

## CLÍNICA: “INGRESO DE PERSONAS CLAVE A LA EMPRESA FAMILIAR”



— ¿Incorporó a un gerente con excelente trayectoria y no funcionó?

— ¿Tiene dudas respecto de si su sucesor va a poder con la empresa a futuro?

— ¿Se pregunta cómo crecer sin correr riesgos con las nuevas contrataciones?

— ¿Quiere evitar conflictos y/o tensión en la familia por temas laborales?

*Nuestro trabajo apunta a entender cuáles son las claves en el proceso de ingreso de familiares o profesionales no familiares a la empresa. Resolver con éxito dichas incorporaciones permite su desarrollo y el de quienes la integran, incluyéndolo a Usted.*

*Un tratamiento acorde con las implicancias de los vínculos que están en juego, y consciencia del impacto de los procesos, reduce el conflicto y logra integrar a las personas adecuadas para el avance del negocio.*

### El enfoque

Nos basamos en un especial entendimiento de lo que se pone en juego en las relaciones entre dueños-administradores y sus familiares, así como entre ellos y el equipo de colaboradores de la empresa.

Buscamos una visión integral con igual foco en el plan de búsqueda como en el posterior proceso de consolidación de las incorporaciones y el desarrollo de las personas.

### La metodología

Hacemos una réplica del proceso de ingreso, y mediante el trabajo en equipo resolvemos casos diseñados según características propias del grupo de empresas participantes.

Aplicamos y ejercitamos el conjunto de técnicas y herramientas que conducen asertivamente al encuentro candidato - empresa y que dan coherencia a las acciones y las decisiones.

La apropiación de los temas se trabaja con role playing; la síntesis de conceptos con un ejercicio de co- construcción de un manifiesto que agrupa las claves de éxito en cada instancia del proceso.

### El proceso

Comenzamos trabajando técnicas para identificar quién es el otro, y si se adaptará al puesto, luego abordaremos cómo definir expectativas, tareas, desafío, etc., y al final del primer bloque identificaremos cuáles de los actores son posibles en la fase de formación.

En el segundo bloque, nos adentramos en la fase de implementación propiamente dicha, donde abordamos aspectos de comunicación y conversaciones, y un plan para la instauración del candidato en el puesto (con formación y feedback) para apoyar su continuidad y desarrollo profesional.

### El temario:

1) Armado de la preparación:

- a. Escucha de intereses.
- b. Análisis de Semáforo de Macheo de Perfil vs Puesto.
- c. Tarea, Autoridad y Desafíos.
- d. Rol Mentor, Coach y Maestro.

2) Recorrido de las fases de:

### implementación:

- a. Planificación de la comunicación, método de diseño del mensaje para gestionar el impacto de las nuevas incorporaciones.
- b. Inducción.
- c. Encuentros de IRF: Indagación, Reconocimiento y Feedback.

### Forma de dictado:

Es una clínica de alcance teórico práctico, es un programa intensivo, de una jornada de 8 horas.

### Dirigido a:

El programa está especialmente diseñado para los dueños-administradores y toda persona involucrada en los procesos de ingreso.

### Opción de servicios vinculados:

- Proceso de ingreso de familiares
- Proceso de búsqueda especializada
- Acompañamiento en cambios o giros de carrera

Ofrecemos la posibilidad de acompañar con un equipo especializado la implementación de estos procesos en la propia empresa.

Contacto 

CLAUDIA M. BIANCHI | Directora

TEL +54 11 4711-8916 | E-MAIL cbianchi@aqnitio.com.ar | WEB www.aqnitio.com.ar

«¿Qué ocurriría si en vez de medirnos por las respuestas que damos nos evaluáramos por las preguntas que seamos capaces de hacernos?». Julio Olalla