



## ITINERARIOS PARA EL LIDERAZGO EN ACCIÓN

1. Itinerario de Coaching
2. Talleres para Resolución de Conflictos
3. Planificación Estratégica y Cuadro de Mando Integral
4. Evaluación del Liderazgo



## 1.- ITINERARIO DE COACHING

"El poder de observar, escuchar y preguntar"

### INTRODUCCIÓN

El Coaching, como nueva disciplina, se ha abierto camino en las últimas décadas y ha hecho su aparición en los más diversos campos de la actividad humana. Su origen en la actividad deportiva, permitió que atletas y equipos se colocaran en manos de un entrenador "coach" para incrementar de manera significativa su desempeño "rendimiento", utilizándose con posterioridad este tipo de intervención hoy llamada "coaching" en áreas muy diversas como Desarrollo del Liderazgo, Trabajo en Equipo, Problemas de Desempeño, Resolución de Conflictos,... incluso otras más complejas como el desarrollo ontológico de la persona, que afecta notoriamente a su desarrollo personal y profesional.

### OBJETIVO

El Objetivo de la propuesta, es el desarrollo de un proceso de aprender a aprender (aprendizaje en acción), en término de habilidades de Liderazgo / "Coaching" (habilidades de escucha, observación y preguntas), así como generación de conocimiento en sistemas de gestión de sistemas relacionales y conversacionales, que permitan a las personas desarrollar las dimensiones básicas de: saber escuchar, saber observar, saber preguntar, saber conservar, así como el desarrollo la conciencia de uno mismo, la autogestión, las competencias sociales y la gestión de las relaciones.

### METODOLOGÍA

Esta acción constará de dos fases que se desarrollarán de forma práctica y participativa, basadas en el sistema de aprendizaje-acción:

#### Fase I; Aprendizaje – acción

- Nivel I: Descubriendo Horizontes
  - Gestión de nuestros propios recursos
  - Las etapas del aprendizaje
  - Las referencias interna y externa
  - Las bases del Coaching
  - Al Arte del Coaching
  - El poder de las palabras
  - La Empatía y Habilidades Sociales
- Nivel II: Habilidades Socio – Emocionales
  - Conciencia de uno mismo y conciencia social
  - Auto – regulación emocional
  - Autonomía emocional
  - Gestión de las relaciones
  - Hábitos y habilidades de vida y bienestar
- Nivel III: Coaching en acción
  - Habilidades, Creencias y Valores de Identidad
  - Las figuras del "entrenador" / "entrenando"
  - Inventario personal de fuerzas
  - El compromiso personal
  - Plan de acción

#### Fase II; Desarrollo de un proyecto personal

- Se llevará a cabo a través de la auto – definición y auto – desarrollo del proceso-acción elegido para solucionar un problema.

- Esta acción se realizará de forma individual por cada uno de los participantes en el entorno donde se hay creado, participando, en conjunto, en la generación de aportaciones y sinergias, mediante el análisis de los niveles que se definan, del conjunto de acciones desarrolladas.

**PROPUESTA DE CRONOGRAMA DE TRABAJO**

FASE	ACCIÓN		METODOLOGÍA	DURACIÓN RECOMENDADA
Fase I.	Sesión presencial	1/6	Formación-acción	Jornada de trabajo 4 horas
	Sesión presencial	2/6	Formación-acción	Jornada de trabajo 4 horas
	Sesión presencial	3/06	Aprendizaje - acción	Jornada de trabajo 4 horas
	Sesión presencial	4/6	Aprendizaje - acción	Jornada de trabajo 4 horas
	Sesión presencial	5/6	Aprendizaje - acción	Jornada de trabajo 4 horas
	Sesión presencial y propuesta de actividad	6/6	Formación-acción	Jornada de trabajo 4 horas
Fase II.	Aplicación en actividad concreta. Prácticas de Coaching	1/1	Acción individualizada para la aplicación del conocimiento adquirido	Jornada de trabajo 4 horas
	Aplicación en actividad concreta. Prácticas de Coaching	1/2	Generación de sinergias y análisis de la acción individualizada	Jornada de trabajo 4 horas
	Aplicación en actividad concreta. Prácticas de Coaching	1/2	Generación de sinergias y análisis de la acción individualizada	Jornada de trabajo 4 horas
Jornada de reflexión general		1/1	Análisis de resultados y conclusiones y experiencias / expectativas cubiertas	Jornada de trabajo 4 horas

\* En la fase II, recomendamos como mínimo, entre sesión y sesión, un par de días para trabajar en la aplicación propuesta.



## 2.- TALLERES PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

“Las personas cambian cuando se dan cuenta del potencial que tienen para cambiar las cosas”

*Paulo Coelho*

Os proponemos una alternativa al sistema tradicional de resolución de conflictos, derivada del desarrollo de nuevos modelos de formación, que permiten transformar la información en conocimiento individual y colectivo para conseguir un aprendizaje efectivo que nos lleve a identificar dinámicas que facilitan el aprendizaje de una forma mas activa y eficiente.


La propuesta, es el teatro alternativo. Esta técnica, nos permite escenificar situaciones previamente definidas, y que habitualmente se nos dan en la vida real, en el trabajo y en nuestras vivencias personales.

Generando las sinergias adecuadas entre todos los participantes en la escenificación, se consigue la visualización de las posibles soluciones, trabajando en equipo, participando activamente en la resolución del conflicto, explorando nuevas perspectivas...










<p><b>OBJETIVO</b></p>	<p>El objetivo de la propuesta, es el desarrollo de un proceso de aprender a aprender, mediante la realización de actividades, como el teatro alternativo, la escenificación, en cada caso, de un problema o conflicto, unos actores (personas que participan en el seminario)recreando en el escenario una situación (escenificación teatral del problema), y la aportación del resto de personas del seminario, generando un sistema participativo, un debate, una evolución del conflicto y conclusiones, fruto del trabajo de las personas que escenifican el conflicto como las que participan en la resolución del mismo.</p>
<p><b>METODOLOGÍA</b></p>	<p>Práctica y participativa, basada en el sistema de aprendizaje-acción.</p>
<p><b>PROPUESTA DE TRABAJO</b></p>	<p>Proponemos, inicialmente, la escenificación de seis conflictos.          La primera situación a analizar será definida por MB 45.          El resto de problemas/conflictos serán definidos por los participantes en la acción.          La dinámica y la escenificación serán desarrolladas, salvo que se proponga lo contrario, por MB 45.          Las sesiones serán de cuatro horas de duración.</p>



### 3.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y CUADRO DE MANDO INTEGRAL

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Comprender la estructuración de un proceso de Planificación Estratégica y la aplicación práctica en una organización: análisis DAFO, establecimiento y despliegue de estrategias, seguimiento y revisión, Cuadro de Mando Integral, etc.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<p>Al finalizar la acción formativa los asistentes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Iniciar la implantación de un proceso de Planificación Estratégica.</li> <li> Entender la relación entre los sistemas de gestión y el proceso de Planificación.</li> </ul> <p>Confeccionar un primer Cuadro de Mando Integral de la unidad</p>
<b>METODOLOGÍA</b>	<p>Práctica-participativa, basada en el sistema de formación-acción.</p> <p>Los módulos de aprendizaje de caracterizan por una estructura dinámica, deductiva, amena y adaptada a las necesidades del colectivo de asistentes.</p> <p>Se alterna la exposición de mínimos conceptos teóricos con dinámicas y ejercicios individuales y grupales: role playing, simulaciones,... que contribuyen a la reflexión personal y a la interiorización de conceptos.</p>
<b>DESTINANTARIOS</b>	Dirigido a Equipos Directivos, responsables o integrantes del Grupo de Calidad de unidades administrativas.
<b>PROGRAMA</b>	<p><b>INTRODUCCIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Concepto de estrategia</li> <li> El Modelo EFQM y la estrategia</li> </ul> <p><b>EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Reflexión Estratégica</li> <li> Definición de las estrategias</li> <li> Despliegue en Planes Operativos</li> <li> Seguimiento</li> </ul> <p><b>CUADRO DE MANDO INTEGRAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Metodología</li> <li> Aplicabilidad en la gestión</li> </ul> <p><b>TRES TALLERES PRÁCTICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Análisis DAFO</li> </ul> <p>Definición y despliegue de estrategias</p>
<b>DURACIÓN RECOMENDADA</b>	16 horas
<b>IMPACTO DE ACCIÓN FORMATIVA</b>	Evaluación de impacto (transferencia al puesto de trabajo)
<b>VALORACIÓN DEL CURSO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Encuestas de satisfacción a los asistentes</li> <li> Valoración del alumnado por el profesor</li> </ul>

**4.- EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO**

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Métodos para la evaluación personal del Liderazgo según el Modelo EFQM de Excelencia.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	Al finalizar la acción formativa los asistentes serán capaces de: <ul style="list-style-type: none"> <li> Realizar una evaluación personal sobre el liderazgo. Es decir, puede servir a la persona que la utilice para reflexionar acerca de su actuación como líder dentro de la organización y establecer un plan de mejora personal.</li> <li> Enriquecer la evaluación personal con las aportaciones y valoraciones de otras personas de la organización con las que comparta la actividad profesional.</li> </ul>
<b>METODOLOGÍA</b>	Práctica-participativa, basada en el sistema de formación-acción. Utilización de la Matriz de evaluación del Liderazgo. Se alterna la exposición de mínimos conceptos teóricos con dinámicas y ejercicios individuales y grupales, que contribuyen a la reflexión personal y a la interiorización de conceptos.
<b>DESTINANTARIOS</b>	Dirigido a Equipos Directivos, profesores y personal auxiliar y de servicios; de los centros educativos responsables de Calidad o que formen parte de Comités o Grupo de Calidad.
<b>PROGRAMA</b>	<p><b>TALLERES TEÓRICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> El concepto de liderazgo en el Modelo EFQM de Excelencia</li> <li> Matriz de correspondencia de los 12 desafíos con el modelo EFQM 2003</li> <li> Tipos de evaluación del liderazgo <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación personal</li> <li>• Evaluación cruzada</li> <li>• Evaluación global del liderazgo en la organización</li> </ul> </li> <li> La herramienta de evaluación del liderazgo: los 12 desafíos <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo y reconocimiento a las personas</li> <li>• Desarrollo de la capacidad de las personas</li> <li>• Fomento de la cohesión dentro de la organización</li> <li>• Involucración en actividades de mejora</li> <li>• Implicación con los clientes</li> <li>• Implicación con los Partners</li> <li>• Implicación con la sociedad</li> <li>• Desarrollo de la cultura de la organización</li> <li>• Desarrollo del sistema de gestión</li> <li>• Implicación en la gestión por procesos</li> <li>• Impulso del cambio en la organización</li> <li>• Revisión de la efectividad del liderazgo</li> </ul> </li> </ul> <p><b>TALLERES PRÁCTICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Evaluación Individual de los 12 aspectos de liderazgo según la Matriz de evaluación</li> </ul>
<b>DURACIÓN RECOMENDADA</b>	12 horas
<b>IMPACTO DE ACCIÓN FORMATIVA</b>	Evaluación de impacto (transferencia al puesto de trabajo)
<b>VALORACIÓN DEL CURSO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Encuestas de satisfacción a los asistentes</li> <li> Valoración del alumnado por el profesor</li> </ul>