

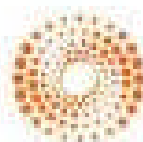
BLANCA FERNÁNDEZ-GALIANO
(COORDINADORA)

QUIÉN ES QUIÉN EN TOP TEN SPEAKERS SPAIN



TopTen | **SS**
Speakers
Spain

ARANZADI



THOMSON REUTERS

I. INTEGRANTES DE TOPTEN SPEAKERS SPAIN

José Aguilar López.....	13
Nuria Chinchilla Albiol.....	25
Félix Cuesta Fernández.....	37
Javier Fernández Aguado.....	53
Salvador García Sánchez.....	67
Pilar Jericó Rodríguez.....	83
Ovidio Peñalver Martínez.....	99
José Ignacio Rivero Pradera.....	115
Marcos Urarte Alonso.....	131



SALVADOR GARCÍA SÁNCHEZ

1. CURRICULUM VITAE

Salvador García es médico, profesor de psicología social en la Universidad de Barcelona, escritor, consultor de empresas y conferenciante. Su CV gira alrededor de su propósito de humanización y promoción de la salud emocional y ética del sistema, contribuyendo a construir un espacio transformador y sin fronteras entre la utopía y la realidad. A nivel personal, asume estar en un proceso de aprendizaje para tratar de ser coherente entre lo que dice, lo que siente y lo que hace.

Nacido en 1955 en Sant Adrià del Besós, pueblo industrial colindante con Barcelona, donde sus padres emigraron desde Murcia en los años cuarenta. Ha sido la primera persona de su familia con estudios universitarios. Su padre Patricio le escribió, entre otras cosas : –Que el empleo de la Ciencia tenga siempre un límite: el del íntimo sentir de la persona y su libertad–. Y su madre, M^a Encarnación: –Sabemos tanto que quizás convendría que no aprendiéramos nada más y solamente nos sentáramos al atardecer al borde del camino–. Su padre Patricio fue un caballero y un cabal empleado de una gran multinacional belga de rápido crecimiento y acelerada deshumanización de la que muchas veces se lamentaba en casa con desilusión: –Esta empresa ya no es lo que era–.

Padre de dos hijos, Guillermo y Carlos, los dos buenas personas.

Doctor en Medicina por la Universidad Autónoma de Barcelona. Realizó una Tesis Doctoral calificada Sobresaliente *Cum Laude* sobre estrés e incontrolabilidad titulada: «Prueba de Esfuerzo Emocional: estudio de la psicofisiología cardiovascular en diferentes grupos de sujetos». Dirigida por Antonio Bayés de Luna y Tomás de Flores. Siendo habituales en cardiología las pruebas de esfuerzo físico, resultaba de gran interés disponer de una prueba de esfuerzo emocional para estudiar la respuesta cardíaca ante situaciones de demanda emocional, tanto a nivel de diagnóstico como de reincorporación laboral.

Desde hace ya más de 20 años, a iniciativa del Dr. Bayés de Luna, es co-director junto con el Dr. Manuel Wilke, del **Club Coronario de ACARD**, un programa de educación cardiológica y emocional para personas que han sufrido un infarto de miocardio y que se replantean sus valores y estilo de vida después de este episodio biográfico generador de aprendizaje. Al finalizar sus charlas siempre ha aprendido más cosas de las que antes sabía. www.acard.org

Especialista en Medicina Interna. Médico Interno y Residente (MIR) en la Unidad de Medicina Psicosomática del Hospital de la Santa Creu i Sant Pau de Barcelona, donde ingresó tras obtener uno de los primeros 50 puestos en el examen MIR estatal. Fue el primer MIR de esta innovadora unidad asistencial dirigida por el Dr Juan Wulff, psicoanalista de orientación kleiniana, en la frontera entre la Psiquiatría y la Medicina Interna. Previamente, trabajó durante un año en el Servicio de Cardiología de ese mismo hospital.

Entendiendo la salud en su dimensión biopsicosocial, fue fundador de la Sociedad Catalana de Medicina Psicosomática en la Academia de Ciencias Médicas de Cataluña y Baleares. Siempre ha entendido la salud según la definición del Congreso de Médicos y Biólogos en Lengua Catalana: –La salud es la manera de vivir autónoma, solidaria y gozosa–.

Poco antes de finalizar su período de formación hospitalaria se embarcó como médico y tripulante en el Bohic Ruz, un velero de dos palos en el que estuvo navegando durante seis meses entre España, Cabo Verde, el Mar Caribe y Miami. En Cuba estuvieron retenidos 40 días, obligados a fondear en una bahía próxima a Guantánamo por haber entrado en aguas territoriales cubanas con una bandera ecologista y

una pequeña colección de insectos recogidos a lo largo del Caribe. A su vuelta, fue Médico de Urgencias en un ambulatorio de Benicarló durante un período de un año, dada la inexistencia de lugares de trabajo en la ciudad de Barcelona. Todavía recuerda la contemplación del mar desde el espigón de ese tranquilo pueblo mariner. Posteriormente fue **Médico de los Servicios de Urgencias** del Institut Catalá de la Salut (ICS) en Granollers, período durante el cual realizó su Tesis Doctoral.

Especialista en Medicina de Empresa por la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Fue Jefe de los Servicios Médicos de Empresa en Laboratorios Menarini y en Henry Colomer, donde comprendió que la salud humana se gesta en buena parte en el medio laboral y que hay muchísimo por hacer en cuanto a la humanización de la empresa.

Medicina privada. Experiencia de ocho años de ejercicio privado en Barcelona como psicoterapeuta, atendiendo a pacientes con trastornos de somatización y con enfermedades psicosomáticas orgánicas empleando un enfoque de reinterpretación cognitiva de la realidad y de equilibrio de áreas biográficas.

Diplomado en Formación y Desarrollo de Directivos por la Universidad de Harvard, EEUU. Buscando ampliar su marco conceptual médico, descubrió con entusiasmo a través del profesor Tom Thinkham, discípulo del famoso McClelland, el padre de la –gestión por competencias– la materia Conducta Organizativa en la Universidad de Harvard. Fue invitado a participar en el programa de desarrollo directivo ofrecido regulamente al staff directivo. Cursó también la asignatura de Cambio Social en la Escuela de Medicina de la misma universidad, impartida por el metodólogo Lawren Daltroy y la activista social Rima Ruda, y que probablemente ha sido la mejor de toda su vida de estudiante. La estancia en Boston fue una fantástica oportunidad de aprendizaje para él y toda su familia. Allí decidió reconvertirse de médico clínico a médico de la salud de las organizaciones

A su vuelta de EEUU fue **Director del Departamento de Gestión Sanitaria de EADA**, escuela de negocios catalana pionera en la formación de gestores sanitarios en España. Diseñó e impulsó junto con el Dr Francesc Borrell el primer programa de formación en gestión sanitaria para profesionales de Atención Primaria de Salud. Aprendió a disfrutar

y sufrir con una hoja de cálculo y a tratar de motivar a un equipo de profesionales.

Tras presentarse a oposiciones, es **Profesor Titular del Departamento de Psicología Social** (Area de Trabajo y Organizaciones) en la Facultad de Psicología de la Universidad de Barcelona. Las asignaturas que imparte o ha impartido son: Gestión del Cambio (Doctorado de Recursos Humanos), Formación y Desarrollo de la Personas en la Empresa, Comportamiento Colectivo, Ética, Psicología del Trabajo y de la Salud Laboral, Consultoría y Psicología de la Organización. Le apasiona especialmente la asignatura de Formación y Desarrollo, en la que se propone a los alumnos que sueñen lo que quieren ser y lo representen en tres dimensiones, debiendo confeccionar un plan de formación formal y vivencial para llegar a alcanzarlo, desde masters hasta viajes o clases de teatro, incluyendo su financiación.

Es colaborador académico de **ESADE**, participando en diversos programas de desarrollo directivo y en el MBA en temas de visión, misión y valores (Dirección por Valores), habiendo sido también co-director junto con el profesor Ceferi Soler, responsable del Departamento de Recursos Humanos de esa misma escuela, de las diversas ediciones taller Valores en Acción. Propuso el nombre de «CREÁPOLIS» para su actual centro de innovación empresarial.

También es o ha sido colaborador académico del IDEC de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona, de la Escuela de Administración Pública de Catalunya, del IDDI de la Universidad Francisco de Vitoria de Madrid y de la Mondragón Unibertsitatea en temas de liderazgo, equipo, desarrollo personal, dirección por valores y gestión del cambio cultural

Es Senior Advisor de **Augere**, empresa de consultoría y formación con sede en Barcelona y Madrid especializada en liderazgo y *coaching*.

Ha sido socio de **Viventia**, empresa de formación vivencial, y de **Humaniza**, dedicada a la consultoría y formación humanizadora de empresas, así como de **Pharos**, empresa de consultoría estratégica. En estas aventuras empresariales ha aprendido muchas cosas de socios como

David Cuadrado, Antonio Vega, Ramon Herмосín, Marcos Urarte, Luis Huete y Eduard Punset.

Ha sido Presidente de la **APDO** (Asociación de Profesionales en Desarrollo Organizativo) entre 1996 y 1999, con sede en Barcelona y de ámbito estatal.

Ha dirigido **tesis doctorales** muy diversas, todas ellas calificadas sobresaliente cum laude : Importancia de la preparación psicológica prequirúrgica, de Ramón Reñé; Modelo transaccional de la victimización (MTV) a partir del estrés de la agresión sexual, de Miguel Angel Soria; Un modelo de la gestión del cambio, de Marina Romeo; La cultura organizativa y las estrategias de recursos humanos, una visión directiva, de Ceferí Soler.

Ha diseñado y dirigido entre 1993 y 1998, en el marco del estimulante inicio de los Estudios de Formación Continuada de la Universidad de Barcelona-Les Heures un programa de «**Gestión del Cambio en las Organizaciones**» que fue el primero realizado en España de sus características, abordando temas como gestión de la resistencia al cambio, organizaciones que aprenden, gestión del cambio en situaciones de crisis, sinergias en fusiones y adquisiciones, cambio cultural o reingeniería de procesos. Su lema fue «El cambio es una oportunidad, no una amenaza». Se realizaron diversas ediciones en colaboración con Andersen Consulting, Price Waterhouse, Center for Organizational Studies (COS) y Naciones Unidas (Programa Empretec de la UNCTAD para Latinoamérica). Un recuerdo especial fue la participación de Pera Duran Farell, de Joan Rigol, de Jose Luis Alvarez, de Florentino Moraleda, de Jose M^a Anziu, de Juan Manuel Soler y de Mercedes Salanova. También fue especialmente memorable una de las ediciones con antiguos guerrilleros de Colombia que debían insertarse como emprendedores en la sociedad civil, así como dos ediciones con empresarios cubanos tratando de armonizar los valores de la revolución con los del capitalismo del futuro. Dirigiendo este programa llegó a la conclusión de que si no cambian las creencias y valores, empezando por los legitimadores en la cúpula de la organización y siguiendo por los mandos intermedios y el conjunto de empleados, nada significativo puede cambiar en un sistema

empresarial, por más que se rediseñen estructuras y procesos desde una perspectiva tecnocrática.

Autoría y participación en libros

Su obra principal es «**La Dirección por Valores: la gestión del cambio más allá de la dirección por objetivos**», realizada en 1997 junto con el profesor Shimon Dolan, entonces Presidente de la International Society for Study of Values at Work at Organizations (ISSVWO). Fue publicada por McGraw-Hill en 1997 con prólogos de Pera Duran Farell, Presidente de Gas Natural, y Ceferí Soler, Director del Departamento de Recursos Humanos de ESADE. El libro fue presentado en ESADE por Pera Durán Farell escasos meses antes de que su espíritu amante de la libertad y de la sensibilidad abandonara este mundo al que tanto se esforzó por dar sentido. Líderes empresariales como él son difíciles de encontrar. En el Prólogo escribió frases tan visionarias como la siguiente: «*Tanto las ideas como las estructuras de poder convencionales están inmersas en una profunda crisis. Solamente la empresa puede avanzar para constituirse en el elemento básico para asumir el gran reto de construir una sociedad humana sostenible.*»

Ese mismo año salió publicado el libro de Blanchard y O'Connor *Managing by Values* con un enfoque complementario al de García y Dolan. Varios años después empezó a popularizarse internacionalmente el concepto de Responsabilidad Social Corporativa.

En la actualidad hay ediciones de La Dirección por Valores en francés de Canadá y de Francia, en inglés, en portugués, en ruso, en hebreo y en chino. La versión en inglés ha sido especialmente enriquecida:

Dolan, S. García, S. 2006. **Managing by Values. A corporate guide to Living, being Alive, and Making a Living in the 21st Century.** Palgrave Macmilan, Huondmills, U.K

Salvador García ha sido incluido como uno de los Pensadores del Mañana en el libro «Mas Allá: Empresa y Sociedad en Transformación», con un capítulo sobre **La Dirección por Consciencia**. Entre el resto de participantes se encuentran DK Matai, Henry Mintzberg, Delmiro de

Azevedo, Richard Boyatzis y Humberto Maturana, contando con una colaboración de Al Gore en su edición en inglés. Tecsup. Lima, 2008. Editores: Mario Raich y Simon Dolan.

Otros de sus libros y capítulos de libros son los siguientes:

La Dirección por Valores (DpV) en la empresa familiar: la gestión eficaz de su patrimonio de capital axiológico. Salvador García. En: El patrimonio familiar, profesional y empresarial. Sus protocolos. J. Corona Coordinador sectorial. Tomo VI. Estrategias de gobierno, continuidad y expansión de la empresa familiar. IX Congreso Notarial Español. Barcelona, 2005. Obra financiada por el BBVA.

Cómo vivir francamente estresado: guía de la buena vida emocional. Salvador García. Ilustraciones: Miguel Gallardo. Ed . Gestión 2000. Barcelona. 1999. Capítulos: 1. Trate de controlar más de lo que realmente puede (¡ Y haga ya!). 2. No exprese sus sentimientos y derechos (sea un re-sentido). 3. Haga del tiempo un enemigo (jamás un aliado). 4. Sea bien desagradable con la gente (no vaya a resultar cordial). 5. Piense de forma negativa y rígida (maltrátese pensando). 6. No desconecte nunca (viva fuera de sí). 7. Hágase adicto a trabajo (y descuide todos los demás valores). 8. No sepa hacia dónde va, ni qué hará ni con qué valores (viva francamente desorientado). 9. Y, sobre todo, no se ría nunca (sea patético). Fue presentado en la FNAC con actores especialmente contratados para representar un público estresado e impaciente. Se trata de una obra peculiar, actualmente agotada, en la que Salvador García volcó con humor irónico sus conocimientos adquiridos durante décadas, aunque con dudosa aceptación y promoción por parte del editor.

El valor del líder postconvencional: la gestión del miedo. En: Liderando con emoción. Salvador García. Soluziona-Grieker Orgemer. Madrid, 2001. Obra impulsada por José Ramón Fernández Naves.

La Dirección por Valores (DpV) para adaptarse con éxito a entornos de alta complejidad. García S. Fundació Caixa de Sabadell, 2002.

La dirección por valores. En: Management español: los mejores textos. García S. Cap 8. pp 225-265. Ariel. Madrid, 2002

Estrés psicológico y muerte súbita cardiaca. García S y cols. En: Formación Continuada en Cardiología. MSD, 1992.

Factores psicosociales y enfermedades cardiovasculares. En: Medicina Psicosomática. Ed Doyma, 1988.

También ha elaborado materiales de educación a distancia

- **El cuento de adviento.** Curso de formación en valores para los nuevos empleados de «laCaixa» a través de su intranet corporativa. El diploma acreditativo lo entregaba la UV, la «Universidad de la Vida», y consistía en una serie de ventanas ilustradas a modo de calendario de adviento en la que se iba descubriendo la necesidad de armonizar los valores pragmáticos con los éticos y los emocionales para llegar a ser un buen empleado de dicha entidad.
- **Prevención de Riesgos Psicosociales.** Curso en CD para el Master de Prevención de Riesgos Laborales de la UPC dirigido por Pedro Mondelo.
- **Estrategia y gestión del cambio.** Curso a distancia de Deusto-Heures.
- **Nuevas conversaciones y construcción de nuevos valores.** Curso a distancia para el Master de Comunicación Interna de la UB..
- **Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales.** Curso a distancia de Deusto-Heures.

Así mismo, es autor de numerosos artículos en revistas especializadas de dirección de empresas, entre las que destacan la Harvard Deusto Business Review, el Journal of Management Development y el International Journal of Management

Algunos de los principales clientes españoles a los que ha impartido conferencias sobre dirección por valores y otros temas relacionados, siempre preparadas específicamente en función de sus necesidades de desarrollo y cambio cultural, son:

Accenture, Alcatel-Lucent, Asociación para el Progreso de la Dirección Zona Norte, Banc de Sabadell, Banco Gallego, Banesto, Crédito & Docks, FEAPS, Grupo editorial SM, ICASA, Ikea, Institut Catalá de la Salut, –La Caixa–, LLadró, MACSA, Microsoft, Mondragón Corporación Cooperativa, Nexia, Pharos, Sun Soller,

También ha efectuado presentaciones en diversas convocatorias del Manager Business Forum de Barcelona y de otras ciudades junto con otros miembros del Top Ten Management Spain, como Javier Fernández Aguado, José Aguilar, Pilar Jericó, Nuria Chinchilla o Marcos Urarte.

Salvador García es miembro de TopTen Management Spain, además de Top Ten Speakers y de Thinking Heads, primera agencia española de conferenciantes de empresa.

2. APORTACIONES

Conceptuales

Dirección por Valores o DpV.

Al hablar de la DpV, Salvador García no sólo plantea una nueva teoría de management más allá de la Dirección por Objetivos y de la Dirección por Instrucciones, sino una nueva mirada sobre la forma de trabajar y vivir, de utilizar el poder, de comprometernos éticamente como ciudadanos, de disfrutar y de dar sentido a nuestro paso como humanos por el Planeta Tierra

La DpV es una fuente de ventaja competitiva de la empresa consistente en hacer bien las cosas con las personas desde el punto de vista de un equilibrio de valores económico-pragmáticos (p.ej. simplicidad), ético-sociales (p.ej. honestidad) y emocional-espirituales (p.ej. ilusión); entendiendo por personas a los propietarios, a los empleados, a los clientes, a los proveedores, a los aliados y a los ciudadanos en general. En definitiva, se trata de construir sintonía y confianza entre todas las personas que conforman los grupos de interés (*stakeholders*) de la empresa, construyendo así un sentimiento de comunidad.

Los beneficios de la DpV son diversos: aumentar la cohesión, la motivación y la iniciativa creativa de los empleados, hacer la empresa más ágil y atractiva para los clientes y aumentar la satisfacción vital de los propietarios al contribuir a la creación de un mundo mejor a través de la creación de empresas con sentido.

Existe una considerable confusión internacional a la hora de formular la visión, a misión y los valores de la empresa. Es muy habitual que se confunda visión con misión, que de la visión no se acuerde casi nadie por ser un frase demasiado larga y convencional, que se olviden a los empleados en la misión, que los valores sean demasiados y seguir ninguna taxonomía específica, que no se incluyan valores emocionales (casi nunca) o incluso que no se contemplen valores éticos. Y, por supuesto, muy pocas veces la formulación de valores corporativos es suficientemente participativa ni va seguida de un plan específico de comunicación y de gestión de nuevas políticas de personas en cuando a selección, formación, promoción y desvinculación.

A nivel formal, la DpV es un modelo participativo de formulación de la visión o sueño de futuro, de la misión o razón de ser para los diferentes grupos de interés –la sociedad incluida– así como de los valores instrumentales para alcanzar la visión y cumplir con la misión, los valores finales de a empresa. Estos valores instrumentales han de ser pocos, incluso sólo tres, y han de incluir la dimensión económica, la ética y la emocional (Modelo triaxial).

En definitiva, la DpV es una herramienta de liderazgo transformador más allá del eficientismo convencional –cada vez más resultados con menos costes–, aun a costa de otros valores). Es una oportunidad de crear espacios creativos para dar pleno sentido al libre compromiso de alto rendimiento en la empresa, entendiendo que la persona es un fin a potenciar, y no un mero –recurso humano– a optimizar.

Otras aportaciones conceptuales

Dirección por Con(s)cienza. Cada vez es más obvio que estamos entrando en una Nueva Era Postcapitalista en la que las empresas han de jugar un papel histórico de transformación social positiva. Con esta

intención surge la propuesta de la Dirección por Con(s)cienza o DpC como un enfoque de dirección estratégica de empresas que debe anteceder y consolidar a la Dirección por Valores.

«Consciencia» significa darse cuenta, percatarse de lo que pensamos, sentimos y hacemos, mientras que «conciencia» es tener en cuenta, hacernos cargo de lo que nos damos cuenta. Al hablar de «con(s)cienza» podemos integrar ambos términos de ser consciente y de tener conciencia. La con(s)cienza no es cuestión de ser «aliviada», sino de ser expandida.

La DpC consiste en dirigir estratégicamente la empresa estando Presente, desde una con(s)cienza constante y lúcida de uno mismo, de los sentimientos y valores de los demás grupos de interés, de la existencia del entorno natural, y del auténtico propósito en la vida a través de esta privilegiada función profesional. Este nivel de con(s)cienza espiritual va más allá de la con(s)cienza básica de supervivencia material, aunque la engloba y facilita. Los principales obstáculos de este progreso evolutivo son el exceso de miedo, el exceso de ego y la falta de silencio, tanto externo como interno.

Liderazgo eutópico. Liderazgo transformador que articula la capacidad de soñar con la «utopía» humanista de que la persona sea el centro de la acción empresarial con la capacidad de gestionar la acción realista para conseguirlo.

Capitalismo sensible o consciente. Nuevo sistema socioeconómico necesario para el mundo, más allá del capitalismo –sostenible– (mantener o sostener lo que se pueda) y, por supuesto, mucho más allá del capitalismo –salvaje– basado en la codicia y el eficientismo sin contemplaciones. Incluye la dimensión de «sostenibilidad emocional» del sistema, y se basa en una expansión de la consciencia humana, que permita superar el encorsetamiento emocional y ético en el que estamos inmersos.

Aportaciones comunicativas

El estilo comunicativo de Salvador Garcia como conferenciante es distendido y especialmente interactivo, aportando reflexiones de fondo

junto con la referencia a casos prácticos y anécdotas de la vida cotidiana. Las imágenes de apoyo que utiliza procuran tener valor simbólico y estético, evitando definitivamente presentaciones cargadas de texto. Consigue la participación del público tanto en grupos reducidos como en auditorios de centenares o incluso miles de personas. Comunica aquello que cree y que ha vivido. Y disfruta haciéndolo.

Aportaciones prácticas

Salvador García es autor del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35 (QVP-35 en catalán) que está siendo utilizado desde hace años en el sistema sanitario español, y especialmente en el entorno de Atención Primaria de Salud de Catalunya como una herramienta de gestión demostradamente útil para evaluar de forma continuada la satisfacción profesional desde una perspectiva de desarrollo y cambio organizativo. En la actualidad se ha ampliado para explorar el nivel de confianza y la percepción de cultura actual y deseada.

Aportaciones sociales

Tras una experiencia de formación de emprendedores con valores en Guatemala (Lago de Atitlán) propiciada por el PNUD de Naciones Unidas y en la que tuvo el privilegio de contar con unos alumnos mayas especialmente creativos y comprometidos, Salvador García empezó a generar la idea de convocar una red de consultores y formadores de empresa capaces de facilitar que la utopía de un mundo mejor se convierta en realidad.

En la actualidad, es impulsor de Consultores sin Fronteras (CsF), una red internacional de consultores –eutópicos– al servicio de utopías que transformen la realidad www.consultoresinfronteras.org. Surgió a partir de «Eutôpia», un espacio de reflexión creativa entre la utopía y la realidad. Tiene cuatro líneas de acción:

1. Debate y cambio social positivo.

Desarrolla acciones tales como el 1^{er}. Congreso de Miedo : Construyendo Confianza (Barcelona, 6 de junio 2009. Blog *menosmiedos*), Programa –Esmailing– de promoción de la salud emocional comunitaria impulsado por el Equipo de Atención Primaria del ICS en la localidad catalana de Montmeló

2. Impulso del tercer sector. Ofrecimiento de consultoría, formación y coaching a organizaciones no lucrativas. Alianzas con FEAPS y con Ingenieros sin Fronteras. Proyecto Yasuní en Ecuador . Proyecto Semillas de Esperanza en Honduras.

3. Impulso de la –utopía– humanista en la empresa y la administración pública. Construcción del modelo de la –Dirección por Consciencia–. Presentaciones de sensibilización.

4. Construcción colectiva de pensamiento eutópico (–Eutôpia–). Recopilación de documentos, producciones artísticas, casos y eventos en la frontera generativa entre la utopía y la realidad.

3. LOS CLIENTES

Entre las empresas y organizaciones gubernamentales en las que ha tenido la ocasión de ayudar y aprender en diferentes proyectos de formación y consultoría sobre valores de empresa y gestión del cambio en los últimos años, cabe citar a

AACREA (Argentina), Alcatel-Lucent, Andersen Consulting, ASM, Banca Privada de Andorra (BPA), Caixa de Catalunya, Chupa Chups, Círculo de Lectores, Colegio Oficial de Enfermería de Catalunya, COTY, Crédito & Docks, Cubacel (Cuba), Departamento de Sanidad del País Vasco (Osakitetza), Dupont, El Tejar (Argentina, Empresafamiliar.com, ENHER, Fundación –La Caixa–, Generalitat de Catalunya (Institut Català de la Salut, Departament de Salut, Direcció General de Medi Natural, Direcció General de Justicia Juvenil), Gobierno de Cuba (Ministerio de Industrias Básicas), Gobierno de Guatemala (Programa COMODES de modernización del Estado), Grupo Editorial SM, ICASA, Ingicer-Solincer, –la Caixa–, La Fageda, Lladró, Mondragón Corporación Cooperativa (MCC), Novartis, Ocaso Seguros, Orange, REDBANC

(Chile), Refinería de Petróleo de Con-Con (Chile), Regal Insurance Club, SEBRAE (Organización de PYMES de Brasil), Strategy Consultants-ALTRAN, Servicios de la Comunidad de Pamplona, Servihábitat, Sun Roller, Talleres Felip Verdés, Velcro Europe.

Algunos proyectos de consultoría especialmente destacables han sido los siguientes:

AACREA (Argentina). Formación en Dirección por Valores y acciones de consultoría de apoyo en diversas haciendas agropecuarias, habiendo observado cambios de carácter pionero en la historia de estas empresas.

Alcatel-Lucent. Apoyo al desarrollo estratégico de la cultura corporativa, incluyendo una conferencia interactiva para 900 personas.

Departament de Salut de la Genralitat de Catalunya. Comunicación y Gestión del Cambio del Plan de Innovación en Gestion de Atención Primaria y Salud Comunitaria: –Proyecto Oxígeno–. Contribuyendo a la propuesta de la creación de las Comunidades Sanitarias Locales (CSL)

Institut Catalá de la Salut (ICS). Proyecto –XB: trabajemos a gusto– en el Ámbito de Atención Primaria de Salut de Barcelona, que incluye a 3.500 profesionales. Aplicación del modelo de la Dirección por Valores para las mejorar condiciones de trabajo y el bienestar emocional. Formación en liderazgo, valores y coaching a los directivos médicos, administrativos y de enfermería.

«**La Caixa**» Estudio de clima y valores 2000. Formulación participativa de la cultura actual y deseada por parte de 18.000 empleados. Aplicación del modelo de la Dirección por Valores para facilitar la evolución profesional de los antiguos Jefes de Zona orientados al control a Directores de Area de Negocio orientados al desarrollo de las personas. Planteamiento de la analogía del alma de la organización .

Novartis. Diseño y desarrollo operativo del Proyecto Trébol: Saber trabajar, saber vivir saber compartir. Objetivo: Poner más vida en el trabajo y trabajarse más la vida. Acciones específicas de equilibrio trabajo-vida y programa de formación a través de la intranet corporativa.

Orange. Formación en su modelo liderazgo y apoyo a la comunicación interna de los valores corporativos

Registro Civil de Chile. Apoyo para la formulación, comunicación interna y coherencia organizativa de los valores corporativos: calidad, calidez y colaboración.

4. PRESENCIA INTERNACIONAL

Salvador García ha tenido la ocasión de que sus palabras le hayan llevado a conocer diferentes realidades empresariales, organizativas y socioeconómicas no sólo en España sino en otros países de América Latina como Chile (C&S, Banco del Estado, Redbanc, Registro Civil, Tesorería del Estado, Refinería de Petróleo de Con-Con, Universidad de Tulca, Hospital de Antofagasta), Brasil (SEBRAE y otras entidades en Cataratas de Iguazú y en Sao Paulo y Doctorado de Gestión del Cambio en la Universidad Luterana de Porto Alegre), Guatemala (AECE en Antigua y Programa de Modernización del Estado en el Lago de Atitlán) y Argentina (AACREA en Buenos Aires y Mar del Plata, Fundación Tucumán, MITikile, El Tejar, ATS), Venezuela (BANESCO, Petrolera Ameriven) así como en un país todavía socialista y anticapitalista a principios del s. XXI, al menos a nivel oficial, como es Cuba (Cubacel y Ministerio de Industrias Básicas), donde tuvo la oportunidad de proponer las ideas de Dirección por Valores y Capitalismo Sensible, siendo valorado de forma especialmente emotiva como «Camarada Profesor».

También ha tenido ocasión de plantear conferencias y coloquios en empresas e instituciones públicas de otros países como Uruguay (Montevideo), Israel (Eilat), Suiza (Naciones Unidas), Canadá (Montreal), Venezuela (Caracas, Barcelona), Costa Rica (Comisión Nacional para el Rescate e Valores) y México (Universidad de Sinaloa).

Datos de Contacto

Salvador García Sánchez
toptenconferencias@toptenbusinessexperts.com

