



Seminario de Liderazgo y coaching



Inspirar liderazgo con inteligencia emocional COACHING DE PROCESOS DE CAMBIO EFECTIVOS

Para hacer crecer una empresa u organización, deben crecer primero sus líderes, ya que ellos nos mueven a través de nuestras emociones. Su habilidad de establecer una conexión emocional profunda con los demás se llama resonancia y utilizan su propia inteligencia emocional como un camino hacia el liderazgo efectivo. Tanto atractores emocionales positivos como negativos inspiran cambios deseados y efectivos, y el aprendizaje activo en el entorno.

La efectividad en proyectos y procesos de cambio es un gran reto para las organizaciones y para los sectores con importancia en la economía nacional. Se hace necesaria la inclusión de múltiples actores y niveles, lo que requiere interacción y comunicación en el proceso para alcanzar las metas. La valoración de experiencias de aprendizaje e innovación presenta el potencial para incrementar indicadores duros y blandos de productividad, y para la mejora de la organización, procesos y servicios.

Este seminario introduce a medianos y altos líderes a los métodos y técnicas adecuadas para obtener realimentación efectiva sobre factores laborales y de clima (basada en la experiencia de involucrados) que apoyan el desarrollo organizacional deseado. El informe de la entrevista (o diario de aprendizaje) facilita cambios reales y positivos en la forma de pensar y actuar de compañeros, colegas y equipos en general. Las nuevas plantillas gráficas y herramientas de Metalog, fomentan el desarrollo del flujo de pensamiento propio (el Yo), la realimentación efectiva (el Tú) y la generación de soluciones innovadoras a diversas situaciones (el Nosotros).

Dirigido a:

Directivos, líderes y formadores profesionales en empresas de servicios financieros, industrias de producción, consorcios, organizaciones diversas e instituciones públicas y privadas.

Los participantes ganan:

- *Instrumentos para la preparación del desarrollo organizacional con entrevistas en el entorno, vía internet.*
- *Acceso a la plataforma e-meta para generación automatizada de informes de diagnóstico organizacional "Diarios Metaaccion de aprendizaje".*
- *Conocer herramientas para inducir a la dinámica en áreas clave de innovación para la organización; impulsar el pensamiento propio como base y experimentar la cooperación y diálogo con otros.*

Además, reflexión sobre su propio crecimiento integral como líder facilitador, fijando y cumpliendo metas basadas en la auto-evaluación, realimentación y conocimiento teórico-práctico para reuniones y eventos grupales, con inteligencia emocional y aprendizaje activo.









- Organización del evento:** Este seminario es altamente activo, con herramientas, técnicas y estrategias de liderazgo/facilitación para el desarrollo de interacción y comunicación en grupos. Previamente se define el enfoque específico, lenguaje y ambientación, con participantes claves. A partir de una entrevista vía Internet se genera un informe que orienta a todos/as los/las participantes durante 2 módulos: 1º Desarrollo de competencias (8 horas) y 2º Innovación con enfoque temático (8 horas). Las y los participantes diseñan procesos de liderazgo en su entorno con técnicas activas, apropiadas. El cupo es variable entre 15 y 21 participantes; la sala del evento permite interacción grupal.
- Métodos:** Los participantes profundizan sus conocimientos con ayuda de los manuales correspondientes a cada módulo, la exposición adicional de pósteres y la memoria foto-documentada. Se experimentan las siguientes herramientas de Metalog: Reality Check, Complejidad, Piedra filosófica, CultuRally, HeckMeck, Arte de la comunicación, Puente de Leonardo, Mercado de Confianza, entre otras. Cada participante recibe un certificado. Coordinamos procesos flexibles de coaching para el seguimiento en entornos de los y las participantes.
- Instrucción** Equipo de facilitadores Metaaccion, con amplia experiencia en facilitación de procesos grupales, especializado en aprendizaje activo. El Dr. Martin Carnap, autor del manual del participante, es consultor internacional de desarrollo con énfasis en procesos de aprendizaje activo en instituciones locales, regionales e internacionales. Experiencia laboral en proyectos para el Banco Mundial, IICA, GIZ y KfW en Latinoamérica y el Caribe, Medio Oriente y África del Norte. Talleres y seminarios para la Cámara de Industrias de Costa Rica, ICE, ECA, Pfizer, etc.
- Exclusividad** Metaaccion ha creado su metodología para facilitar procesos de cambio e innovación. Agradecemos el uso de materiales y equipos de las marcas: PinPoint®, Neuland® para equipos de facilitación, y Metalog® Tools para las tareas de interacción o proyectos de aprendizaje.
- El método para procesos de cambio - Diagnóstico y desarrollo organizacional y la plataforma electrónica e-meta, fueron desarrollados por Metaaccion, S.A. Se utilizan herramientas y metodologías de las tres marcas y más de 20 años de experiencia de facilitación profesional del autor. No se permite su reproducción para fines comerciales.
- La Certificación permite el uso confidencial de los contenidos, da acceso a la plataforma electrónica para gestionar campañas de entrevistas, crear el informe y facilitar eventos grupales para la formación de equipos efectivos, con sesiones e-meta preparadas de acuerdo a los temas.



Agenda del evento

Este taller internacional se desarrolla durante dos días completos, con 8 sesiones, en un horario (flexible) de 8:00 am a 4:30 pm. La siguiente agenda muestra la posible implementación del seminario de certificación.

Módulo 1: Desarrollo de Competencia	Módulo 2: Aprendizaje e Innovación
<ul style="list-style-type: none"> • Apertura dinámica: Crecimiento propio.. • Realimentación del entorno con resultados del cuestionario Metaaccion. •  Tarea de interacción: Inducción al enfoque seleccionado. • Trabajo grupal con el Diario de aprendizaje Metaaccion en áreas prioritarias del grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura dinámica: Procesos de innovación. • Reflexión sobre procesos de aprendizaje. •  Tarea de interacción: Crear acciones con estrategia. • Innovación en ámbitos laborales.
Medio día	Medio día
<ul style="list-style-type: none"> •  Tarea de interacción: Orientación a procesos de cambio. • Elaboración de hojas de ruta en los puntos clave seleccionados. • Elaboración de próximos pasos y seguimiento directo. •  Tarea de interacción: Realimentación y cierre del día. 	<ul style="list-style-type: none"> •  Tarea de interacción: Comunicación grupal efectiva. • Indicadores SMART de éxito y próximos pasos. •  Tarea de interacción: Realimentar experiencias del seminario. • Evaluación final, cierre y entrega de certificados.

La aplicación de Metalog® Tools impulsa procesos de aprendizaje que implican todos los sentidos, técnicas de gestión empresarial y conceptos de trabajo en equipo. Los contenidos del seminario son presentados de forma clara y de fácil memorización.

El cuestionario Metaaccion es una herramienta que le permite invitar un grupo de personas a contribuir con sus ideas, al desarrollo de un contexto definido. El contexto, la lista de participantes y el periodo para contestar, constituyen una aplicación. Las personas reciben una invitación por email que ofrece acceso al cuestionario. Al ser completado el cuestionario por un o una participante, el sistema indica “terminado” en la lista de participantes.



Esta encuesta es anónima. Los registros que contienen las respuestas, no incluyen ningún dato de identificación del participante. Igualmente, la contraseña de acceso al cuestionario no se asocia a ninguna de las respuestas del participante; por lo tanto, no hay manera de asociar una respuesta con su autor(a). La garantía de dicho anonimato para el/la participante, hace la encuesta más abierta a evaluaciones y observaciones. El informe es la base para la reflexión grupal.

Diario Metaaccion de aprendizaje: Interacción y comunicación.

Tabla de Contenido

Prólogo

- 1. La importancia de las áreas claves de innovación**
- 2. ¿Cómo se valora y describe la situación en las áreas clave de innovación?**
 - 2.1 Área de innovación: Transparencia y confianza**
 - 2.1.1 Ponderación en el área clave de innovación: Transparencia y confianza
 - 2.1.2 Observaciones en rutina diaria en el área clave: Transparencia y confianza
 - 2.1.3 Reflexión sobre el área de innovación y opciones para el desarrollo organizacional
 - 2.2 Área de innovación: División del trabajo y delimitación de funciones**
 - 2.2.1 Ponderación en el área clave de innovación: División del trabajo y delimitación de funciones
 - 2.2.2 Observaciones en rutina diaria en el área clave: División del trabajo y delimitación de funciones
 - 2.2.3 Reflexión sobre el área de innovación y opciones para el desarrollo organizacional
 - 2.3 Área de innovación: Apoyo recíproco**
 - 2.3.1 Ponderación en el área clave de innovación: Apoyo recíproco
 - 2.3.2 Observaciones en rutina diaria en el área clave: Apoyo recíproco
 - 2.3.3 Reflexión sobre el área de innovación y opciones para el desarrollo organizacional
 - 2.4 Área de innovación: Evaluación de experiencias**
 - 2.4.1 Ponderación en el área clave de innovación: Evaluación de experiencias
 - 2.4.2 Observaciones en rutina diaria en el área clave: Evaluación de experiencias
 - 2.4.3 Reflexión sobre el área de innovación y opciones para el desarrollo organizacional
 - 2.5 Área de innovación: Cultura de oposición**
 - 2.5.1 Ponderación en el área clave de innovación: Cultura de oposición
 - 2.5.2 Observaciones en rutina diaria en el área clave: Cultura de oposición
 - 2.5.3 Reflexión sobre el área de innovación y opciones para el desarrollo organizacional
 - 2.6 Área de innovación: Arquitectura de innovación**
 - 2.6.1 Ponderación en el área clave de innovación: Arquitectura de innovación
 - 2.6.2 Observaciones en rutina diaria en el área clave: Arquitectura de innovación
 - 2.6.3 Reflexión sobre el área de innovación y opciones para el desarrollo organizacional
 - 2.7 Área de innovación: Carga de trabajo**
 - 2.7.1 Ponderación en el área clave de innovación: Carga de trabajo
 - 2.7.2 Observaciones en rutina diaria en el área clave: Carga de trabajo
 - 2.7.3 Reflexión sobre el área de innovación y opciones para el desarrollo organizacional
- 3. Impulsos para el desarrollo de competencias de aprendizaje organizacional**
- 4. Plan de acción para desarrollo de competencias de aprendizaje organizacional**

Anexo: Lecturas en el tema de desarrollo de competencias de aprendizaje

Esta tabla de contenido del diario de aprendizaje, es un ejemplo. El orden de las áreas de innovación y el contenido, varía en cada caso, según las respuestas y la priorización de los participantes.



La entrevista dinámica, el informe de reflexión y el trabajo grupal interactivo, se basan en una visión sistémica humanista y en la confianza en las capacidades creativas de las personas. El propósito es lograr que el diálogo entre personas y grupos sea eficiente, eficaz, significativo, productivo, integrador, formativo, motivador, creativo y placentero.

Imágenes de Técnicas de Facilitación

Técnica de visualización “Tráiler”



Técnica de “Priorización con votos”



Doble lluvia de ideas: Presentando avances, éxitos



Evaluación de prioridades con votación.



Visualizar la percepción de la situación



Elaboración de guía de procedimiento futuro.





En este taller enfocamos liderazgo situacional, observación de procesos grupales y realimentación en y entre grupos. Este tipo de direccionamiento y motivación es intercalado en un proceso cíclico del desarrollo de calidad.

Imágenes de tareas de interacción

RealityCheck: Libertad de expresión



Puente de Leonardo: Apoyo recíproco



CultuRally: Evaluación de experiencias



Tubo de recolección: Cultura de innovación



HeckMeck: Distribución de funciones



Mercado de confianza: Transparencia y confianza

