

Moreno

www.morenoconsultores.cl

Creamos aprendizaje
para tu futuro

5 metodologías para el aprendizaje presencial





ÍNDICE



Inteligencia emocional 3

Gamestorming 4

Coaching 5

Train The Trainers
(Formador de Formadores) 6

Feedforward 7

1. Inteligencia Emocional

La propuesta metodológica de nuestro Team Building se estructura en torno al enfoque de la Inteligencia Emocional, (Meng 2014) aplicadas a la gestión de equipos de trabajo para establecer relaciones perdurables en el tiempo, puesto que apuntan a un desarrollo integral de las personas como individuos y como miembros activos de grupos de trabajo.

La inteligencia emocional se entiende como un conjunto de habilidades psicológicas que permiten identificar y expresar nuestras propias emociones en sintonía con una escucha atenta de las emociones de los demás, y así entonces utilizar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento en acciones cotidianas y del entorno laboral. Se apela a un desarrollo integrativo.

Goleman (1995) propuso los 5 componentes del desarrollo integrativo de la inteligencia emocional:

- 1 Tomar conciencia de nuestras emociones
- 2 Comprender los sentimientos de los demás
- 3 Tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo
- 4 Acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo
- 5 Adoptar una actitud empática y social que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal

Los 5 componentes deben implementarse en una práctica diaria para potenciar dos tipos de inteligencia subyacente:

La inteligencia intrapersonal o la capacidad de formar un modelo realista y preciso de uno mismo, teniendo acceso a los propios sentimientos, y usarlos como guías en la conducta.

La inteligencia interpersonal o la capacidad de comprender a los demás, en términos de qué los motiva, cómo trabajan, cómo se relacionan adecuadamente; y la capacidad de desenvolverse ante el temperamento y las emociones de los otros.

¿Existen estrategias para “ser más inteligente emocionalmente”?

La propuesta metodológica de nuestro Team Building se estructura en torno a 4 ámbitos, neutralizando las disfunciones de equipo que plantea Lencioni (2002), encauzando a líderes y colaboradores en:

- Crear relaciones de confianza
- Neutralizar conflictos
- Autogestionarse para generar compromisos
- Crear un relato propio
- Focalizar en resultados comprometidos



2. Gamestorming

Metodología desarrollada para el logro de los aprendizajes a través de juegos desafiantes y especialmente diseñados de acuerdo a expectativas de aprendizaje personal, de equipo y organizacional (Gray 2010).

El juego es la herramienta para el desarrollo de la creatividad e impulso a la innovación.

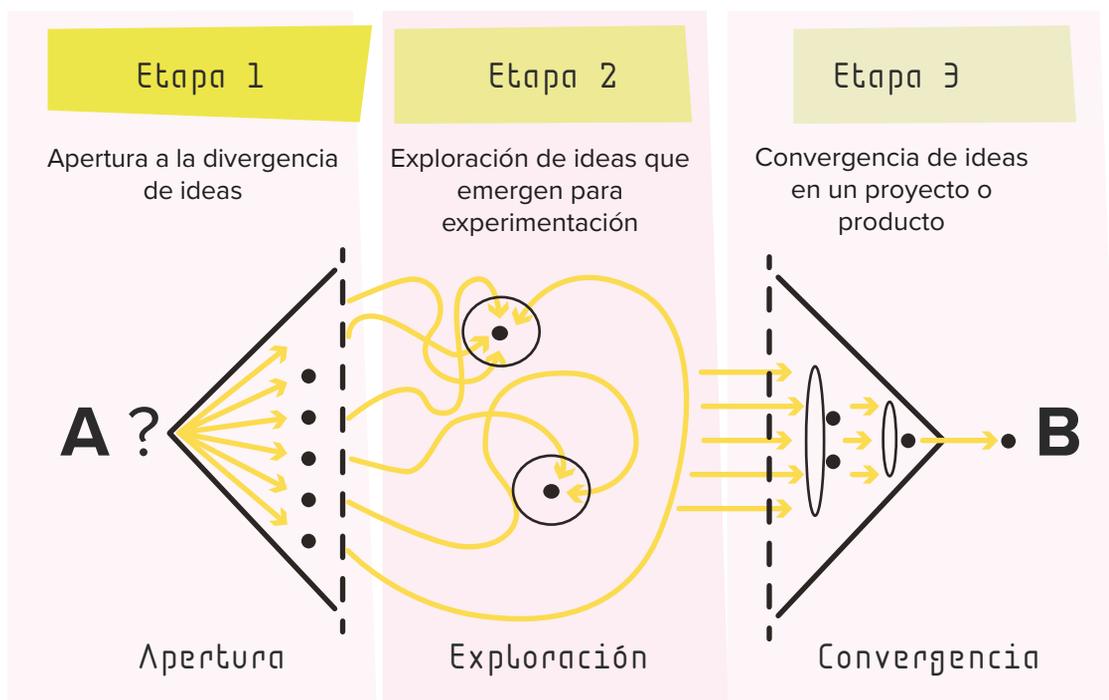
Nadie puede actualmente, en el mundo del trabajo competitivo y complejo, escapar al momento creativo. Todo el tiempo, en reuniones de trabajo, en situaciones complejas por abordar y resolver, en proyectos por realizar, estamos supeditados a la influencia del proceso creativo.

Es por ello que asociar creatividad a un diseñador, a un inventor, o a un artista, es una idea que deja de tener consistencia.

El producto de esta metodología se aprecia en programas lúdicos para energizar y vitalizar a las personas en el mundo del trabajo, y se formula en 3 etapas de creatividad:

Las dinámicas de juego se organizan en torno a los siguientes propósitos de aprendizaje:

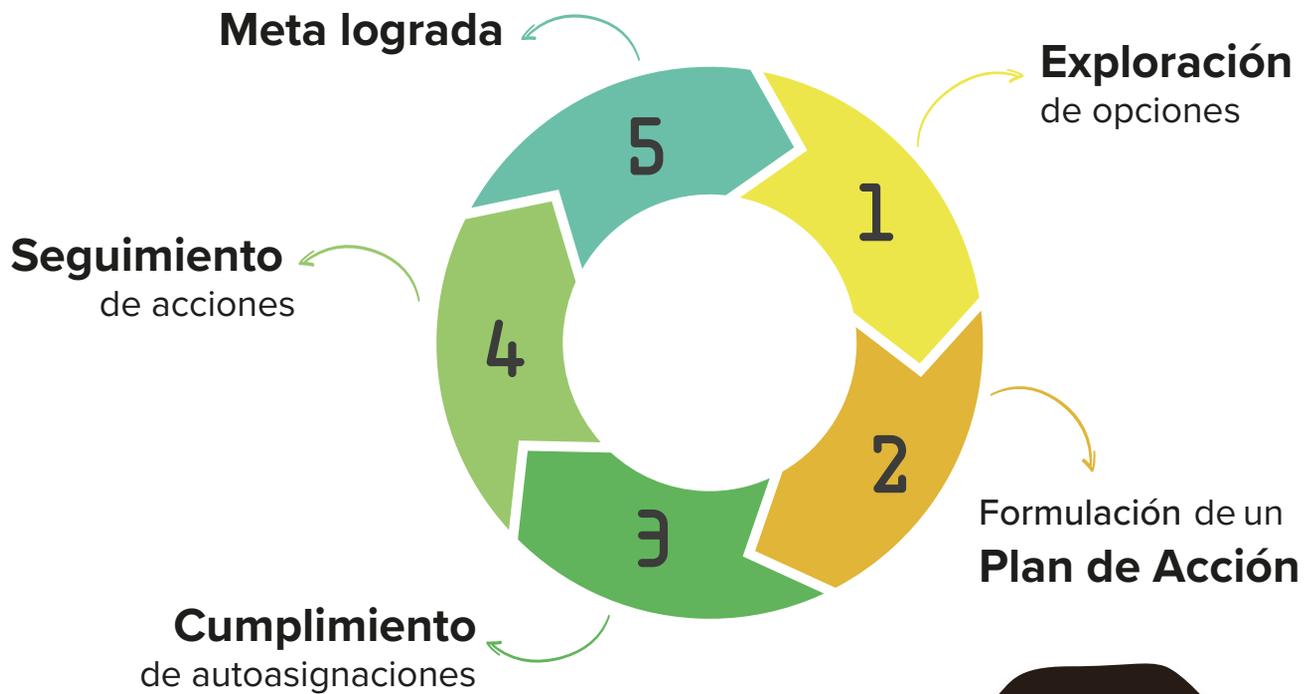
- Generar ideas nuevas
- Simular problemas y/o situaciones complejas para proponer resoluciones
- Incrementar compromiso
- Potenciar la colaboración a través de la comunicación verbal y visual
- Experimentar situaciones a través del juego de rol
- Mejorar espacios de interrelación en reuniones



3. Coaching

El Coaching integrativo moviliza las potencialidades personales para la creación de una estrategia propia y su realización en acciones y pasos significativos utilizando fortalezas, herramientas para generar cambios y transformación.

La metodología de coaching integrativo se organiza en 5 fases de movilización en torno a la creación, ejecución y seguimiento de un Plan de Acción:



4. Train the trainers Formador de Formadores

Se internalizan nuevas habilidades para el instructor como líder facilitador del proceso de aprendizaje de participantes aprendices, en contexto de aprendizaje cultural y transferencia de *know how* internos.

En formato de taller se busca formar a los futuros instructores internos de una organización para llevar adelante los procesos de transformación requeridos, acorde a metodologías con estándares internacionales (Association for Talent Development 2008)

El Train The Trainers es elaborado siguiendo el enfoque de las 4 P's:

1 Propósito y Logro: definición estratégica de la facilitación, contemplando la audiencia destinataria y resultados esperados.



2 Planificación y Preparación: Organización de objetivos, estrategia didáctica y componentes metodológicos + diseño de actividades de aprendizaje.

2

3 Presentación y Facilitación: Desarrollo de todos los componentes de la facilitación articulando infraestructura, recursos técnicos y personales, mediales y multimediales, y sintonizados con Propósito y Planificación.



4. Performance y Evaluación:

Implementación de la facilitación in situ para luego realizar evaluación de la experiencia a partir del feedback de los participantes, indicadores de logros y resultados.

4



5. Feedforward

Taller de Retroalimentación efectiva según la premisa de “mirar el futuro para mejorar” (feedforward), alejándose del paradigma “lo que resultó mal en el pasado me inmoviliza”. En otras palabras: poner foco en acciones de solución y no en los problemas.

El proceso de retroalimentación es una herramienta para detectar, analizar y mejorar indicadores de desempeño de las personas al interior de los equipos de trabajo.

Funciona en la lógica colaborativa en donde el líder lleva adelante procesos en cohesión con lineamientos organizacionales y de equipo, por ejemplo: mejoramiento continuo, rediseño y gestión de procesos.

¿Cómo funciona?

A través de la retroalimentación el colaborador recibe información sobre “lo que hizo”, su pasado, con la perspectiva de mejorarlo en el “presente”.

Nuestra apuesta es implementar la retroalimentación según enfoque “feedforward” (Marshall Goldsmith), es decir, buscamos identificar y abordar los aspectos que se mejorarán en el futuro próximo, a través del diseño de un Plan de Acción.

Como herramienta comunicacional y de desarrollo de personas, el feedforward articula las 3 dimensiones de fortalezas de la persona:

- Dimensión personal (emotiva, familiar, recreativa)
- Dimensión laboral (profesional, estratégica)
- Dimensión relacional (empatía, colaboración, coordinación y liderazgo)

Pasado



Presente



Futuro



