

Habilidades directivas para gestionar el cambio

PROGRAMA TRANSFORMA



Programa
TRANSFORMA

Directivos
para la
Innovación


avante
Extremadura

GOBIERNO DE EXTREMADURA

Índice

| | |
|---|-----------|
| Metodología del taller | 03 |
| Liderazgo innovador | 05 |
| Capacidades del líder | 06 |
| Sin equipo no hay innovación | 07 |
| Capacidades de equipo | 08 |
| Estrategia de equipo | 09 |
| Coaching Empresarial | 13 |
| Bibliografía | 17 |
| Hojas de trabajo | 18 |



MOTIVACIÓN

Decide cómo aprovechar el taller al máximo



¿DÓNDE ESTÁS?

Como persona, con tus habilidades y estrategias



¿A DÓNDE QUIERES IR?

Como líder, con tus capacidades y estrategias



PLAN DE ACCIÓN

Define lo que harás y empieza hoy

1. Motivación

Define lo que buscas en el taller para ti, para tu equipo y para tu empresa

Define una meta realista para las 6 horas de entrenamiento

Intenta ver la promesa (lo que conseguirás) para poder pagar el precio (tu tiempo, energías, esfuerzo, dinero)

2. Punto de partida

Analiza tu realidad como líder en tres dimensiones:

PERSONA : ¿Qué tipo de líder soy?

CAPACIDAD : ¿Qué habilidades de líder estoy mostrando en mi empresa?

ESTRATEGIA : ¿Qué estoy haciendo con mi equipo para liderarlo?

Parte de la realidad, analiza las consecuencias y plantea una nueva toma de decisión: Seguir haciendo lo mismo para conseguir los mismos resultados o cambiar y ser un líder innovador.

3. Punto de llegada

Plantéate un cambio, si deseas, hacia el nuevo tipo de liderazgo transformador

Este liderazgo será necesario si deseas innovar en tu empresa

Sigue con las tres dimensiones:

PERSONA : ¿Qué tipo de líder quiero ser?

CAPACIDAD : ¿Qué habilidades de líder quiero mostrar en mi empresa?

ESTRATEGIA : ¿Qué haré con mi equipo para liderarlo hacia la innovación?

4. Plan de acción

Al finalizar el taller de entrenamiento, procede a redactar un plan de acción para ser realizado en los próximos 3 meses.

Este plan debe tener respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué haré para ser el líder innovador que deseo ser?
- ¿Cuándo, dónde y con quién lo haré?
- ¿Qué recursos personales y materiales tengo disponibles?
- ¿Qué obstáculos puedo tener? ¿Cómo los superaré?
- ¿Cómo sabré que estoy avanzando hacia mi meta?

También llamado liderazgo transformador: que convierte las posibilidades en realidades concretas.

Convierte las ideas en un plan de acción y las posibles consecuencias en resultados concretos.

Este tipo de liderazgo plantea tres tipos de innovación:

- **Nuevos valores** (una perspectiva o filosofía de vida)
- **Nueva actitud** (una forma de comportamiento eficaz o un grado superior de inteligencia emocional)
- **Nuevos procesos** (un sistema para conseguir resultados)

El liderazgo consiste en el logro de una meta mediante la dirección de colaboradores. El hombre que organiza exitosamente a sus colaboradores para lograr metas específicas es un líder. Un gran líder es aquel que puede hacerlo día tras día, año tras año, en una amplia variedad de circunstancias.

Puede que no posea o ejerza poder y que la fuerza o las amenazas nunca formen parte de su conducta. Puede no ser popular; sus seguidores tal vez nunca hagan lo que desea por cariño o admiración hacia él. Puede no ser una persona pintoresca; puede que nunca use recursos memorables para dramatizar los propósitos de su grupo o que no llame la atención por su liderazgo.

Su logro excepcional es de tipo social y humano, y proviene de comprender a sus colaboradores y de la relación entre las metas individuales de cada uno de ellos y la meta grupal que él debe llevar a cabo.

Un líder debe usar sus habilidades y su percepción humana como un líder de orquesta: capturando las satisfacciones individuales en el objetivo común y crear un nivel de realización que mantenga a los subordinados a su lado.

No se trata de astutos trucos de seducción ni teatralidades al momento de mandar porque eso no convence a nadie.

Será mejor líder si consigue que todos identifiquen y desempeñen sus roles con altos niveles de calidad en orden a conseguir el bien mayor de la empresa y de la vida de cada uno.

(W.C.H. Prentice)



Capacidades son los talentos entrenados, verificables y medibles en la realidad
 Son los recursos que tiene el líder para llevar adelante un proceso de innovación en la organización
 Sin ellos, sería difícil iniciar, mantener o llevar a resultados monetarios cualquier tipo de innovación en el negocio

- Seguridad (superar el inmovilismo)

Seguridad para tomar decisiones ante los cambios del mercado, de la competencia y del mundo
 Seguridad en medio de las crisis externas o internas de la empresa
 Seguridad para arriesgar y mantenerse en el riesgo hasta conseguir resultados en un tiempo adecuado
 Seguridad en las certezas que se tienen, en los avances que se logran, en los informes que se leen y en los prototipos que se lanzan, sabiendo que todo es mejorable
 Seguridad para no perderse en los porqués o la reflexión teórica
 Seguridad interior de estar en el camino adecuado: a nivel técnico y ético
 Seguridad transmitida al equipo de ir en la dirección adecuada (sea la dirección que sea)

- Confianza (superar el individualismo)

Confianza de compartir lo que uno es, piensa y hace sin temor al rechazo o al conflicto y transmitirlo como cultura de la empresa
 Confianza para admitir que se está equivocado y se puede aprender del error para ser mejor
 Esta confianza aumenta las posibilidades de comunicación, colaboración y corrección de fallos porque nadie tiene temor de mostrar sus limitaciones o puntos vulnerables
 Confianza para dejar en las manos de los colaboradores ciertas tareas que permitan asumir nuevas responsabilidades (delegación)

- Inspiración (superar la obligatoriedad)

Tener claro el valor que tienen las personas y la misión de la organización, sabiéndolo transmitir al equipo en cada situación de trabajo.

Si el equipo es más consciente del valor de sus acciones con relación al resultado final entonces es posible que aumenten el grado de compromiso con la calidad y los detalles

Se puede obligar a realizar un trabajo bien hecho pero no se puede obligar la calidad y la excelencia de la persona involucradas en ese trabajo

Dos preguntas:

¿Tu negocio está consiguiendo que el mundo sea mejor? ¿cómo?

¿Sientes orgullo por lo que haces en tu trabajo?



Sin equipo no hay innovación

Equipos capacitados para innovar

En toda gestión de la innovación existen planes que pueden realizarse muy bien en el papel pero luego quedan cuestiones difíciles de conseguir por la vía de la planificación y la obligatoriedad: ¿Cómo consigo alinear en el día a día la innovación con la estrategia de la empresa?

¿Cómo consigo el compromiso de todos hacia los cambios propuestos?

¿Cómo creo una cultura de innovación?

¿Cómo consigo que el equipo se comprometa con la medición y los resultados?

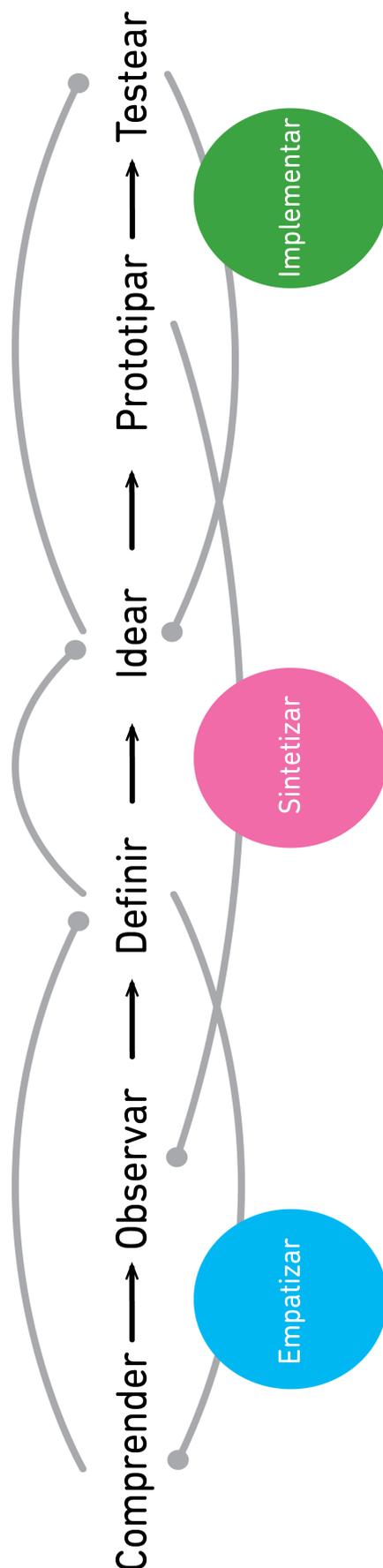
Es importante, antes o durante la gestión de la innovación, incidir en los temas clave de todo equipo eficiente y eficaz:

- El equipo debe tener claridad respecto a las metas y compromisos comunes
- Debe tener un nivel alto de comunicación, colaboración y confianza
- Debe saber resolver los conflictos y asumir las responsabilidades ante los fallos
- Debe estar habituado a centrarse en los resultados

Sin estos hábitos, la innovación planteada no será una realidad o tendrá resultados pobres

Algunas ventajas de un equipo entrenado

- Mejora en la calidad de los resultados
- Agilidad en el área administrativa
- Rapidez en los procesos productivos
- Ahorro de costes
- Retención del talento
- Posibilidades de innovación y mejora constante



Cada miembro del equipo necesita desarrollar ciertas habilidades para que el equipo funcione y asuma los cambios y la innovación en la organización

- Comunicación

Práctica del silencio adecuado para comprender al otro y conseguir un diálogo eficaz

Uso de preguntas eficaces para crecer y ayudar a crecer al equipo

Transmisión clara, directa, en primera persona, con contenido emocional y en línea coherente con lo que uno piensa y siente

- Proactividad

Búsqueda constante de múltiples

alternativas para cada reto presentado

Capacidad de centrarse en el presente

Valoración integral de los

acontecimientos: ni pesimista

desalentador ni optimista que evita pisar

tierra



- Control emocional

Conciencia clara de las reacciones que uno tiene para controlarlas adecuadamente

Capacidad de automotivación y perseverancia por encima de los fallos y obstáculos

Habilidad para impactar en los demás con empatía y habilidades sociales

“La inteligencia emocional aumenta con los años. Hay una antigua palabra para describir este fenómeno: madurez. Pero incluso con la madurez, algunas personas todavía necesitan entrenarse para mejorar su inteligencia emocional. **La inteligencia emocional nace principalmente en los neurotransmisores del sistema límbico del cerebro, que controla los sentimientos, los impulsos y los estímulos.** Las investigaciones indican que el sistema límbico aprende mejor mediante la motivación, la práctica prolongada y la retroalimentación” (Daniel Goleman)

- Creatividad

“El individuo creativo es una persona que resuelve problemas con regularidad, elabora productos o define cuestiones nuevas en un campo de un modo que al principio es considerado nuevo, pero que al final llega a ser aceptado en un contexto cultural concreto” (H. Gardner)

La imaginación, creatividad, pensamiento lateral, pensamiento divergente, etc., han de ser potenciados a través de entrenamiento y práctica diaria, durante un cierto número de meses o años, hasta conseguir resultados. Nada es fácil ni gratuito en la creatividad. Nada se consigue sin esfuerzo.

A nivel personal, el estudio y práctica de las inteligencias múltiples puede ser de gran utilidad así como el Pensamiento de Diseño para el ámbito de trabajo.

1. Crea confianza



La confianza constituye el núcleo de un equipo funcional y bien cohesionado. Sin ésta es imposible el trabajo en equipo.

En el contexto de un equipo, la confianza significa que cada miembro del equipo cree en las buenas intenciones de sus colegas, y en que no hay razones para estar a la defensiva dentro del grupo. En esencia, los miembros del equipo deben sentirse cómodos entre sí.

Aunque suene sencillo, sólo cuando los miembros de un equipo se sienten realmente cómodos al exponerse unos a otros es que comienzan a actuar sin la preocupación de protegerse. El resultado es que terminan concentrándose solamente en lo que tienen que hacer.

Lamentablemente, este tipo de confianza no se logra de la noche a la mañana. Requiere de experiencias compartidas, seguimiento y credibilidad, y de un conocimiento profundo de las características de cada miembro del equipo.



2. Resuelve el conflicto

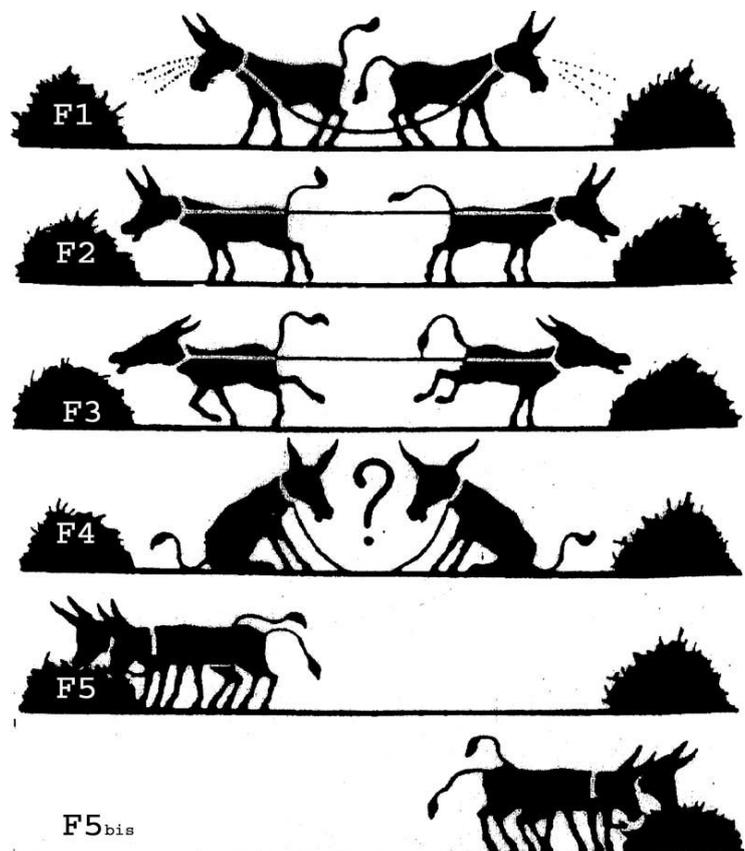
Toda buena relación necesita de conflictos productivos para poder crecer.

Lamentablemente, el conflicto es considerado tabú en muchas situaciones, sobre todo en el trabajo. Además, mientras más arriba estemos, más gente encontraremos invirtiendo tiempo y energía en evitar el tipo de debates que tanto le hacen falta a un equipo.

Es importante distinguir un conflicto ideológico constructivo de una pelea destructiva o de la política interpersonal. Los conflictos ideológicos se limitan a conceptos e ideas, y evitan los ataques personales. Sin embargo, pueden presentar muchas de las características de los conflictos personales (pasión, emoción y frustración); así que pueden ser confundidos.

Irónicamente, al evitar el conflicto ideológico, los equipos evitan, a su vez, herir los sentimientos de sus miembros, pero terminan fomentando tensiones muy peligrosas.

Cuando los miembros del equipo no debaten abiertamente o disienten sobre ideas importantes, pueden empezar a hacer ataques personales, que son mucho más dañinos que las discusiones acaloradas sobre ideas.



3. Logra el compromiso

En el contexto de un equipo, el compromiso es una función de dos cosas: claridad y respaldo.

Los grandes equipos toman decisiones claras y oportunas; y estas son respaldadas por cada miembro, incluso aquellos que votaron en contra. Dichos equipos finalizan las reuniones confiados de que ningún miembro abriga dudas acerca de si apoyar o no las decisiones tomadas.

*Clara pacta,
boni amici.*

Las dos grandes causas de falta de compromiso son el deseo de consenso total y la necesidad de certeza. Los buenos equipos entienden el peligro de buscar un consenso total y tratan de que todos los miembros respalden las decisiones a pesar de que el acuerdo total sea imposible. Entienden que los seres humanos pueden apoyar una decisión que no comparten. Lo importante es que las diversas opiniones sean consideradas.

Los equipos disfuncionales suelen retrasar ciertas decisiones importantes hasta que cuentan con suficiente información como para sentirse seguros de que están tomando la decisión más adecuada.

En cambio, los grandes equipos se precian de ser capaces de respaldar unánimemente una decisión aunque no estén completamente seguros de haber tomado la decisión correcta. Esto es así porque acreditan el viejo axioma militar según el cual **una decisión es mejor que ninguna decisión.**

Entienden que es mejor tomar una decisión audaz y equivocarse (y luego cambiar de dirección con la misma audacia) que vacilar.

4. Exige responsabilidad

En el contexto de un equipo, la responsabilidad supone amonestar a los colegas por cualquier comportamiento que pueda dañar al equipo.

Sin embargo, pocos equipos están dispuestos a hacer esto para evitar conversaciones difíciles que pudieran poner en juego las relaciones personales. Pero, irónicamente, es precisamente esto lo que deteriora las relaciones, pues los miembros comienzan a acusarse entre sí de haber permitido el deterioro de los estándares del equipo.

Los miembros de los grandes equipos mejoran sus relaciones haciéndose responsables unos frente a los otros y demostrando así que se respetan y que tienen grandes expectativas.



5. Cuida los resultados

El peor problema para un equipo es la tendencia de los miembros a preocuparse por todo menos por los **resultados colectivos del equipo**.

Estos resultados deben ser definidos previamente de modo realista y luego ser medidos de modo objetivo.

Es posible que se preocupen más por sus tareas individuales que por el equipo, o que se preocupen más por sus misiones individuales o de parejas que por los objetivos específicos del equipo.

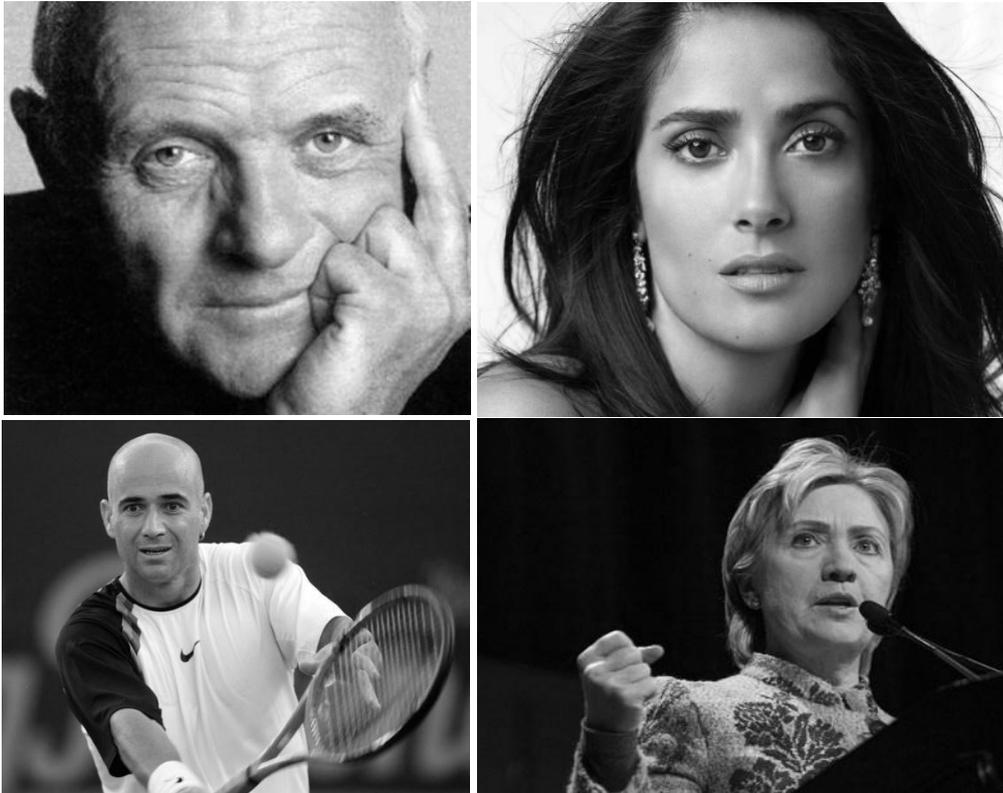
Conocer los resultados que consiguen juntos les permitirá tener una visión más completa de la realidad, de lo que son capaces y de lo que necesitan para seguir mejorando.



INTRODUCCIÓN

- ◆ Coaching es un sistema creado hace 40 años para mejorar el liderazgo y la productividad del empresario y sus equipos.
- ◆ Genera cambios reales y duraderos en la conducta de los participantes a partir del autoconocimiento de su propio talento, el entrenamiento de sus habilidades y la superación de sus límites.
- ◆ Permite aumentar el liderazgo, la creación de equipos de alto rendimiento y la implantación de procesos de innovación en las organizaciones.

Personajes famosos que han hecho Coaching



Empresas que realizan Coaching regularmente



Empresarios extremeños que han hecho Coaching con TresTalentos

Manuel Vázquez (Dtor. de CONESA – Agro exportación de tomate)

“Te escribo estas líneas para manifestarte mi agradecimiento por las sesiones de Coaching que compartimos el pasado año y que me sirvieron de gran ayuda para, entre otras cosas, marcarme objetivos claros, seguirlos y evaluarlos; enfrentarme a situaciones que antes me resultaban incómodas con decisión; realizar mejoras en mi estilo de dirección... En definitiva, fueron muy positivas las sesiones de Coaching y se las recomendaría a cualquiera que quiera mejorar en su trabajo y en su vida diaria”.

**Jesús Nieto (Socio-Director del Grupo Preving: Prevención Riesgos Laborales)**

“Quiero dar las gracias por las sesiones de Coaching, que me han ayudado a mejorar en determinadas habilidades relacionadas con el control emocional, preparación de reuniones y escucha activa. Agradezco la libertad de acción por parte de Boris quien ha guiado inteligentemente los procesos de aprendizaje. Me ha permitido interiorizar y descubrir los paradigmas y palancas para conseguir resultados concretos, dado que si no hay una toma de conciencia y automotivación no veo posible cambios perdurables en el tiempo”.

**Antonio Jiménez (Dueño de las tiendas Zientacones)**

zientacones

“Tuve sesiones de Coaching con Boris que me aportaron muchísimas cosas buenas y positivas a mi vida, que a medida que pasa el tiempo más valoro y benefician. Aprendí a superar mis miedos, mis angustias, a darme cuenta de que todo está en nuestra energía interior. Aprendí a darme cuenta de que se

puede si tú piensas que se puede. A raíz de conocer a Boris, mi vida ha dado un cambio muy importante empresarialmente. He aprendido que si tú sabes el QUÉ, aparece el CÓMO. Me ha ayudado a canalizar mejor mis emociones y a darme cuenta de que pequeñas cosas van haciendo grandes cosas. He pasado de estar pasivo e inamovible ante ciertos momentos de mi vida profesional y personal, a detectar nuevas oportunidades e ir a por ellas con fuerza. He sido capaz de atreverme.”.

Es la disciplina que busca liberar el potencial de una persona para incrementar su desempeño

Es ayudar a alguien a aprender en lugar de enseñarle.

Se centra en: el presente y las posibilidades futuras. No en los errores pasados

En gran medida, el *Coaching* da resultados a causa de la relación de apoyo entre el *coach* y la otra persona, y de los medios y el estilo de comunicación utilizados. La persona toma conciencia de los hechos no a través del *coach* sino de sí misma, estimulada por aquél. Por supuesto, el objetivo de mejorar el desempeño es fundamental, pero de lo que se trata es de averiguar la mejor manera de conseguirlo.

Potencial

Las expresiones “sacar lo mejor de alguien” y “tu potencial oculto” significan que en el interior de la persona existen muchas cosas que esperan a ser liberadas. A menos que el *coach* crea que la gente posee una mayor capacidad de la manifiesta en la actualidad, no será capaz de ayudar a mostrarla. *Para sacar lo mejor de la gente debemos creer que lo mejor está ahí.* El único obstáculo interno universal es : miedo al fracaso, falta de confianza, duda sobre uno mismo y carencia de autoestima. La meta de un *coach* es desarrollar el conocimiento, la responsabilidad y la confianza.

Confianza en sí mismo

Para que la gente desarrolle su autoestima, además de acumular éxitos necesita saber que su éxito se debe a su propio esfuerzo.

También deben saber que otras personas creen en ellos, lo que significa sentirse digno de confianza aceptado, alentado y apoyado para escoger sus preferencias y tomar sus propias decisiones. El *Coaching* no es una mera técnica que hay que aplicar rígidamente en determinadas circunstancias preestablecidas. Es una forma de gestión, un modo de tratar a la gente, una forma de pensar y un modo de ser.

Líderes-coach

Un líder de equipo puede tener el estilo *Coaching*. Eso le ayudará a conseguir mejores resultados, tanto técnicos como humanos. Tener este estilo implica:

- Ser paciente
- Respalda a su equipo
- Sabe escuchar
- Ser consciente de sí mismo
- Imparcial
- Interesarse por cada uno
- Estar atento a los detalles
- Tener buena memoria

Este estilo aumenta los talentos que ya tenemos como

- Destreza técnica
- Experiencia
- Conocimiento
- Credibilidad
- Autoridad

¿CÓMO FUNCIONA?

“Desarrollando la conciencia y la responsabilidad”

1. ELEVAR LA CONCIENCIA

El primer elemento clave del *Coaching* es la CONCIENCIA, que es el producto de la atención concentrada, la concentración y la claridad. La conciencia implica adquirir un conocimiento de algo a través de la reflexión, la observación o la interpretación de lo que uno ve, oye, siente, etc.

Sólo soy capaz de controlar aquello de lo que soy consciente. Pero aquello de lo que no soy consciente me controla a mí.

La CONCIENCIA me capacita. La conciencia incluye ver y oír en el ambiente laboral, pero abarca mucho más. Implica la percepción y comprensión clara de la información y los hechos relevantes, y la capacidad para determinar lo que es importante

La conciencia conduce a la habilidad

No hay dos mentes o cuerpos humanos idénticos. ¿Cómo puede usar mejor los suyos? Sólo usted puede descubrirlo, con la CONCIENCIA

“Eleva la conciencia” desarrolla la capacidad y seguridad para mejorar por sí mismo, sin tener la dirección de otro.

Esto alienta la confianza, la seguridad y la responsabilidad en uno:

- Tener conciencia es conocer lo que está ocurriendo a nuestro alrededor.
- Tener conciencia de sí mismo es conocer lo que uno está experimentando o sintiendo.

La atención más concentrada de lo normal conduce a un desempeño más alto de lo normal

2. LA RESPONSABILIDAD

Cuando aceptamos, elegimos o asumimos la responsabilidad de nuestros pensamientos y acciones, nuestro compromiso con ellos aumenta y del mismo modo nuestro desempeño. En cambio, cuando alguien nos sugiere u ordena asumir una responsabilidad, y no la aceptamos completamente, el desempeño no mejora. *La confianza en sí mismo, la motivación interna, la claridad, el compromiso, la conciencia, la responsabilidad y la acción son productos del Coaching.*

Decirle a alguien que sea responsable de algo no le hace sentirse responsable de eso. Puede temer el fracaso y sentir culpa si no tiene éxito, pero esto no es lo mismo que sentirse responsable. El coach no es un maestro, ni un consultor, ni un instructor, ni alguien encargado de resolver un problema, ni siquiera un experto. Es un ayudante, una caja de resonancia, un consejero, un catalizador de la conciencia.

Trabajar sin sufrir. Madrid: La esfera de los libros; 2008

Alava Reyes, María Jesús

Inteligencia emocional. Barcelona: Kairós; 1997

Goleman, Daniel

Asegurar resultados en tiempos de incertidumbre. Barcelona: Paidós; 2011

Covey, Stephen R.; Whitman, Bob y England, Breck

Reuniones que matan. Una solución para que sus reuniones sean eficaces. Barcelona: Empresa Activa; 2004

Lencioni, Patrick

La otra inteligencia. Plan para potenciar la inteligencia emocional en el trabajo. Barcelona: Empresa Activa; 2005

Lynn, Adele B.

Coaching para vivir : Aprende a organizarte y a ser más asertivo. Barcelona: Paidós; 2003

Neenan, Michael; Dryden, Windy

¿Por qué las cebras no tienen úlcera? La guía del estrés. Madrid: Alianza Editorial; 1995.

Sapolsky, Robert M.

Documental <http://www.youtube.com/watch?v=eYG0ZuTv5rs> (puede usarse subtítulos automáticos)

Innovar para ganar. El modelo ABCDEF. Barcelona: Empresa Activa; 2011

Trías de Bes, Fernando; Kotler, Philip

Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas. Barcelona: Paidós; 2003

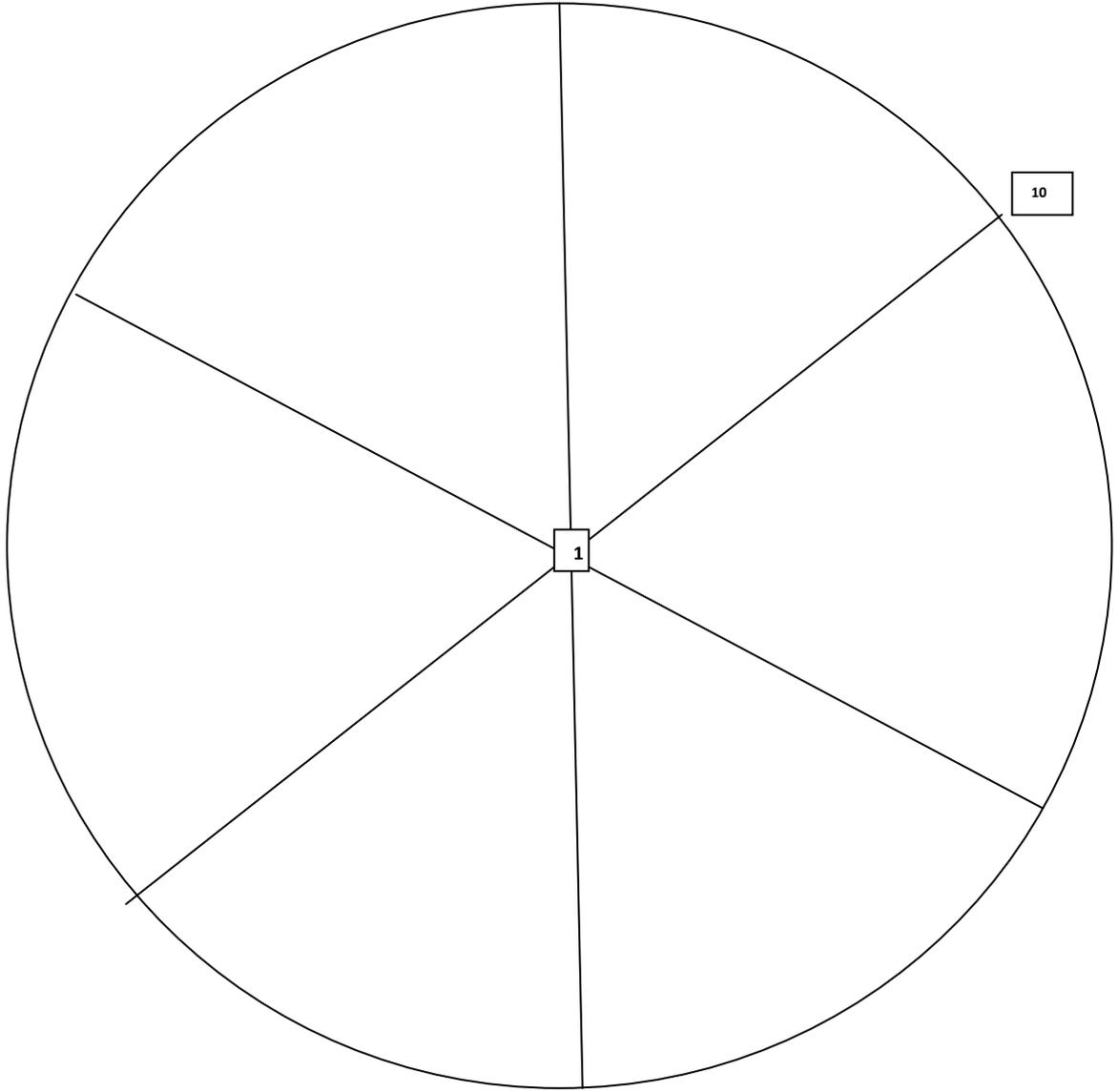
Whitmore, John

Habilidades directivas: Compilación de textos y propuesta de trabajo. Mérida: 2013 Vázquez Carbonell, Boris Rubén



trestalentos.com

trestalentos.wordpress.com



A large empty rectangular box for writing or drawing.

¡ACTUAR!

"La locura es hacer la *misma* cosa una y otra vez esperando obtener diferentes *resultados*" (Albert Einstein)

SITUACIONES

ME TIENEN ENVIDIA
 NO ME DEJAN TENER VIDA PROPIA
 NO VALORAN LO QUE HAGO
 NO HAY COMPAÑERISMO
 EXISTE SOBRECARGA DE TRABAJO POR ÉPOCAS
 ESTÁN APOSTANDO POR LOS MÁS JÓVENES
 ESTOY ESTRESADO
 MI TRABAJO ESTÁ EN PELIGRO
 NO CONCILIO MI VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

HÁBITOS

PARAR Y REFLEXIONAR
 DESCONECTAR
 SABER DECIR NO
 AUMENTAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL
 APRENDER A LLEVAR BIEN A LOS COMPAÑEROS
 TENER ENERGÍA EN EL TRABAJO
 CAMBIAR LOS PENSAMIENTOS QUE HACEN DAÑO
 NO HABLAR MAL DE OTROS
 TENER ALEGRÍA Y OPTIMISMO

| ¿Qué sucede? | ¿Qué pienso en ese momento? | ¿Qué siento después? ¿Cómo actúo? | ¿Qué tipo de pensamiento quiero tener para que mis emociones y acciones mejoren? |
|--------------|-----------------------------|--------------------------------------|--|
| | | | |

Ejemplo: ¿Qué experimento? ¡Enfado!

1. Identifica

¿Cómo sé que estoy enfadado?

2. Acepta

¿En qué me ayuda aceptar esta emoción?

3. Escucha

¿Qué mensaje escondido lleva esta emoción?

4. Confía

¿Soy capaz de decidir mis emociones? Sí!

¿Antes he podido decidir mis emociones? Sí!

Puedo hacerlo y lo haré

5. Ensayo

¿Cómo quiero reaccionar?

Practico la reacción que deseo a solas o delante de otros. ¿Cuántas veces? 5, 10 ó 20 si es necesario

6. Actúa

Actúo tal como entrené

7. Ir más allá de la emoción

Hacer algo respecto a la causa o a mi reacción

Detectar el problema correcto

1. ¿Cuál es mi problema? Defino el problema y lo escribo
2. ¿Qué ventajas traerá resolverlo?
3. ¿Cuáles son mis necesidades detrás del problema?
4. ¿Qué limitaciones tengo para resolver este problema?



Salir del camino



Para generar nuevas ideas que no solemos considerar porque somos demasiado lógicos o prácticos. Buscamos siempre la única solución y que sea realista y perfecta.

- ◆ Más o menos tamaño
- ◆ Más pronto o más tarde
- ◆ Sólo tengo... Anuncio en prensa o pizarra
- ◆ Cambiar de puesto con mi competidor
- ◆ Sin castigo ni consecuencias negativas
- ◆ Sin límites
- ◆ Mundo alternativo (Edad Media, Star Wars...)
- ◆ Pregunte al otro cerebro
- ◆ Estar enfermo
- ◆ Ser como un niño de 12 o anciano de 82

Romper las reglas

¿Qué reglas internas no me permiten avanzar?

A nivel financiero, conocimientos, plano legal, leyes físicas, actitud.

¿Qué haré con ellas?

¿Negarlas y aceptar las consecuencias? ¿Soslayarlas?

¿Tener una regla opuesta? ¿Tomar un caso especial?



Cultivar la solución

- No desechar ninguna posible solución
- Crear escenarios teóricos para algunas soluciones
- Pedir opinión experta
- Hacer un prototipo

ESTRATEGIA DE EQUIPO



VISITA NUESTRO BLOG

www.programatransforma.wordpress.com



Contacto

Avda. José Fernández López 4
06800 Mérida (Badajoz) España

Tlf. 924 319 159
Fax. 924 319 212

info@extremaduraavante.es

www.extremaduraavante.es

Twitter: @e_avante

Búscanos en Facebook



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

Una manera de hacer Europa

GOBIERNO DE EXTREMADURA