

“Liderazgo de Integración”

Transformando Equipos desde el compromiso



“Liderazgo de Integración”

Transformando Equipos desde el compromiso

JUSTIFICACIÓN

En las organizaciones se buscan **resultados** y, para conseguirlos, necesitamos **implicar** a nuestros colaboradores. Saber trasladar la idea, hecha práctica, de que cada uno de ellos y ellas han de asumir su total responsabilidad, es empoderar a la gente, ayudándoles a que desarrollen su talento y se comprometan con él. Sentirse plenamente responsable de nuestro comportamiento,

conllevará un aumento de nuestra responsabilidad - somos responsables de todas y cada una de nuestras respuestas -, así como una mayor libertad y satisfacción. En todo este proceso, los **Líderes** de la organización, tendrán un papel preponderante: ellos necesitarán guiar, facilitar y ser una referencia para el resto de la organización. Y serán los propios líderes, los que abanderen la actitud de logro, desde su compromiso, para conseguir mejores resultados. Junto con ellos, necesitaremos a sus equipos para que “quieran hacer” las cosas y no sea mera obligación sin elección y, de ahí, que necesitemos trabajar con su actitud y compromiso para llevarlos a otro nivel. Así conseguiremos un auténtico **liderazgo de integración**

“Las personas que funcionan bien en este mundo, son las que al levantarse por la mañana, buscan las circunstancias que quieren y, si no las encuentran, las inventan”.

G.Bernard Shaw

Actitud de Logro (16 hs.)

El primer paso del Proceso de Integración, buscará hacer conscientes a los equipos de su responsabilidad en la consecución de los resultados. Trabajaremos el compromiso de los equipos desde una nueva actitud, más comprometida y proactiva en la búsqueda de oportunidades. Indagaremos en las limitaciones que puedan estar encontrando en su actividad y ofreceremos herramientas para el desarrollo de sus habilidades y competencias de comunicación, trabajo en equipo y colaboración.

El resultado será el acuerdo comprometido, a través de un plan de acción, de aquellas áreas de oportunidad que, desde la compañía y los propios miembros del equipo, se establezcan como prioritarias para el desenvolvimiento más eficaz de su trabajo y la colaboración con sus líderes.

Modelo de trabajo para el Liderazgo e Integración de Equipos

Taller 1

La actitud de Logro
(personal base)
Trabajo desde la actitud hacia los resultados, potenciando el compromiso y proactividad en el trabajo

Taller 2

Liderazgo de Equipo
(Líderes)
Fase de trabajo con los Líderes de los Equipos, fortaleciendo su Liderazgo y potenciando sus cualidades.

Taller 3

Liderazgo de Integración: Ser Equipo
(Líderes + personal base)
Trabajo integrativo de Líderes y equipos: asumiendo compromisos y realizando acuerdos para una mayor efectividad

↓
Plan de Seguimiento



Liderazgo de Equipo (16 hs.)

El segundo paso del Proceso de Integración, será desarrollar la resonancia en los líderes a través del módulo **LIDERAZGO DE EQUIPO**. Trabajaremos con los Líderes: Jefes de Área y Directores, para potenciar en ellos/as aquellas características que van a transformar un gestor en un líder, generando aquellas condiciones necesarias para que ese liderazgo resulte atractivo. Desarrollaremos habilidades para generar una efectiva comunicación a través de la confianza, la colaboración y los entornos de trabajo positivos; buscaremos nuevos caminos de motivación en diferentes estilos de liderazgo, e indagaremos en el ciclo de renovación del líder para propiciar cambios de perspectiva. Como resultando de ello tendremos un proceso de transformación del propio liderazgo, para fortalecer a sus equipos y conseguir mejores resultados a través del compromiso.

Liderazgo de Integración (8 hs.)

Por último, se realizará un trabajo conjunto, con los Líderes y sus equipos, con el propósito de integrar y reforzar los compromisos de ambas partes. En el taller se buscará afinar la colaboración deseada por los Líderes y la compañía con sus equipos, y se trabajará sobre los posibles inconvenientes que puedan surgir o hayan surgido, derivados de la puesta en práctica de los compromisos de los talleres anteriores.

Buscaremos que la motivación de los equipos se vea considerada por los Líderes, así como el compromiso solicitado por los Líderes se vea refrendado por sus equipos. Trabajaremos para que los esfuerzos por mejorar las habilidades desarrolladas, tanto por líderes como por equipos, tengan un resultado trasladable al día a día de la compañía y conlleve mejores resultados.

LIDERAZGO DE INTEGRACIÓN

Seguimiento

Taller 1

La actitud de Logro

Taller 2

Liderazgo de Equipo

SEGUIMIENTO

Taller 3

Liderazgo de Integración: Ser Equipo



SEGUIMIENTO

El objetivo del presente Programa generar un **Cambio Sostenible**, y que las actitudes y comportamientos trabajados durante el mismo permanezcan en la empresa y queden como parte de los activos de la misma. Para ello, necesitaremos dar **Seguimiento** a los compromisos y temas tratados. Así, después de los dos primeros Talleres, con Líderes y sus Equipos, buscaremos comprometer a

cada persona con un **Plan de Acción** que, desde Recursos Humanos y Capital emocional, daremos seguimiento para su correcto éxito. Este seguimiento del plan de acción se dará después de cada fase del programa, ofreciendo y solicitando feedback, así como con una serie de actividades que se acuerden realizar y formen, una vez más, nuevos hábitos efectivos de trabajo en la Compañía.

Metodología de Capital emocional

Esta formación que desarrolla Capital Emocional es presencial y se caracteriza por ser eminentemente **práctica y vivencial**. Desde el punto de vista experiencial y participativo, nos marcamos el objetivo de que los participantes desarrollen su capacidad de autoaprendizaje en búsqueda de resultados extraordinarios.

Trabajamos sobre sus *comportamientos*, con el fin de ser conscientes de los resultados y efectividad que producen. Sabemos que esos comportamientos tienen una base emocional y cognitiva, por lo que también trabajamos sobre *las emociones y los pensamientos* que generamos y que producen determinadas *actitudes*. Estas actitudes, a su vez, influyen en nuestras actuaciones y tienden a llevarnos a resultados más o menos eficaces.

Por último, capacitaremos a los participantes para que desarrollen las habilidades oportunas y poder gestionar esas necesidades conocidas de los demás, dando la posibilidad de manejar con mayor eficacia su posición de liderazgo o cooperación en sus equipos, desarrollando las habilidades de comunicación e influencia, motivación y dirección de equipos, así como el manejo de situaciones conflictivas y generación de confianza.

Nos serviremos de las siguientes herramientas pedagógicas:

- ✓ **EJERCICIOS DE MOVILIZACIÓN VIVENCIAL:** Son dinámicas participativas y vivenciales de grupo, herramientas potentes de autoanálisis.
- ✓ **VISIONADO DE VÍDEOS Y FRAGMENTOS DE PELÍCULAS.** Escogidas por la temática, por su capacidad de impactar y de reflexión individual.
- ✓ **EXPOSICIONES CONCEPTUALES Y POSTERIOR TRABAJO PRÁCTICO:** Realizaremos exposiciones de los temas a tratar, que nos llevarán de forma inmediata a su volcado en aula y trabajando su aplicación en sus propios casos.
- ✓ **TEST DE AUTOCONOCIMIENTO:** se realizarán test y ejercicios de reflexión individual, con el propósito de suministrar una fuente más para el conocimiento de las propias habilidades.

Capital emocional, tu Socio en formación y capacitación

El **Capital emocional** es una parte de tí y de tu organización. Supone una de las claves para la gestión del Talento. Nos movemos en el ámbito de la pasión, la ilusión y la felicidad, para el desarrollo del capital humano, en el ámbito personal y profesional. Motivamos el Cambio, a través de la propia experiencia, y nos apasiona lo que hacemos. Generamos socios para trabajar con ellos.

Lo que mejor nos define, más allá de nuestra ilusión, conocimiento y compromiso, son los resultados del trabajo que realizamos. Y nadie mejor que quien lo experimenta, clientes como tú, que cuentan, como has visto, sus historias y hablan de nosotros. Ellos son los verdaderos protagonistas:

Del trabajo de Jesús Gallego y su equipo, me gustaría destacar los siguientes puntos:

- Su facilidad para **desarrollar programas formativos a medida**, entendiendo las necesidades de la empresa y los objetivos a alcanzar.
- Su capacidad de comunicación y de escucha, adaptándose a distintos colectivos. El **grado de satisfacción** de nuestros alumnos ha superado en todos los talleres el 90% de satisfacción.
- Los **planes de mejora individuales o colectivos** que plantea tras las conclusiones alcanzadas en las distintas acciones formativas, son una útil herramienta para el departamento de Recursos Humanos con el fin de evaluar la formación impartida.

Lorena Suárez Sánchez
Dtora. Recursos Humanos