

- Talleres operativos basados en nuevas herramientas y metodologías (de que disponemos para poder hacer)
- Talleres para el aprendizaje personalizado de actitudes imprescindibles (como cada uno puede hacerlo)
 - Talleres de reflexión conceptual y clarificación del por qué (el por qué de lo que hacemos)

Conócete a ti mismo

Growing Up Empresarial: tres etapas

Cada etapa integra partes de los tres tipos de talleres:

- Primera etapa: *Enero-Marzo*

EL ARTE DE PREGUNTAR (SE):

Decidir la ruta que uno quiera seguir y la brújula a usar para no perderse

- Segunda etapa: *Abril-Junio*

EL ARTE DE LEER SÍNTOMAS:

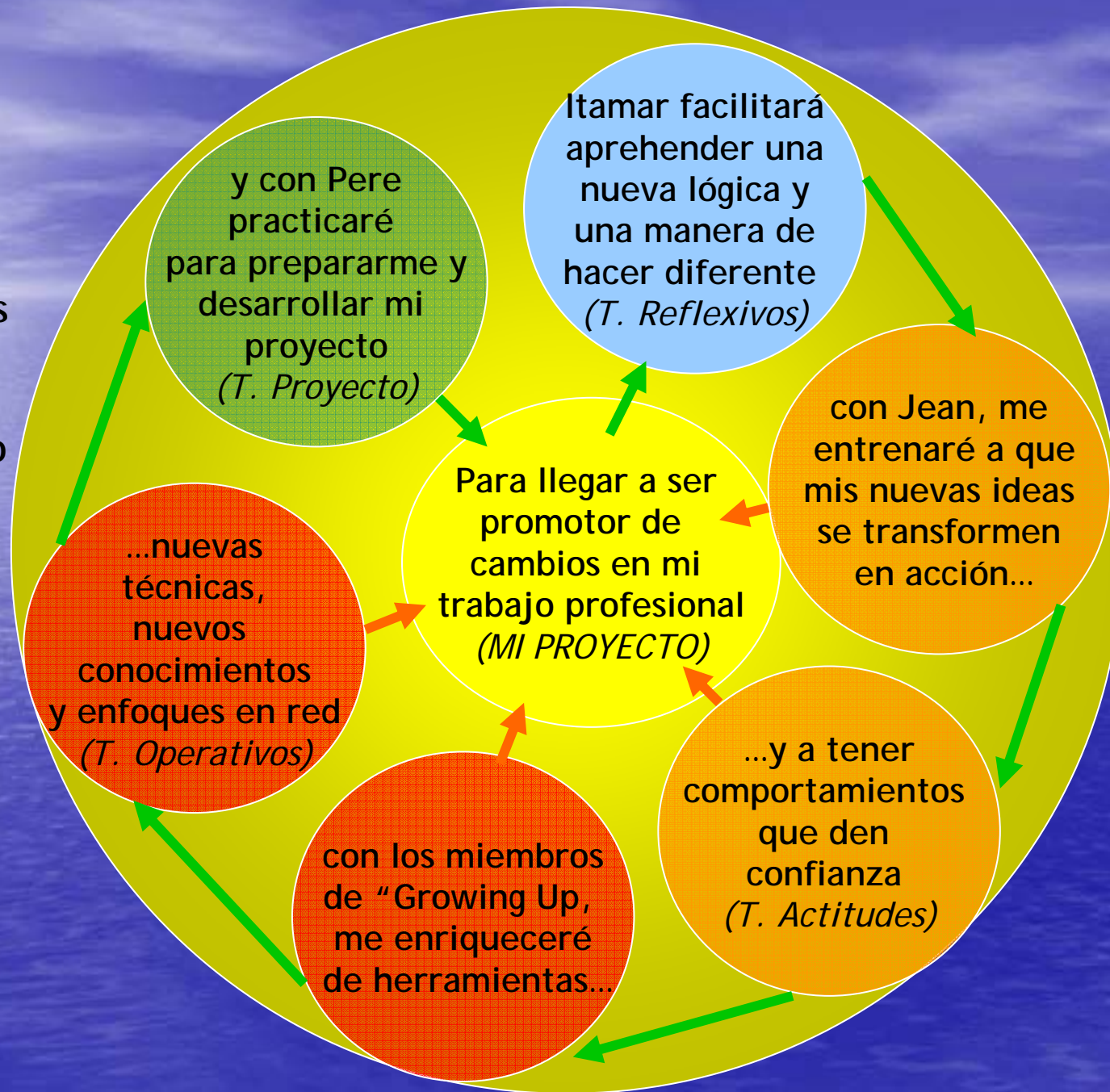
Como superar los escollos de la ruta decidida

- Tercera etapa: *Septiembre-Noviembre*

EL ARTE DE PONERSE EN MARCHA:

Como potenciar las capacidades propias

Durante esta tercera edición de los talleres de Economía del Conocimiento y para cada etapa



Eje "contenidos": el ¿qué?

Talleres Reflexivos o Conceptuales: conducidos por el Prof. Itamar Rogovsky

Temario:

- Nueva lógica
- Organizarse
- El cambio
- Auto-liderarse para liderar
- Síntesis

Talleres prácticos sobre actitudes y comportamientos: conducidos por Jean Routchenko:

Temario:

- Saber como funciona uno mismo para optimizar sus recursos propios
- Liderar su vida para liderar una organización, un proyecto o un grupo
- Posicionamiento y evolución
- Del riesgo a la oportunidad
- Fondo y forma

Talleres operativos: creando instrumentos y herramientas: conducidos por un equipo de especialistas de la red "Growing up" colaboradores de la Fundación

• Temario básico:

- Accountability: añadir valor aplicando la ética a la empresa
- Empowerment: el poder de decisión sobre uno mismo (coaching)
- La Innovación extensiva y permanente
- El riesgo empresarial integrado
- El equipo: cooperación empresarial y Unidades de Alto Rendimiento
-

Eje "objetivos": el proyecto

Talleres Proyecto: trabajo para incorporar lo que se aprende a los propios proyectos

Coordinados por Pere Monràs

- A lo largo del proceso de aprendizaje por la acción, se establece la realización de sesiones de "talleres proyecto" y una entrevista personal con objetivos diversos:
 - En primer lugar, enriquecimiento del proyecto (sentido, viabilidad, estilo, coherencia, etc.)
 - Las siguientes para la constatación del enriquecimiento del proyecto con lo aprehendido en los talleres.
 - Previamente y antes del inicio de cualquier etapa tiene lugar una entrevista personal
 - Para cada participante se abre al inicio un dossier confidencial individual y se propone al participante la práctica de un diario reflexivo también de carácter y uso individual
- En las sesiones, en grupos reducidos, estarán presentes miembros del equipo operativo. Cada miembro del equipo tendrá dos papeles:
 - Uno de especialista (su pericia sobre los puntos específicos)
 - Otro de generalista (la coherencia con el proyecto en su totalidad)

Eje "soporte": la asistencia

Asistencia en la Red:

La asistencia en la Red mediante la intranet de la Fundación, exclusiva para los talleres, más allá de consolidar la percepción de no estar solo en el proceso de cambio, consiste en:

- Preparar a los participantes para los diferentes talleres transmitiéndoles informaciones sobre los contenidos y permitiéndoles aportar casos que quieran ver tratados.
- Fomentar la reflexión a partir de la publicación de artículos y experiencias con sus correspondientes foros, enriquecido por un sistema de indexación por tema según los propios contenidos de los talleres (conceptual, pedagógico, operativo, tecnológico, etc.).
- Aportar respuestas a una pregunta concreta formulada por un participante. Estas consultas podrán realizarse por mail o por sistema de mensajes instantáneos (chat). Estas consultas podrán ser privadas o publicadas en la red con consentimiento del participante.
- Asegurar el seguimiento pedagógico de cada participante.

Asistencia "in Company":

Los participantes podrán tener acceso a un servicio de consulting individualizado con los miembros de la red Growing-up.

El participante en los talleres tendrá prioridad de atención por parte de los miembros del equipo.

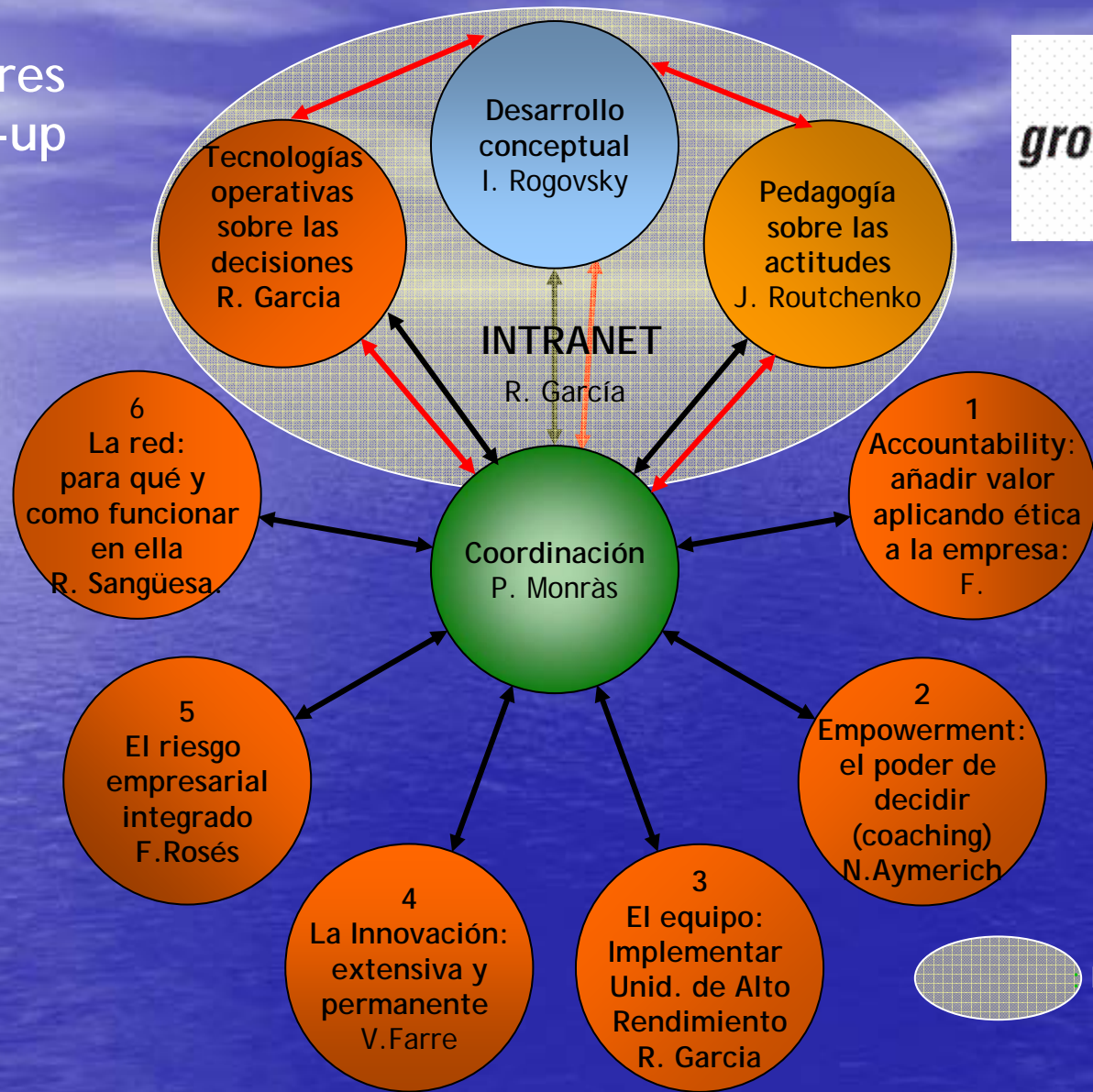
Los trabajos de consulting individual se facturarán como servicio adicional

La facturación de estas intervenciones se hará:

- Por los profesionales directamente
- A partir de la tarifa de honorarios de cada profesional

Después de cada intervención, el profesional remitirá un informe (pagina de síntesis) que se incluirá en el dossier pedagógico de cada participante

Equipo Talleres red Growing-up



Programación de los talleres (146 horas)

1ª Etapa	<p>Enero 11h 26 y 27 (11h) TR: La nueva lógica de la economía del conocimiento</p>	<p>Febrero 21h 2y 3 G1; 9 y 10 G2; 16 y 17 G3 (16h) TP: Saber como funcionamos 23 (5h) TO: Accountability. Añadir valor aplicando la ética a la empresa:</p>	<p>Marzo 19 h 2 G1; 9 G2; 16 G3 (8h) TP: Liderarse a uno mismo 23 y 24 (11h) TR: Organizarse para transformar</p>
	<p>Abril 20 h 16 (4h) T. Presentación PROYECTO 20 y 21 (11h) TR: El cambio de paradigmas 27 (5h) TO: El empowerment. Poder de decisión (coaching)</p>	<p>Mayo 18 h 4 (5h) TO: El equipo. Unidades de Alto Rendimiento 11 G1, 14 G2 y 18 G3 (8h) TP: Posicionamiento y evolución ante el cambio de paradigmas 25 (5h) TO: La Innovación: extensiva y permanente</p>	<p>Junio 13h 8 (5h) TO: El riesgo empresarial integrado. 11 G1, 18 G2 y 22 G3 (8h) TP: Del riesgo a la oportunidad</p>
2ª Etapa	<p>Septiembre 16 h 14 y 15 (11h) TR: El liderazgo: Auto-liderarse para liderar 28 (5) Proyectos</p>	<p>Octubre 13 h 5 (5h) TO: La red: para qué y cómo funcionar en ella 19 G1, 22 G2 y 26 G3 (8h) TP: Fondo y forma</p>	<p>Noviembre 15 h 9, 12 y 16 (4 h) T. Presentación PROYECTOS EN GRUPOS: 23 y 24 (11h) T. SÍNTESIS Almuerzo clausura</p>
3ª Etapa			

Condiciones de inscripción

- Requisito previo:
 - Tener un proyecto o una idea de cambio en la empresa o en el trabajo profesional y haber tomado la decisión de liderarlo y promoverlo.
En una entrevista previa al inicio del curso, se creará el dossier pedagógico del participante, definiendo el objetivo para de esta manera, dar sentido y a su aprendizaje.
- Plaza limitadas:
 - Buscando la excelencia y la atención personalizada, el número de plazas para esta edición es de 24.
 - Modalidades de inscripción tipo “ad hoc”, están limitados según orden de inscripción
- Plazo de matrícula:
 - El plazo de inscripción es del 01 de Octubre al 15 de diciembre 2006
 - La matrícula incluye curso, material pedagógico, acceso y consulta mediante la Intranet, almuerzos de trabajo durante los diferentes talleres, coffee break.
 - Para más detalles: info@fundaciocperc.net o al 675 677 017 / 696 905 368

Entidades Organizadoras

Fundació
cercle per al
coneixement



LifeStyle22@network
transformació

Instituciones Promotoras



cercle *per al*
coneixement



@ Network | Associació
d'Empreses i
Institucions
22@Barcelona



Grupo Banco Sabadell

TecnoCredit