

SEMINARIO

DESARROLLO DE EQUIPOS

INICIA
21 y 22
NOVIEMBRE

¿CÓMO LO LOGRAMOS?

David Kolb propone un ciclo de aprendizaje que reta nuestra manera tradicional de aprender, la cual establece que primero se sienta el fundamento teórico para pasar luego a la aplicación. Creemos que dicho modelo de aprendizaje debe ser cuestionado y proponemos partir de una experiencia de aprendizaje que sea capaz de generarnos cuestionamientos y reflexión para preparar el camino entonces al fundamento teórico y luego construir evidencias de cambio que muestren el aprendizaje. Es decir, no aprender de la teoría a la práctica, sino al contrario. Es de esta idea que nuestra meta (y casi obsesión) es generar experiencias inolvidables de aprendizaje.



PROCESO DE APRENDIZAJE



Concebimos el aprendizaje como la modificación de la conducta, lo cual implica la internalización y apropiación del conocimiento. El aprendizaje no se “da” simplemente con la transferencia del conocimiento, para que el aprendizaje pueda existir debe enfocarse en la siguiente tríada:

- Saber (Cognoscitiva)
- Hacer (Procedimental)
- Ser (Actitudinal)

Nonaka y Takeuchi (1995) establecen que el conocimiento debe pasar de lo tácito (subjetivo, de la experiencia) a lo explícito (racional, tangible) y luego, en un proceso de socialización, pasar a un proceso de internalización en donde el conocimiento vuelve a ser tácito para las personas. Esta es la espiral de la creación del conocimiento organizacional que buscamos desarrollar en nuestro programa.



Objetivo

Los equipos siempre han sido, y siempre serán, un ingrediente esencial para construir un negocio exitoso. Pero la construcción de grandes equipos no es algo que simplemente sucede. Se necesita la planificación y el esfuerzo en movimiento para hacerlos bien y mantenerlos así.

La mayoría de líderes saben que para que sus equipos funcionen bien, deben identificar con precisión los conjuntos de habilidades de los miembros y asignarles tareas que se adapten bien a sus habilidades. Cuando se reúnen equipos, se eligen a personas que en el papel describe que trabajarán bien. Sin embargo, los esfuerzos combinados entre líderes y miembros del equipo son el verdadero reto para que puedan en conjunto producir resultados superiores, a través de la creación de un sentido de solidaridad y pertenencia dentro de sus organizaciones.

Grupo Buro ha diseñado un proceso de aprendizaje experiencial para transmitir y fortalecer los siguientes criterios necesarios para hacer algo importante en su organización consolidando culturas saludables, equipo cohesionados y movimientos rentables para la organización.

CONTENIDO

Movimientos Vs. Cambios.

Reconocer, comunicar y promover el poder del trabajo en equipo

El síndrome del "pato y la liebre" y sus efectos sobre el desempeño.

¿Es "Delegar" o buscar la "Mejora Continua"?

Termómetro y Termostato en uno solo.

Criterio # 1

Movimientos Vs. Cambios.

¿Qué queremos hacer, movimientos o cambios? En este proceso de aprendizaje daremos a conocer las corrientes de pensamiento que deben reinar en el desarrollo de equipos.

Criterio # 2

Reconocer, comunicar y promover el poder del trabajo en equipo

Apreciar el valor del trabajo en equipo y cómo puede utilizar mejor esta herramienta es el principio para un movimiento exitoso. La clave es, ¿Cómo hacerlo?

En este segundo punto, les daremos herramientas para generar conciencia en los colaboradores acerca de lo valioso que es trabajar en equipo. Todos saben lo importante que es, pero pocos logran llevarlo a cabo.

Criterio # 3

El síndrome del "pato y la liebre" y sus efectos sobre el desempeño.

La intención es tener equipos realmente efectivos y para alcanzar esto necesitarás tener a las personas adecuadas haciendo la función adecuada. El fin de combatir este proceso es incorporar colaboradores en departamentos interdependientes con orientación al bien común. Proporcionaremos una perspectiva amplia para tener una cultura de proyectos efectivos.

Criterio # 5 **Termómetro y Termostato en uno solo.**

En un mundo ideal, se habrá elegido exactamente a las personas adecuadas para el equipo, y todos se harán cargo de sí mismo. En el mundo real, es necesario verificar que el equipo está trabajando bien, juntos y que el proyecto está avanzando. En la medida de lo posible se debe tratar en dejar que el equipo funcione a través de sus propios desafíos. Pero, hay que mantener un constante flujo de información para que el barco no navegue a la deriva. El balance debe ser propiciado por los líderes. Aquí daremos algunas claves de comunicación y relaciones interpersonales para fluir en supervisión y empoderamiento.

Criterio # 4 **¿Es "Delegar" o buscar la "Mejora Continua"?**

Una vez que se tiene al equipo distribuido y definidas las expectativas, delegue la autoridad y acceda al equipo para completar el proyecto. Qué fácil se escucha... Pero este es el punto de inflexión para tener éxito o no. Las personas con iniciativa, enérgicas y creativas se frustrarán muy rápidamente si no tienen la libertad, el acceso a las herramientas y otros recursos que necesitan para completar su trabajo. Pero, cómo desarrollamos a todos! Trabajaremos para establecer metas y seguiremos con eliminar obstáculos, conceder acceso y proporcionar el apoyo que la organización necesita para alcanzar sus objetivos.



CONSULTOR

JOSÉ CARRERA



“La fortaleza de un equipo se ve reflejado desde su eslabon más debil”.

Mercadólogo egresado de la UPSPS Honduras, con un Diplomado en Human Development y especialización en trabajo en equipo y desarrollo de líderes, cursado en The Rock of Roseville Institute en Sacramento California, Estados Unidos. Certificado en aprendizaje experiencial y outdoor training en OTC (outdoor training certification) por Ernesto Yturralde WorldWide Inc Training and Consulting. Miembro activo de la IFSociety (International Facilitators Society). Certificado en Gestión del Conocimiento por Grupo Buró, Aprendizaje Corporativo, Guatemala. En el ámbito laboral, cuenta con 8 años de experiencia en cultura organizacional y administración de talento humano. Fundador del programa de desarrollo integral “Metanoia” que tiene como enfoque el proveer herramientas y criterios para la toma de decisiones inteligentes.

Actualmente es Consultor para Grupo Buró, Aprendizaje Corporativo. Especialista en la facilitación de procesos de aprendizaje experiencial y actividades de outdoor training. Junto a un equipo de facilitadores que le asisten, ha desarrollado la capacidad de manejar grupos de seiscientas personas por sesión, diseñando así, procesos de cambios organizacionales para empresas de hasta seis mil colaboradores, por ejemplo: Grupo Financiero G&T Continental, PEPSICO, entre otros.

Es, además, conferencista nacional e internacional en temas relacionados a: Círculos de mejora continua, liderazgo, trabajo en equipo, elocuencia, comunicación, asertividad, presentaciones efectivas, logro de metas personales, gestión del cambio, plan de vida y cultura organizacional; impartidos en empresas como: Grupo Financiero Banco de los Trabajadores, Grupo Financiero G&T Continental, PEPSICO, Telefónica, Nestlé, Grupo Lala, Superintendencia de Bancos, Banco Promérica, Radio Corporación Nacional (RCN), Prensa Libre, Colgate, Universidad San Pablo de Guatemala, Génesis Empresarial, Carrillo y Asociados, Desarrollos Inmobiliarios, entre otros.

INICIA TU TRANSFORMACIÓN AHORA

PLAN DE APRENDIZAJE 2017

Martes y Miércoles
5:30 PM a 9:30 PM

FECHA
**21 y 22 de
NOVIEMBRE**

Inversión
Q. 1,750.00
(IVA Incluido)

VÍA TELEFÓNICA

Asesoras de capacitación
Grupo Buró

PBX: (502) 2310-7700 ó 5325-2870 

DEPOSITO MONETARIO

En los bancos

Banco Industrial 159-000790-6 Grupo Buro Sociedad Anónima

Banco Industrial 002-005433-8 Buro AC

Banco Promerica 12431050034613

Banco de America Central, S.A. (BAC) 90-167919-1

Banrural 3445429684 Grupo Buro Aprendizaje Corporativo y Capacitaciones, S.A.

Banco G&T Continental 78-0002661-7 Grupo Buro Aprendizaje Corporativo



grupo
Buroó®
APRENDIZAJE CORPORATIVO



Oficinas Centrales
Ciudad de Guatemala

Tel: +(502) 2310-7700 ☎ +(502) 5325-2870
18 Calle Boulevard Los Próceres 24-69 Zona 10,
Empresarial Zona Pradera, Torre 2, Tercer Nivel, Oficina 301, 302 y 303
www.aprendizajecorporativo.com



Jorge Rivas Maldonado
Gerente de País - Honduras
Cel. +504-9455-8095
jrivas@buroac.com



Jorge Cassasola
Gerente de País - Costa Rica
Tel: +(506) 8883-8449
jcassasola@grupocassasola.com



Kendrith Rodríguez
Gerente de País - República Dominicana
Tel: 809.914.2667
krodriguez@buroac.com