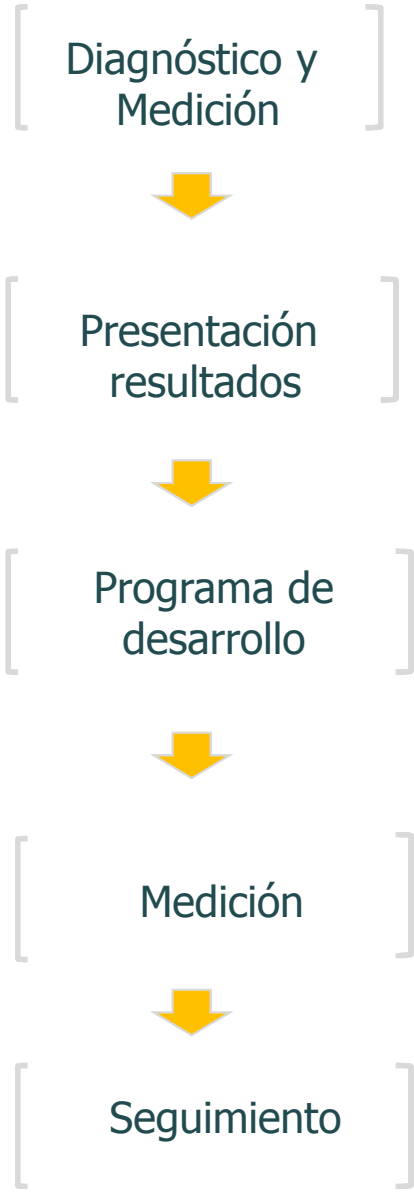


# programa de desarrollo de liderazgo



[ qué ]

fases del proyecto



[ **cómo** ]

Sesiones  
presenciales

Learning by  
doing

Aprendizaje  
grupal

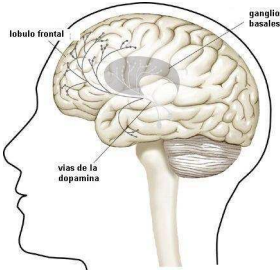
Coaching  
individual



Coaching grupal

Transferencia  
del  
conocimiento

Acciones



## [ cómo ]

### Sesiones presenciales

Las sesiones presenciales son el eje vertebrador del programa. A lo largo de dos días y en formato seminario formativo los asistentes trabajan aquellos contenidos teóricos y prácticos identificados como clave en las fase de diagnóstico y medición.

$$x \left( \frac{a}{b} \right) = x \left( \frac{ad}{bc} \right)$$





## [ cómo ]

**Learning by doing**

Los asistentes aplican en su puesto de trabajo lo aprendido en las sesiones presenciales a través de tareas/acciones relacionadas con los contenidos trabajados en los seminarios. El proceso de aprendizaje se consolida cuando los conocimientos se aplican en el día a día.





[ cómo ]

**Aprendizaje  
grupal**

Los asistentes forman grupos de aprendizaje desde el inicio del programa. El aprendizaje grupal puede ser definido, a grandes rasgos, como el proceso continuo a través del cual sus miembros construyen o adquieren colectivamente nuevo conocimiento del propio equipo y de sí mismos. Estos grupos estarán acompañados de un coach/facilitador que les acompañará a lo largo del programa.



## [ cómo ]

Cada asistente al programa tiene asignado un coach con el que trabajará, de manera individual, aquellas competencias identificadas como áreas de mejora. El proceso de coaching individual será facilitado por coaches certificados y abordará todo el proceso de cambio y aprendizaje.

**Coaching  
individual**



# [ cómo ]

## Coaching grupal

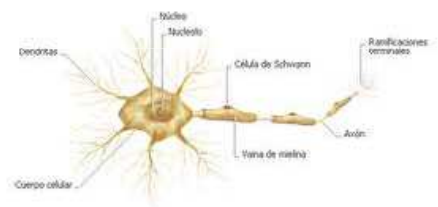
El coaching como metodología de aprendizaje está presente a lo largo de todo el programa. El aprendizaje por autodescubrimiento es la base metodológica tanto de las sesiones presenciales como en los trabajos a realizar con el colectivo.





# [ cómo ]

Desde un punto de vista pedagógico, enseñar lo aprendido refuerza y fija el aprendizaje de una manera significativa. A lo largo del programa los asistentes transfieren lo aprendido en las sesiones presenciales a su equipo de trabajo consiguiendo no sólo reforzar el aprendizaje sino también el conocido “efecto cascada” dentro de la organización.



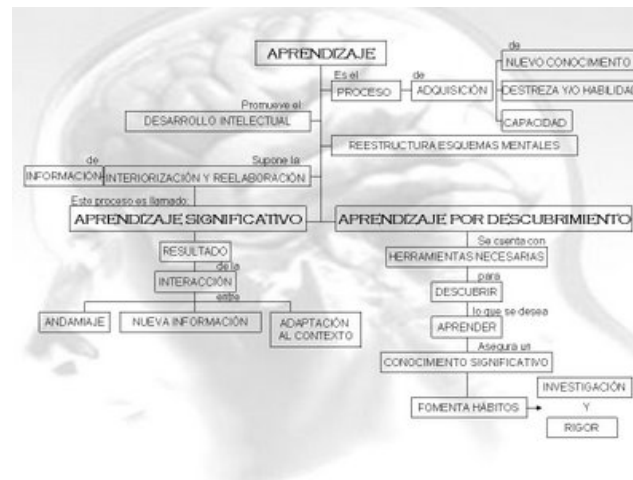
**Transferencia del conocimiento**





## [ cómo ]

Al finalizar el programa cada grupo de aprendizaje realiza un taller formativo resumen de lo aprendido y trabajado a lo largo del programa. El público al que irá dirigido es elegido por los participantes. Esta acción se puede sustituir por cualquier plan de acción fijado por el grupo al inicio del programa



Acciones

## [ para qué ]

El propósito fundamental de este programa es el desarrollo de la competencia de liderazgo entre sus asistentes y de esta manera crear organizaciones inteligentes para alcanzar cotas de desempeños elevados. El desarrollo de competencias profesionales requiere desaprender para poder aprender y como todo proceso requiere tiempo y metodología por ello combinamos metodologías que garantizan que el proceso de aprendizaje permanezca en el tiempo. Nuestro modo de proceder parte del autoconocimiento y termina acciones que nos llevan a resultados.

