

Liderazgo Transformacional

Programa para desarrollar efectividad
en personas, equipos y organización

INTODUCCIÓN AL PROCESO

**Introducción
Diferenciadores**

Metodología
Actividades

Contenidos
Programación

Currículo
Inversión

Modelo que genera valor



En DOXA nos especializamos en estrategia en desarrollo humano y organizacional. Trabajamos en la causa raíz de donde se desprenden las formas de trabajo y los resultados, con un enfoque que forma el *mindset* y, como consecuencia, transforma las maneras de pensar y actuar.

Diferenciadores en nuestro enfoque

1

No damos cursos. Facilitamos procesos de aprendizaje integradores.

Además de talleres, nuestra metodología usa varias actividades de aprendizaje que combinadas han probado alta efectividad en el mundo.

El desarrollo no depende solo de conocimientos sino de cambiar el mindset.

A diferencia de los cursos centrados solo en transmitir conocimientos y técnicas desde el deber ser, nosotros despertamos conciencia, para que, al cambiar la forma de pensar, la persona cambie su forma de actuar de forma sostenible.

2

Alineamos el programa a necesidades puntuales y a la cultura de la organización

Hacemos diseños a la medida. Los módulos temáticos se seleccionan para atender requerimientos puntuales. La terminología se puede adaptar a los modelos institucionales.

5

La clave del cambio no está en aprender sino en des-aprender

El reto no es enseñar cosas nuevas, sino desinstalar las creencias y paradigmas adquiridos que, en tanto nos sean removidos, determinan a la persona a comportarse bajo patrones repetitivos inconscientes.

3

Somos seres que actuamos sistémicamente.

Tocamos el sistema para buscar consistencia, alinear las relaciones de trabajo fundamentales y lograr un cambio, por lo que se requiere del involucramiento de los jefes inmediatos asumiéndose en rol de coaches de su colaborador.

4

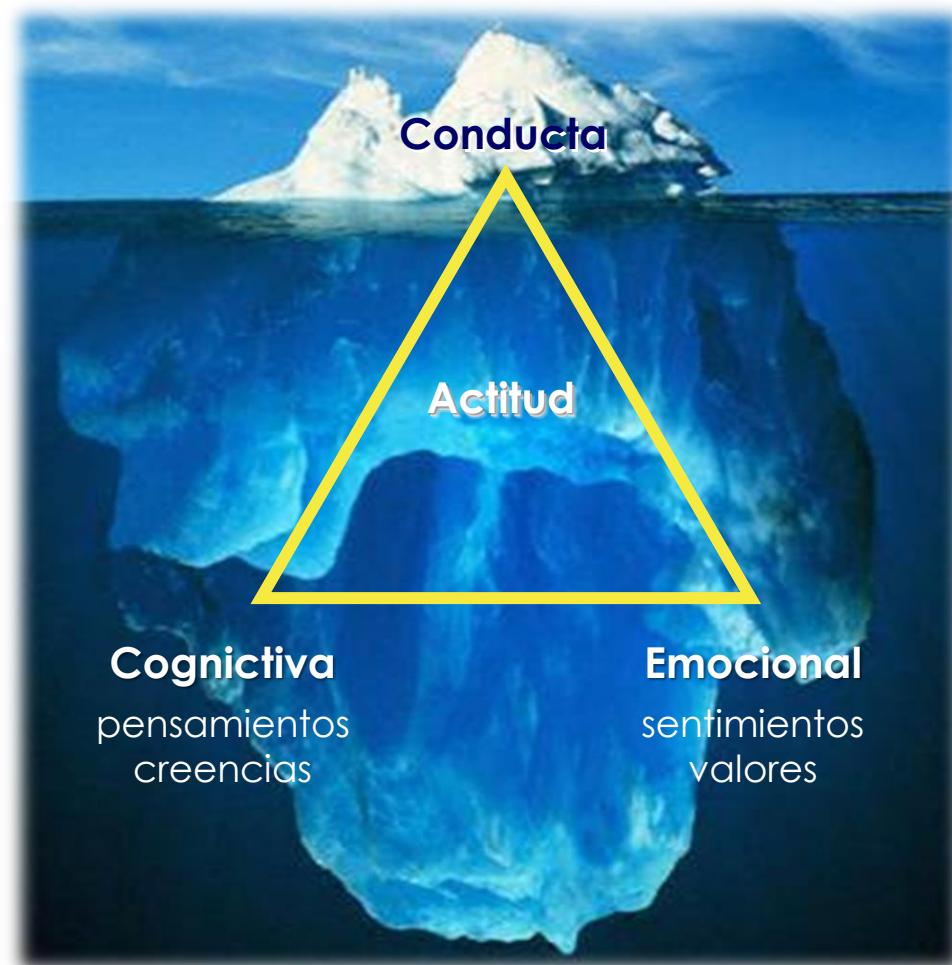
Estrategia | cambio y formación de mindset

A diferencia de los programas tradicionales enfocados en conductas y competencias, que inciden en forma superficial,

Transforma-T ataca de fondo al sistema del comportamiento humano, particularmente, las creencias y sentimientos -a menudo desconocidos- que son los que determinan las formas de pensar, reaccionar y actuar. >

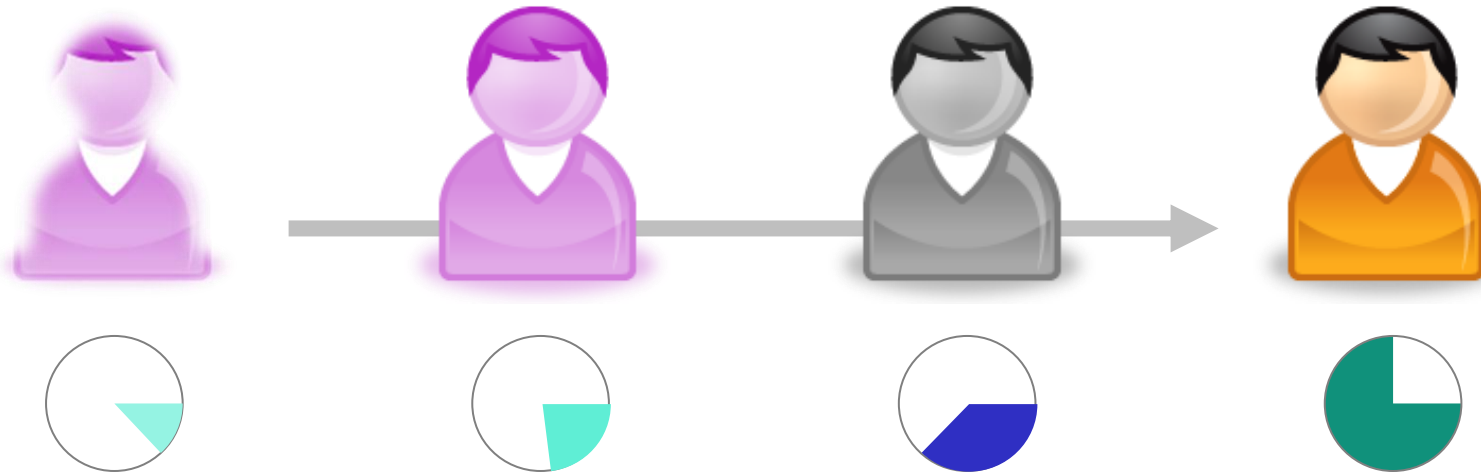
Mind set

Sistema del comportamiento



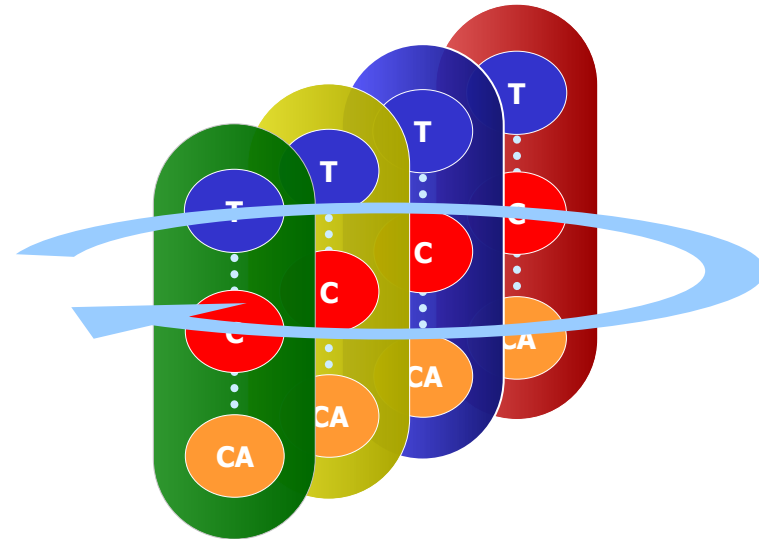
Awariness | formación de nuevo mindset

Convertirse en líder es un proceso gradual,
planeado y sustentado en self-awareness y a través del autocontrol
construye relaciones efectivas de confianza, colaboración y compromiso.



Estrategia | beneficios de un proceso integral

- ✓ Produce cambio de fondo desde el pensamiento de la persona
- ✓ Alineación entorno a una sola visión de negocio
- ✓ Centrado en la responsabilidad personal
- ✓ Estimula el des-aprendizaje y la madurez
- ✓ Integración de métodos de aprendizaje
- ✓ Aplicación inmediata en la práctica
- ✓ Aprendizaje desde roles diversos
- ✓ Involucramiento activo de los jefes
- ✓ Construye bases para una nueva cultura
- ✓ Revitaliza de las relaciones de colaboración
- ✓ Enfoque sistémico que alinea procesos e incorpora mejores prácticas



Liderazgo Transformacional

Programa para desarrollar efectividad
en personas, equipos y organización

METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Introducción
Diferenciadores

**Metodología
Actividades**

Contenidos
Programación

Currículo
Inversión

Proceso de desarrollo integral

¿Qué es TransformaT?

Proceso para desarrollar liderazgo transformacional, basado en la persona y en formación de *mindset* y responsabilidad individual, para lograr cambio de fondo e impactar al negocio.

Desarrolla competencias de management a partir de un modelo que resume las 4 dimensiones en el actuar de un líder:

1. **Leading my-self** (autoconciencia + autocontrol)
2. **Leading the team** (relaciones verticales con colaboradores/equipo)
3. **Leading others** (relaciones horizontales con personas de otros departamentos)
4. **Leading the change** (transformación y valor)

Basado en los nuevos modelos de desarrollo de liderazgo y management más reconocidos a nivel global, usados por las grandes compañías de clase-mundial para formar a sus cuadros directivos y ejecutivos.



Usa la metodología action-learning y una combinación de los recursos de aprendizaje que han mostrado mayor efectividad, con una estructura modular: talleres, prácticas, comunidades de aprendizaje y coaching.

¿Qué produce?

capacidades con generación de valor
alineación e interacciones colaborativas
gestión, motivación y desarrollo del talento
self-awareness

La persona aprende que su efectividad comienza por aprender a gestionarse a sí mismo. Solo así puede construir equipos de alto desempeño y, entonces, manejar más positivamente sus interacciones, para maximizar resultados reduciendo esfuerzos. De esta forma crea nuevas capacidades y valor en la organización.

Esto es liderazgo transformacional



Proceso de desarrollo integral

Programa sistémico

Centrado en la persona y sus relaciones, forma y produce cambio de mind-set basado en toma de conciencia y responsabilidad individual

- Recursos combinados de aprendizaje elevan resultado:
 - Talleres de 8 hrs efectivas con 2 consultores
 - Visión sistémica e interdisciplinar
 - Reflexión con ejercicios y dinámicas
 - Mesas de diálogo y videos
 - Lecturas y cuestionarios
 - Prácticas con guías de trabajo dirigidas
- Células de aprendizaje (coaching en grupo pequeño) moderadas por un facilitador (2 hrs/gpo), donde se comparte la experiencia y se retroalimentan
- El jefe inmediato superior del participante debe involucrarse en un rol activo de acompañamiento y demanda de resultados
- Se trabaja el sistema todo, pues de otra forma no se logra cambio estructural y nueva cultura, por lo que se requiere de la alineación progresiva de prácticas y procesos del sistema organizacional

Beneficios

Genera un proceso de aprendizaje progresivo que toca de fondo a la persona

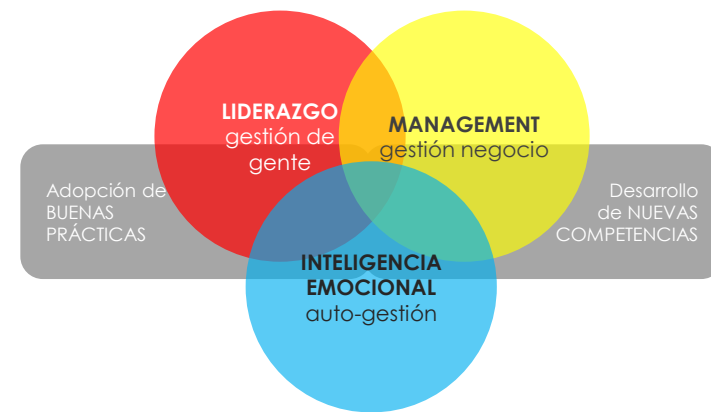
Estimula la formación de criterios y el cambio de mind-set, a partir de la autoconciencia

Desarrollo integral con balance en aspectos duros y suaves

Metodología y recursos que atienden los estilos diversos de aprendizaje

Da sentido al hacer y produce motivación personal

Incrementa la toma de responsabilidad y el compromiso individual y de grupo



Actividades de formación | las mejores metodologías unidas

La persona es expuesta a diversos estímulos y metodologías de aprendizaje complementarios que, unidos, amplían la experiencia significativamente.

El programa parte se liga a las competencias propias de la organización.



¡Diseño único en su tipo!

Cada elemento propicia aprendizaje práctico y el desarrollo de nuevos hábitos y una visión nueva de la realidad.

Realiza prácticas en su ámbito natural de trabajo y su jefe le acompaña en el camino.

El aprendizaje se profundiza individualmente pero se refuerza grupalmente en pequeñas comunidades, permitiendo que se traduzca en germen de nueva cultura organizacional.

Programa de desarrollo | actividades en el proceso de aprendizaje

Trabajamos modular y progresivamente. Cada módulo contiene 4 actividades fundamentales: Taller, Prácticas, Coaching 1:1 y Comunidad de Aprendizaje, además del 1:1 con el Jefe Líder-Coach.

ACTIVIDADES DE UN MÓDULO



Actividades de formación | nuevas interacciones en 360°

Relaciones interpersonales de calidad



El proceso va saneando y reconstruyendo las distintas relaciones del aprendiz con las personas de su círculo inmediato de influencia.

... a través de acercamiento, reconocerse como personas, escuchar la voz del otro y recibir retroalimentación

... con lo cual se crean nuevos vínculos, se genera entendimiento y confianza, que producen interacciones de mayor calidad.

Proceso | anclajes y beneficios tangibles

Como parte de nuestro enfoque sistémico, el éxito y maximización de resultados está en distribuir la responsabilidad de la ejecución y de los resultados entre los diferentes actores que participan en el programa con roles distintos.



métricos para todos

- Participantes
- Líderes coach
- Consultores
- Responsable interno

sistema alineado

- Todos niveles involucrados
- Roles activos
- Enriquece el ADN de la cultura

conversaciones + colaboración

- Nuevo lenguaje
- Clima positivo
- Colaboración más efectiva

portafolio de evidencias

- Portafolio individual
- Proyecto de mejora x equipos
- Repositorio documental: hechos, ideas y mejores prácticas

consecuencias

- Héroes y villanos
- Reconocimiento y recompensa
 - ✓ bonos x results
 - ✓ promociones
 - ✓ desarrollo

Liderazgo Transformacional

Programa para desarrollar efectividad
en personas, equipos y organización

CONTENIDOS & PROGRAMACIÓN

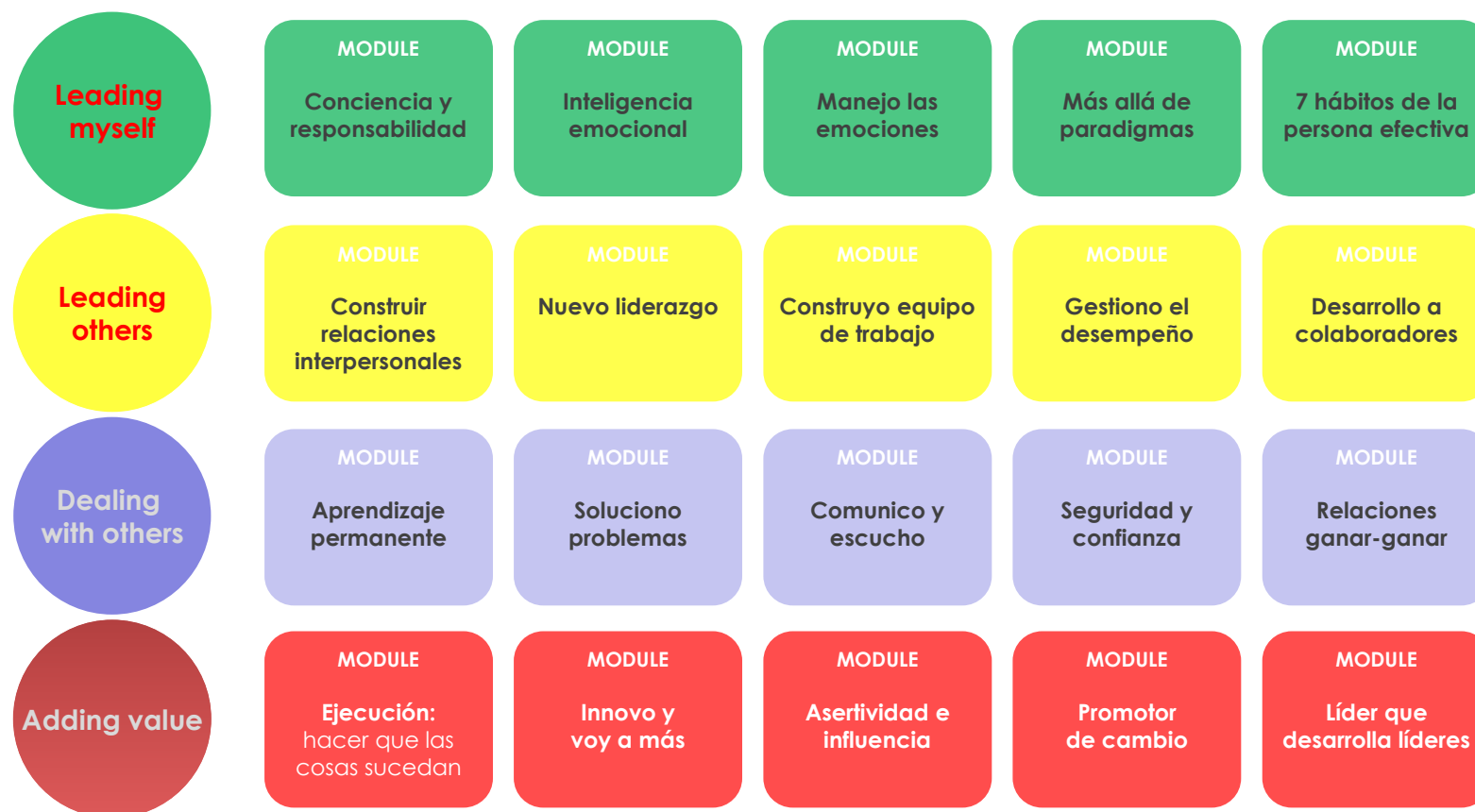
Introducción
Diferenciadores

Metodología
Actividades

**Contenidos
Programación**

Currículo
Inversión

Contenido | módulos cíclicos por dimensión (ej. base)



Contenido | menú de módulos (diseño a la medida)

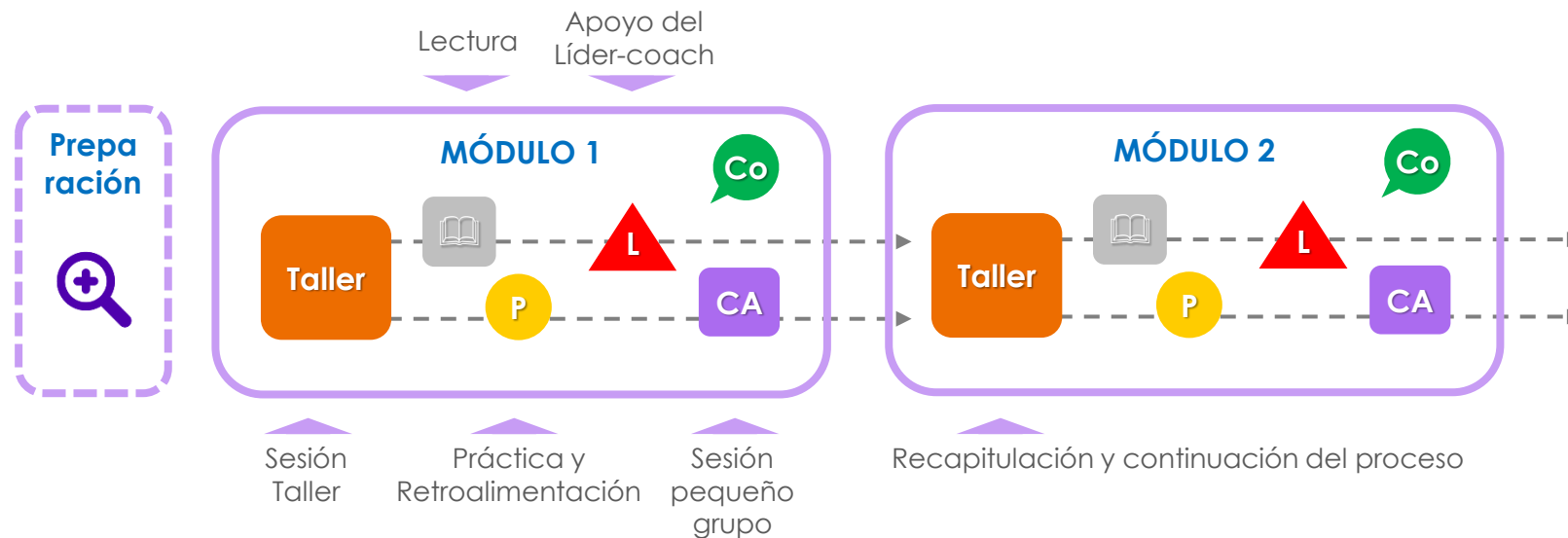
MENÚ INICIAL
contamos con otros módulos

Los temas y contenidos de los módulos se arman dependiendo de las necesidades y cultura de cada organización

MÓDULO 0 Consciente y dueño de mi YO • Auto-conocimiento • Auto-conciencia • Adueñarme de mí, mi pensar, mi sentir y mi actuar	MÓDULO 1 Con seguridad y confianza • Necesidades de una persona • Construyendo entorno seguro • Dar sentido de propósito • El poder de los por-qué	MÓDULO 2 Nuevo liderazgo • Retos al liderazgo hoy • Ser jefe y ser líder • Estilos de liderazgo • Modelo de liderazgo situacional	MÓDULO 3 Libre de paradigmas • Formación del mindset • Creencias y paradigmas • Quiebre de lo invisible • Mis creencias limitantes
MÓDULO 4 Relaciones positivas • Esenciales de la persona • Paradigmas generacionales y la mano de obra • Motivación y afirmación positiva • Creación de vínculos	MÓDULO 5 Me atrevo y voy a más • Asertividad y reto al status quo • Identidad y alta autoestima • Básicos de la comunicación • Atrévete a preguntar, pedir y saber disentir	MÓDULO 6 Manejo las emociones • Principio 90/10 • Inteligencia emocional • Empatía y rapport • Tomar el reto y no morir en el intento	MÓDULO 7 Gestiono y desarrollo • Liderazgo situacional aplicado • Gestiono el desempeño • Metas y el día-a-día • Reto, seguimiento y control • Doy empowerment
MÓDULO 8 Aprendizaje permanente • Soy un aprendiz permanente • Adueñarme de mi PDP • Plan para desarrollo de colaboradores • Gestiono con empowerment	MÓDULO 9 Construyo equipos • Estilos de aprendizaje • Características de un equipo • Proceso y etapas de un equipo • Cimientos del equipo: misión objetivo, normas, coordinac.	MÓDULO 10 Comunico y acojo • Redefiniendo el objetivo • Problemas en la percepción • Niveles de comunicación • Escucha activa	MÓDULO 11 Promotor de cambio • Entendiendo el cambio • Impactos del cambio • Desarrollo de resiliencia • Barreras organizacionales • Gestión del cambio planeado

Proceso | desarrollo en módulos secuenciados

El programa se despliega en varios módulos y cada uno consta de: un taller, una sesión de coaching y una comunidad de aprendizaje, además de sus respectivas actividades complementarias.



El proceso arranca con una Preparación inicial en la que: se fijan los objetivos de desarrollo de cada participante, se le da retroalimentación individual desde el 360° (este proceso se alinea a las metas organizacionales y prácticas institucionales) y se obtiene su compromiso explícito.

Proceso | timing del programa

niveles, grupos, distribución de actividades y tiempos



Diagnóstico y readiness



Módulos de formación



Mentoring Change

Liderazgo Transformacional

Programa para desarrollar efectividad
en personas, equipos y organización

CURRÍCULO & INVERSIÓN

Introducción
Diferenciadores

Metodología
Actividades

Contenidos
Programación

**Currículo
Inversión**

Consultor | estrategia en DO y desarrollo ejecutivo

Ángel Rivero, PhD



Ángel cuenta con más de 35 años de experiencia en procesos para la formación de personas y los últimos 18 años en la transformación de organizaciones. Combina una formación de alto nivel con experiencia como directivo, visión sistémica y de negocio, y conocimiento profundo del ser humano, de las organizaciones, y de las tendencias del Management.

Se desempeñó en posiciones directivas en grandes empresas como Zimat Consultores, Kansas City Southern México (TFM-KCSM), y Grupo Financiero Banorte (GFBanorte), donde planeó y condujo procesos de fusión, privatización, adquisición con cambio de cultura y nuevos procesos de gestión de talento.

Es Doctorado en Ciencias Sociales por la Universidad de Sant'Anselmo en Roma, Maestrías en Desarrollo Humano y en Desarrollo Organizacional, dos Licenciaturas en Filosofía y en Teología, estudios en Psicología Transpersonal, Neurolingüística, Terapia breve y Counseling, además de certificaciones en PNL y Coaching.

Es altamente especializado en el fenómeno humano, particularmente en liderazgo y *management* modernos, en desarrollo organizacional así como en estrategias de *change management* y comunicación. Desde hace 14 años fundó y dirige DOXA, despacho enfocado a la Estrategia en Capital Humano para el desarrollo del negocio. Es consultor, conferencista, coach ejecutivo y facilitador de *team building* y procesos grupales y de integración; formador de innumerables directivos y equipos ejecutivos,

Escribe el Management Tip, newsletter publicado en colaboración con Harvard Business Review (HBR) que desde 2012 se difunde semanalmente a miles de personas con consejos prácticos sobre gestión. Pertenece al Colegio de Monterrey, grupo de ciudadanos comprometidos con la promoción social y el desarrollo de un México mejor. Entre sus clientes están:

