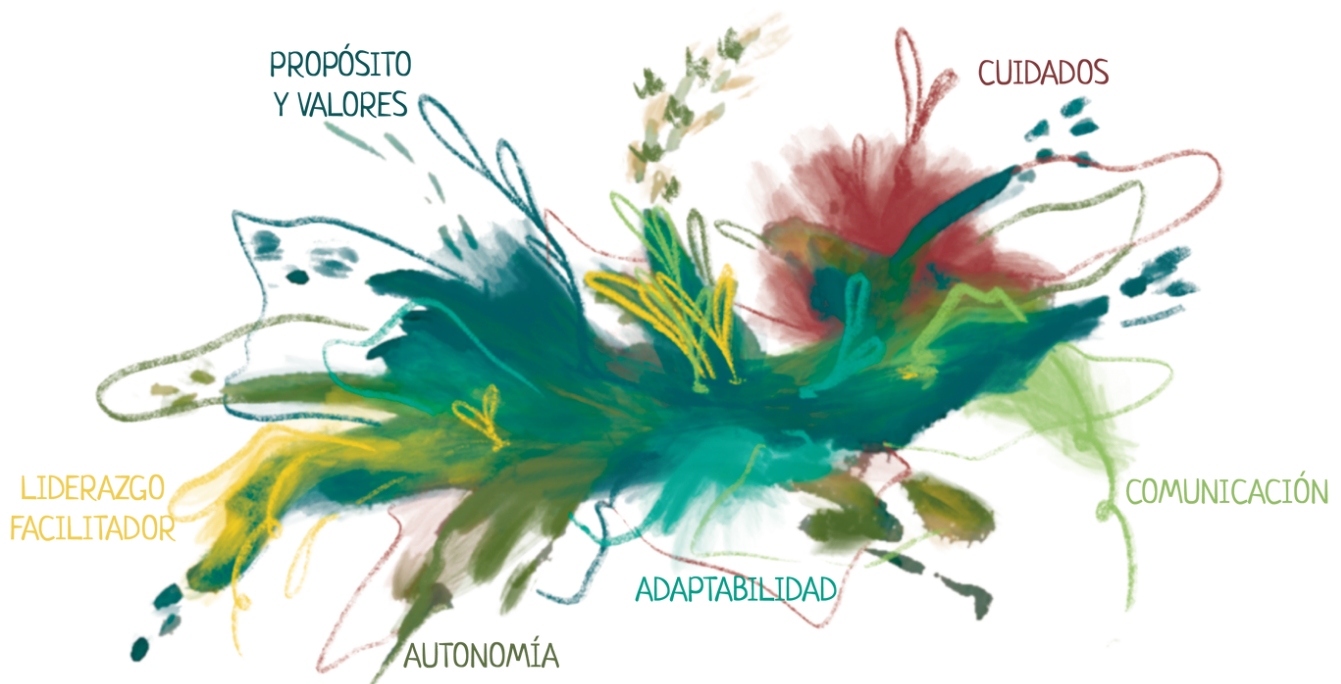


4ª EDICIÓN

ERALDALAN

liderazgo y transformación organizacional



INTRODUCCIÓN

ERALDALAN es un programa de capacitación y transformación organizacional dirigido a líderes de equipos que buscan adaptarse a los retos de nuestro entorno empresarial y avanzar hacia modelos más competitivos, resilientes y sostenibles.

Un programa totalmente gratuito gracias al apoyo del Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Se trata de un camino de conciencia, aprendizaje y co-evolución organizacional, basado en la **Teoría de Sistemas Vivos y desarrollado en 6 categorías del modelo OATS** (Modelo Organizacional Adaptativo para la Transformación Social), que conectan las personas, los procesos y el propósito de la organización:

Propósito y valores

Cuidados

Comunicación

Adaptabilidad

Autonomía

Liderazgo facilitador



A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO

En esta **4ª edición del programa**, invitamos a **pequeñas y medianas organizaciones de Gipuzkoa** a desarrollar el proceso de transformación organizacional Eraldalan, en el que de mayo a septiembre del 2024 podrán...

Autodiagnóstico organizacional

- Desarrollar el **autodiagnóstico organizacional** basado en el modelo OATS en el que podrán obtener su foto de situación actual, identificar oportunidades para la transformación de su cultura de empresa y contar con una hoja de ruta personalizada.

Acompañamiento y facilitación

- Avanzar en su situación particular con el **acompañamiento y orientación** del equipo de facilitación y transformación organizacional de Impact Hub Donostia.

Formación

- Participar en sesiones de **formación y capacitación** en modelos y competencias ligadas a la transformación organizacional, como la teoría de los sistemas vivos, el liderazgo transformador, la adaptabilidad y/o la comunicación efectiva.

Festival Eraldalan

- Encuentro de **conexión, inspiración y networking** con modelos organizacionales y profesionales referentes en el ámbito de la facilitación y transformación organizacional.



RED ERALDALAN

Organizaciones como estas han participado en anteriores ediciones de Eraldalan



matia

emaús



Hettich, Cyber Surgery, HRE automation, Viajes Eroski, Matia Fundazioa, Mondragon Goi Eskola Politeknikoa, Emaús Fundación Social, Landaola Gipuzkoako Landa Garapen Elkarte, Surfrider, el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Gipuzkoa, etc.

¿Te sumas a la transformación organizacional?

DESARROLLO Y FASES

El programa cuenta con 20 plazas y tiene una duración de 6 meses, desarrollado de mayo a octubre del 2024, y se presenta en tres fases:



1. Diagnóstico organizacional

30 de mayo 2024. Impact Hub Donostia

30 de mayo | 11:00-13:00 | Impact Hub Donostia

Autodiagnóstico Eraldalan. Sesión de toma de conciencia sobre la situación de la organización e identificación de oportunidades para implementar cambios en la misma:

- Conocer la teoría de **sistemas vivos y presentación del Modelo de efectividad y el Modelo OATS.**
- Presentación y desarrollo del **autodiagnóstico organizacional**, con el que cada organización identificará el estado y oportunidades principales de su organización.
- Reflexión sobre los resultados del autodiagnóstico y **primera hoja de ruta para avanzar.**



DESARROLLO Y FASES

El programa cuenta con 20 plazas y tiene una duración de 6 meses, desarrollado de mayo a octubre del 2023, y se presenta en tres fases:



2. Formación

20 de junio, 19 de septiembre

2 sesiones de capacitación y entrenamiento en un conjunto de herramientas, técnicas y habilidades clave para líderes de equipos. Las sesiones combinan teoría y práctica para aprender desde diferentes realidades.

20 de junio | 11:00-13:00 | Impact Hub Donostia

• LIDERAZGO FACILITADOR Y COMUNICACIÓN EFECTIVA:

- Estilos de liderazgo y su rol en la transformación de las organizaciones.
- Claves y estrategias para ejercer un liderazgo facilitador y consciente.
- Introducción a la comunicación en los sistemas vivos.
- Dificultades y barreras a la hora de comunicarnos.
- Los 4 niveles conversacionales.
- Práctica en comunicación no violenta (CNV).

19 de septiembre | 11:00-13:00 | Impact Hub Donostia

• AUTONOMÍA y ADAPTABILIDAD:

- Equipos autogestionados y eficientes.
- La distribución del poder en los equipos autogestionados.
- Dificultades para implementar la autogestión en los equipos.
- Capacidad para gestionar el cambio.

DESARROLLO Y FASES

El programa cuenta con 20 plazas y tiene una duración de 6 meses, desarrollado de mayo a octubre del 2023, y se presenta en tres fases:



3. Festival networking

24 de octubre. Donostia (a concretar)

Para concluir el proceso Eraldalan, celebraremos un **evento oficial de transformación organizacional**, en el que encontraremos:

- Una amplia **red organizacional de Gipuzkoa** con interés y experiencia en transformación organizacional.
- **Casos prácticos y referentes** en el ecosistema organizacional de Gipuzkoa.
- **Invitadas expertas** en ámbitos de liderazgo facilitador, acompañamiento de procesos y equipos, resolución de conflictos y/o facilitación sistémica. Posibles invitadas: Bugui Garcia, Anna Pujol, Esteban Martinez Soria o Isa Campo.
- **Comunidad en práctica.** Espacios de conversación e indagación donde compartir el proceso, identificar oportunidades y co-crear propuestas creativas y regenerativas.



RECURSOS Y HERRAMIENTAS

Descubre los recursos y herramientas que Eraldalan pone a disposición de las organizaciones:



Modelo OATS

Modelo OATS, desarrollado por Impact Hub Donostia, en colaboración con la consultoría organizacional El camino del Elder y el apoyo de la Universidad del País Vasco.



Características - sistemas vivos

Buenas prácticas Frederic Laloux



Autodiagnóstico

Te presentamos la herramienta de autodiagnóstico Eraldalan y el informe de la realidad organizacional en Gipuzkoa tras la implementación del autodiagnóstico en empresas de Gipuzkoa de diversos sectores.



Informe 2023

Informe 2022



+ Contenidos

Disfruta de las entrevistas, ponencias y experiencias de profesionales y organizaciones de la red Eraldalan.



Playlist



INSCRIPCIONES

¿Te interesa participar? ¿Te gustaría formar parte de la red organizacional de Gipuzkoa?

Si buscas conocer nuevas formas o modelos para avanzar con tu equipo y desarrollarte en un liderazgo más consciente, ponte en contacto con el equipo Impact Hub Donostia **completando el siguiente formulario** y te enviaremos más detalle sobre el programa, fechas y otros datos de interés.

Plazas limitadas. Un programa totalmente gratuito gracias al apoyo del Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

¡Te esperamos!



Inspiración del modelo

Impact Hub Donostia, dentro del proyecto Eraidalan, ha desarrollado un modelo de transformación organizacional: el modelo OATS "Modelo Organizacional Adaptativo para la Transformación Social".



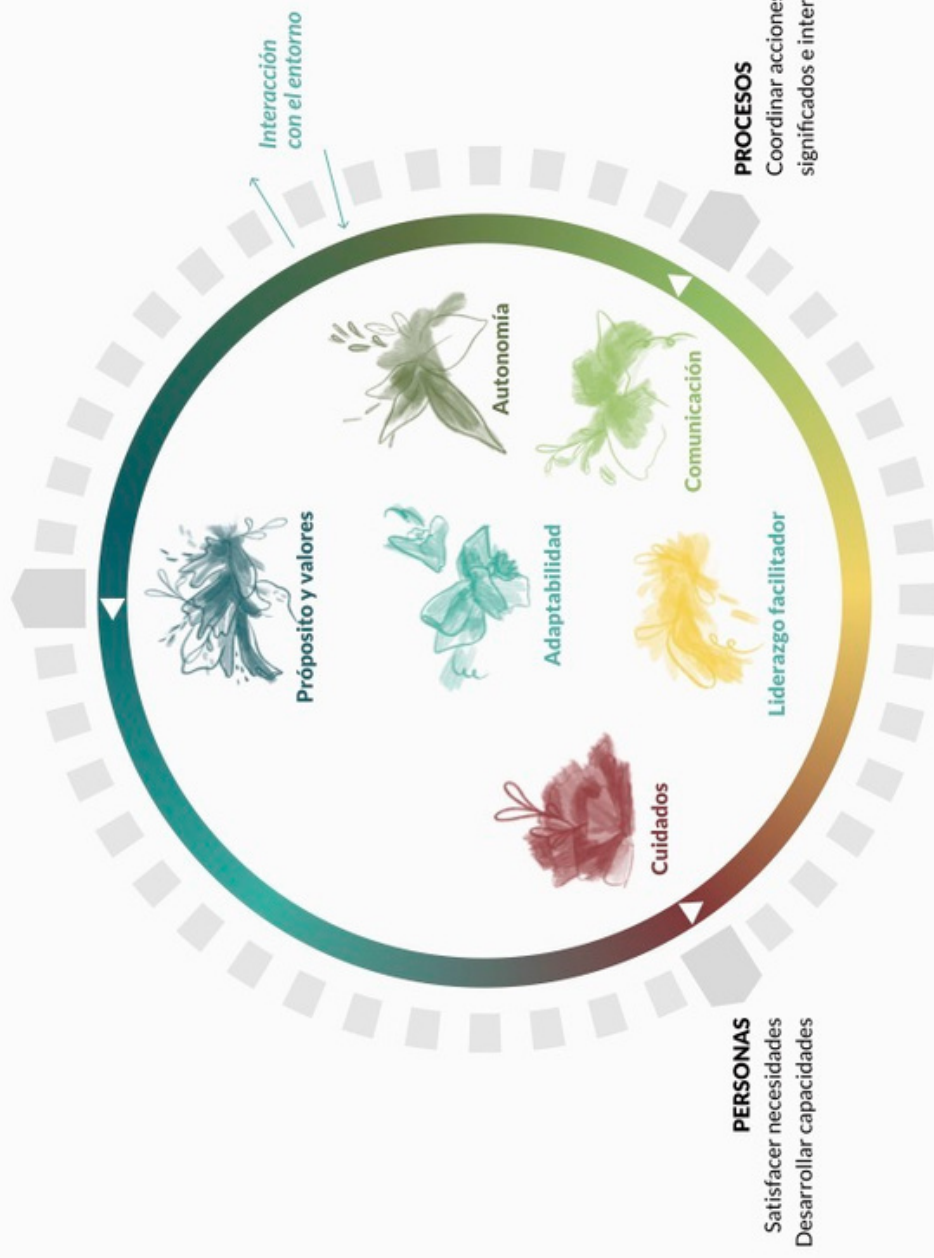
Este modelo está fundamentado en el **Modelo de Efectividad de la Teoría de Sistemas Vivos**:

Todo grupo, equipo u organización como un **Sistema Vivo** tiene tres funciones principales:

1. Obtener **resultados** alineados con su propósito
2. Satisfacer necesidades importantes de las **personas** que lo componen
3. Mantenerse como sistema íntegro a través de **procesos** óptimos de funcionamiento.

RELACIÓN ENTRE CATEGORÍAS OATS Y MODELO DE EFECTIVIDAD DE SISTEMAS VIVOS

RESULTADOS
Alcanzar objetivos
Avanzar hacia el propósito



Categorías del modelo

El modelo OATS permite analizar e identificar las necesidades de las organizaciones de Gipuzkoa en relación a **seis categorías**:

Propósito y valores

Es la energía que inspira y guía las conversaciones y la toma de decisiones. En el caso del modelo OATS, el propósito nos orienta hacia una sociedad más equitativa y sostenible poniendo la dignidad de las personas en el centro.



Liderazgo facilitador

Es la estructura dinámica que interconecta las capacidades de líderes formales e informales para facilitar prácticas y procesos que favorezcan el cuidado de las personas y avanzar hacia el propósito de la organización.



Adaptabilidad

Es la capacidad de un sistema –persona, equipo, organización– para ajustar su dinámica interna (reglas estratégicas, organizativas y operativas) a las demandas de un entorno cambiante.



Cuidados

Son un conjunto de prácticas que permiten a las trabajadoras sentir que habitan un espacio seguro en el que sus necesidades son importantes y, en gran parte, satisfechas. El bienestar de las personas es un elemento fundamental para que la organización pueda avanzar hacia su propósito.



Autonomía

Es la capacidad de un sistema para autorregularse, decidiendo por sí mismo cómo gestionar el flujo de información y energía que lo atraviesa. Cada parte –persona, equipo– tiene autonomía para regular su ámbito y nivel, con la única condición de respetar la autorregulación del resto de niveles que componen la organización.



Comunicación

Es el proceso por el cual cada persona recibe o aporta, la información necesaria para realizar y que otras personas realicen su trabajo. Una comunicación efectiva se consigue cuando la información se transmite de forma asertiva cuidando el contenido y las personas. La transparencia es en este proceso un valor fundamental.





CONTACTO

www.donostia.impacthub.net

(+34) 943 45 84 85

jose.hernandez@impacthub.net

aida.solores@impacthub.net