

Propuesta de Talleres



- *Liderazgo positivo: El retorno a lo esencial*
- *Los retos de la comunicación*
- *La gestión de la persuasión: recursos personales*
- *El conflicto como oportunidad*
- *El cambio y sus resistencias: una visión positiva*
- *La comunicación emocional*
- *Motivación, una visión realista*



Liderazgo positivo: el retorno a lo esencial

Somos conscientes que estamos en un momento, donde el éxito pasa por orientarse a cliente, a la calidad exquisita, a la innovación y a promover cambios. Para esto necesitamos equipos muy cohesionados, motivados y con alto nivel de responsabilidad, clara orientación al logro conjunto, a la superación y al alto rendimiento.

La gestión de este tipo de equipos orientados al logro, no solamente es estratégica, sino que además tiene un método, habilidades que lo sustentan y valores que lo vertebran.

Teniendo claro nuestro objetivo, la responsabilidad está en establecer una estrategia para lograrlo y definir el estilo de liderazgo capaz de conseguirlo.

Para este reto, necesitamos Liderar en Positivo:

- Desde la Motivación, pero también desde la Exigencia.
- Desde la Inteligencia estratégica, pero también desde la Inteligencia emocional.
- Desde la Superación, pero también desde la Resiliencia.



Por todo ello, será imprescindible centrarnos también en el propio líder, en su persona, en su autogestión, de forma que le permita “elevarse y elevar”, “inspirarse e inspirar”.

Una de las principales garantías del éxito de las organizaciones, está en el alineamiento de los comportamientos de todos sus integrantes, con la estrategia global. En este sentido, la prioridad de trabajar con los responsables de los equipos, es fundamental.

En este taller nos centraremos en el pilar principal del directivo::

LIDERAZGO POSITIVO: EL RETORNO A LO ESENCIAL:

- Autoridad, ¿condición necesaria o suficiente?.
- Liderazgo positivo, mucho más que gestionar equipos.
- De gestor a líder.
- Liderazgo y Motivación





Los retos de la comunicación

En la era de la comunicación, comunicarnos es más fácil, más rápido y llegamos más lejos y a más personas.

La sociología, la antropología y la psicología, nos aportan cada vez más conocimiento sobre las variables que configuran la comunicación humana. Sin embargo, las relaciones interpersonales siguen planteando retos que no tendrán fin, ya que la persona es susceptible de aprender, pero también es imprevisible e inagotable en sus manifestaciones.

Construir un equipo cohesionado no se logra solamente con comunicación. Para lograr una relación efectiva y eficaz es preciso :

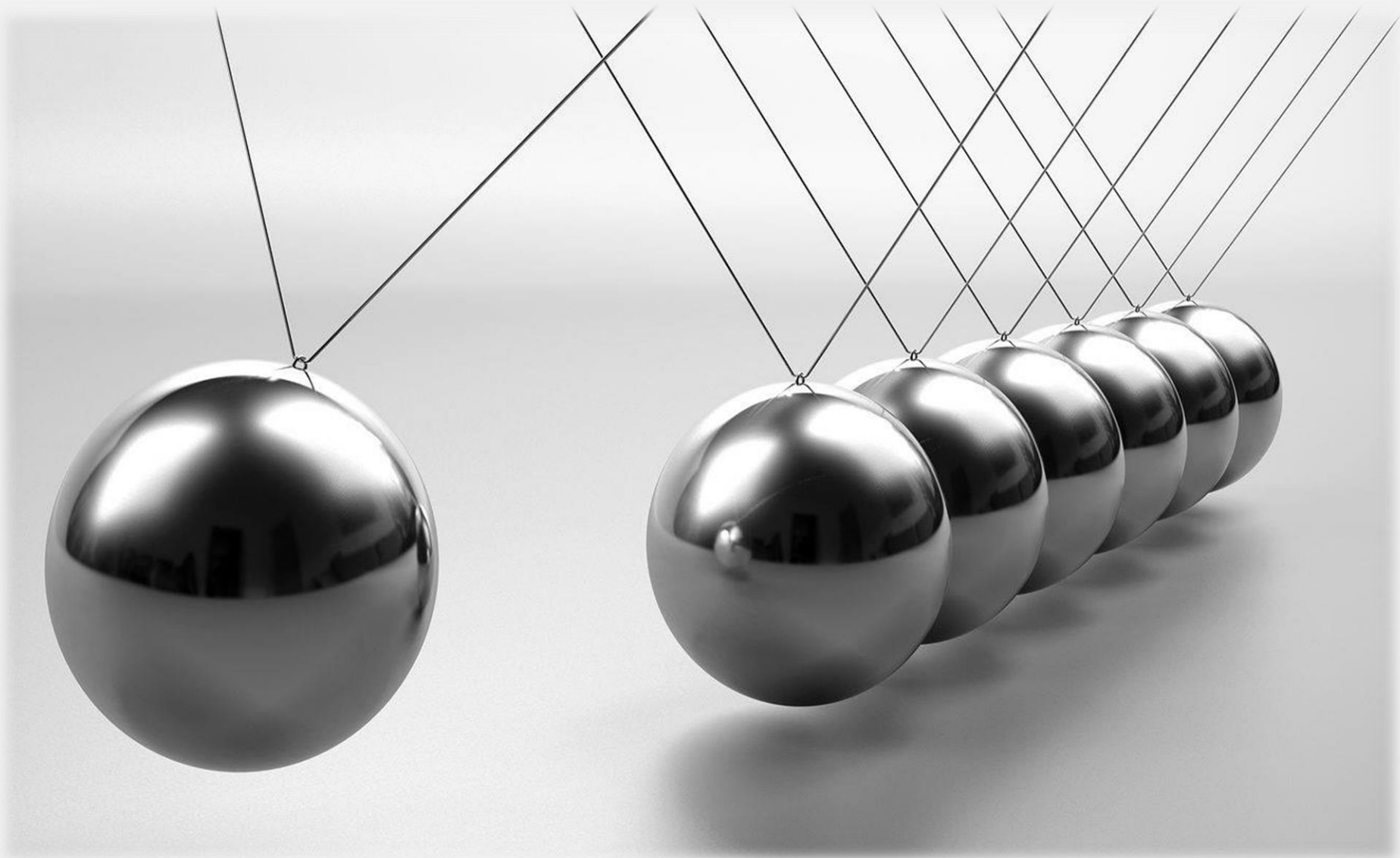
- Saber informar.
- Comunicarse.
- Persuadir.
- Solucionar conflictos.
- Gestionar la emoción.
- Ser flexibles y estar dispuestos a cambiar
- Contar con los valores.



Resumiendo tener en cuenta las dimensiones personales en su totalidad, ya que las relaciones las construimos con personas y están realizadas por personas.



- Sensibilizar sobre la incidencia que las habilidades de comunicación tienen en la consecución de los objetivos personales y profesionales.
- Identificar las barreras que dificultan la comunicación y el entendimiento interpersonal.
- Reconocer la necesidad de cambios y mejoras en la comunicación como reto de superación personal.



La gestión de la persuasión: recursos personales

Con este taller lo que se pretende es sensibilizar sobre la incidencia que las habilidades de persuasión e influencia tienen en la consecución de los objetivos personales y profesionales.

Con este objetivo será fundamental no solo Identificar las barreras que dificultan la comunicación y el entendimiento interpersonal, sino también encontrar los recursos de comunicación que favorecen la relación y aumentan la influencia interpersonal.

Además de todo esto, es fundamental reconocer la necesidad de cambios y mejoras en la comunicación como reto de superación personal y reflexionar sobre las diferencias más importantes entre la manipulación y la persuasión, pues las separa una delgada línea que será importante no cruzar.



1. Persuasión e influencia
2. ¿la persuasión se puede aprender?
3. La influencia: un estilo personal
4. Obstáculos en la gestión por influencias
5. Las palancas para afrontar los obstáculos
6. Autogestión, autoconfianza y persuasión
7. Persuasión versus manipulación





El conflicto como oportunidad

El origen del conflicto siempre es uno, y es que no somos ajenos al disentimiento, ni a la posibilidad de que nuestros intereses entren en choque unos con los otros. Las partes pueden tener fines antagónicos, o pueden defender valores contradictorios, e incluso pueden darse situaciones antagónicas donde ambos adversarios persiguen el mismo fin, aunque de manera competitiva... Pero lo que está claro es que el surgimiento del conflicto está en las diferencias.

Los conflictos son resultados naturales e inevitables de cualquier grupo y no siempre son malos, sino que se pueden transformar en una fuerza positiva, que determina el rendimiento del grupo. El conflicto no se puede eliminar e incluso es beneficioso para el desempeño del grupo.

Un nivel óptimo, es aquel en el que se da suficiente conflicto para impedir el estancamiento, estimular la creatividad, permitir la liberación de tensiones y promover el cambio:

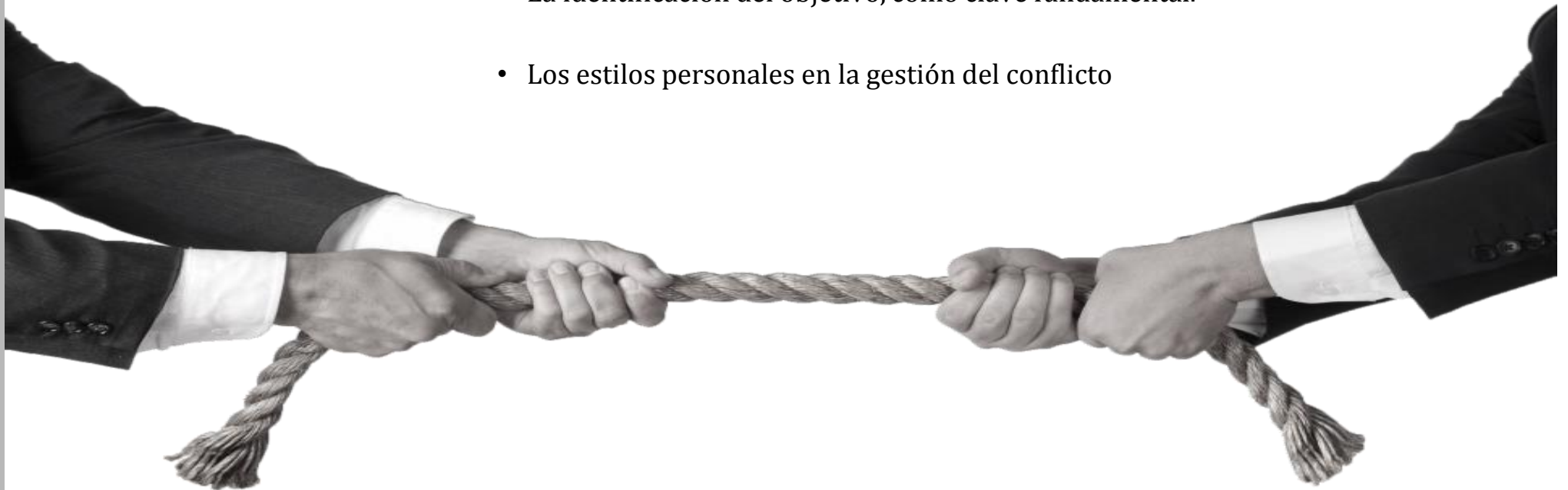
- El conflicto es un medio que posibilita el cambio y evolución organizacional.
- La correcta gestión de un conflicto favorece la cohesión del grupo.
- El conflicto produce un incremento en el nivel de tensión del grupo, y lo torna más constructivo y creativo, ya que un nivel de tensión sumamente bajo provee las bases para un conformismo desmotivador.



Este taller pretende presentar los conflictos como una fuerza positiva en un grupo, que le ayuda a que se desempeñe de manera efectiva, para lo cual, tendremos que aprender a gestionar esos conflictos eficazmente, para mantenerlo dentro de los límites que podríamos denominar “apropiados”, para que resulte autocrítico, activador y creativo (*Robbins, 1978*).

EL CONFLICTO COMO OPORTUNIDAD:

- La utilidad del conflicto interpersonal.
- La identificación del objetivo, como clave fundamental.
- Los estilos personales en la gestión del conflicto





El cambio y sus resistencias: Una visión positiva

Los procesos de cambio, suponen un momento delicado para cualquier compañía, equipo o/y persona, que requiere de habilidades para comunicar, colaborar, entenderse, pensar con los demás y realizar con eficiencia un trabajo interdependiente. La orientación cultural hacia el cambio y la evolución, supone una gran complejidad.

La respuesta ante el cambio y la incertidumbre es una respuesta automática de las personas, mediante la cual se prepara para hacer frente a las posibles demandas que se generen, como consecuencia de la nueva situación. Esta respuesta es adaptativa, es decir, tiene como objetivo facilitar la mejor adaptación frente a la nueva situación creada.

Por tanto, este es un proceso en el comportamiento humano que no tiene solución. Cualquier intento por eliminarlo de nuestra vida será en vano, es una batalla perdida. Es más adecuado por tanto, aprender a convivir con estas respuestas gestionándolas adecuadamente.

Este objetivo se logra poniendo a disposición de las personas recursos cognitivos, emocionales y principalmente estratégicos, que traducidos en acciones concretas, le ayuden a percibir de forma menos negativa y más adaptativa a la nueva situación; interpretar más rápidamente lo que le demanda, decidir la conducta o conductas más adecuadas, así como realizarlas de la forma más eficiente posible y que reduzca el desgaste en el medio/largo plazo.

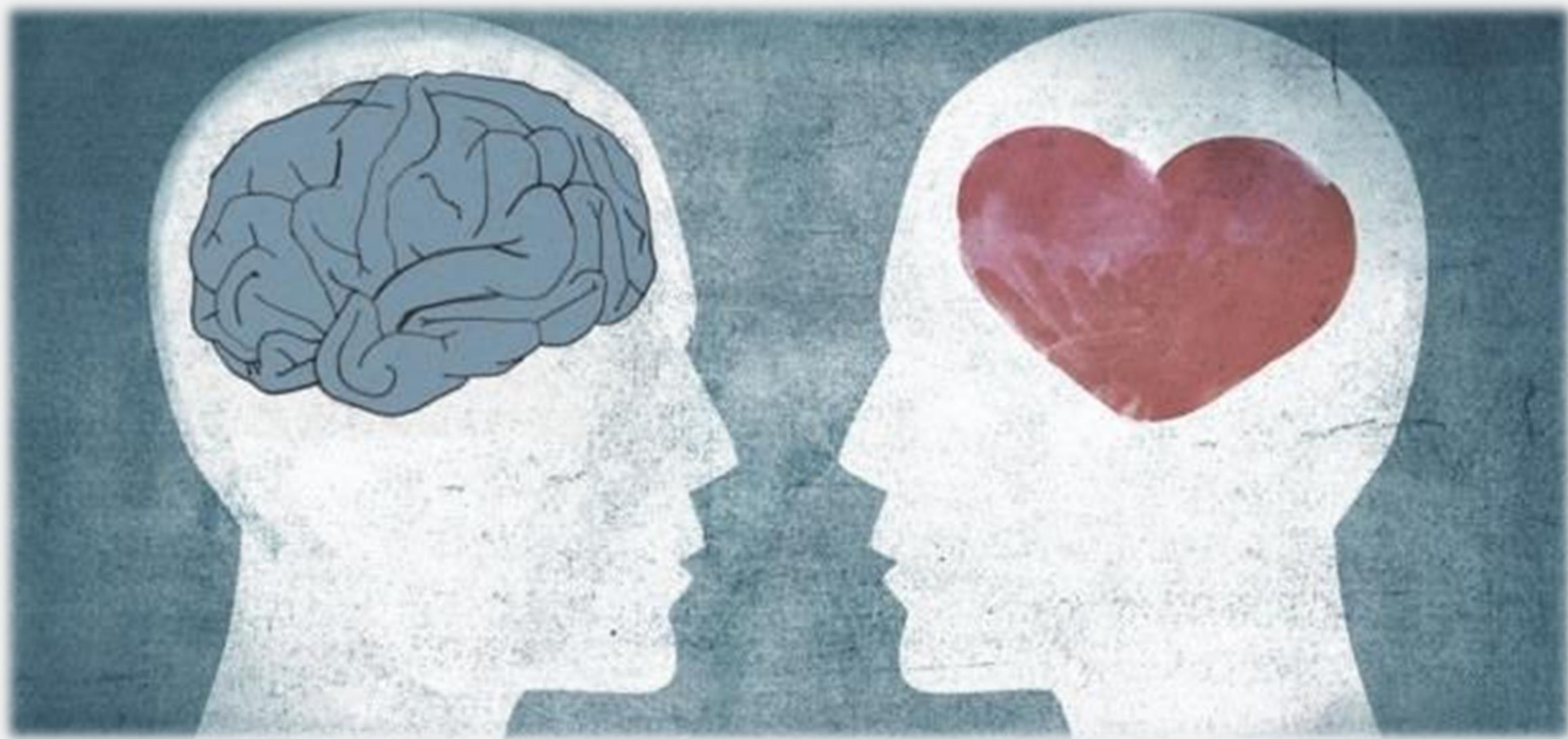


El objetivo de este taller es ayudar a Identificar, analizar e interpretar los síntomas de la resistencia, de manera que nos acerque a una visión y comprensión de los mismos más adecuada, y provoque la actitud y disposición más positiva para la aceptación y gestión de estas resistencias, tanto propias como ajenas.

Para ello nos centraremos en cuatro puntos concretos:

1. LAS PERSONAS ANTE EL CAMBIO
2. EL CAMBIO Y SU PATRON NATURAL DE RESISTENCIA
3. LAS FASES DE LA RESISTENCIA
4. EL AJUSTE AL CAMBIO, COMO CRITERIO DE EFICACIA





La comunicación emocional

En la era de la comunicación, comunicarnos es más fácil, más rápido y llegamos más lejos y a más personas.

La sociología, la antropología y la psicología, nos aportan cada vez más conocimiento sobre las variables que configuran la comunicación humana. Sin embargo, las relaciones interpersonales siguen planteando retos que no tendrán fin, ya que la persona es susceptible de aprender, pero también es imprevisible e inagotable en sus manifestaciones.

Construir una buena relación no se logra solamente con comunicación. Para lograr una relación efectiva y eficaz es preciso saber informar, comunicarse, persuadir, gestionar la emoción, contar con los valores, ser flexible...; resumiendo, tener en cuenta las dimensiones personales en su totalidad, ya que las relaciones las construimos con personas y están realizadas por personas.

La comunicación emocional no es precisamente sencilla y menos todavía si tenemos en cuenta que en el ámbito laboral la comunicación suele ser siempre puramente racional.

Esta habilidad se desarrolla y mantiene con el trabajo de meses y tendremos que ser lo suficientemente persistentes para lograrlo.

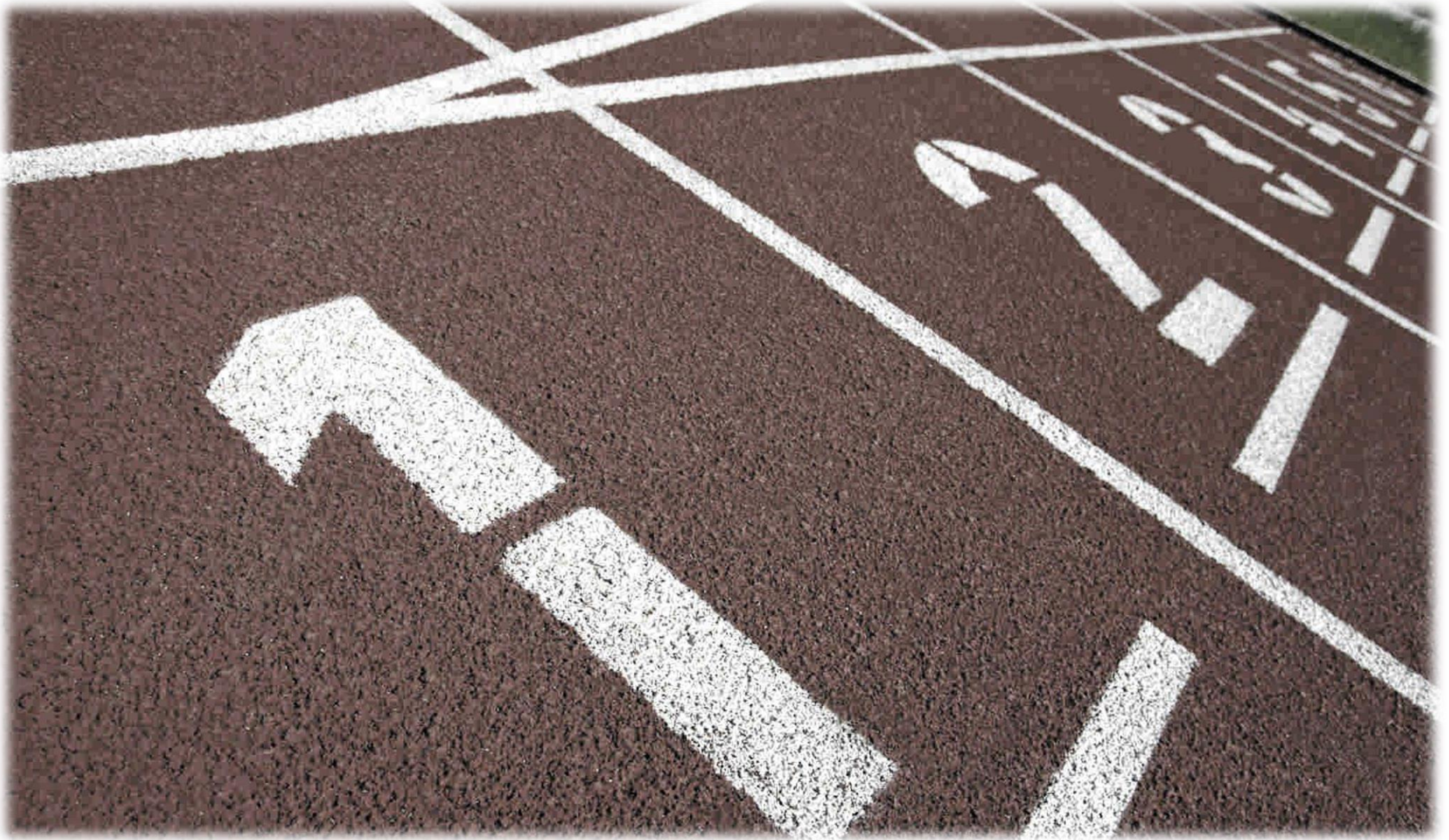


En este taller pretendemos exponer en qué consiste el arte de generar sentimientos y emociones con nuestras palabras. Esta puede emplearse en cualquier contexto y con cualquier persona, pero se vuelve especialmente útil en las relaciones interpersonales.

Se concretarán factores y comportamientos que generan más agrado y que provocan acercamiento entre las personas.

- Al hablar de nuestras emociones permitimos que el otro nos conozca más. De esta forma, podremos generar más proximidad.
- Al hablar de nuestras emociones, legitimaremos más nuestros actos y los hará más comprensibles y aceptables.
- Al hablar de emociones se reducirán las críticas a nuestros argumentos y opiniones, porque estarán basados en nuestras sensaciones y esto es algo que tan sólo nos pertenece a nosotros.





Motivación personal, una visión realista

Los modelos de motivación implantados en las organizaciones con frecuencia caen en el error de pensar que la motivación es un proceso externo y que todo sistema de refuerzo funciona según el modelo de causa-efecto.

Parte de la explicación de la ineficacia de algunos sistemas de motivación está en la parte oculta del individuo. Lo único que en esta cuestión se puede garantizar es que, cuando un comportamiento, por inadecuado que parezca, se repite en el tiempo, está soportado en algún factor de refuerzo para esa persona.

Observar e identificar qué hábitos están manteniendo los comportamientos del equipo es el primer paso para entrar en los procesos de motivación del ser humano y con ello en la modificación de los resultados.



LOS OBJETIVOS GENERALES DE ESTE TALLER SON:

- Identificar los componentes de la motivación en el entorno laboral.
- Reflexionar sobre la influencia que nuestra forma de ser tiene en nuestra motivación.
- Entender los principios de la motivación en el ser humano y como desarrollar la propia motivación

Este taller pretende acercarnos al entendimiento de la motivación a través de varios conceptos:

- La motivación: una visión realista
- La personalidad y su influencia en la motivación
- ¿Cuál es nuestra capacidad real de cambiar?
- El comportamiento como palanca para el autodesarrollo.
- Automotivación y éxito personal.

