



MASS

MODELOS

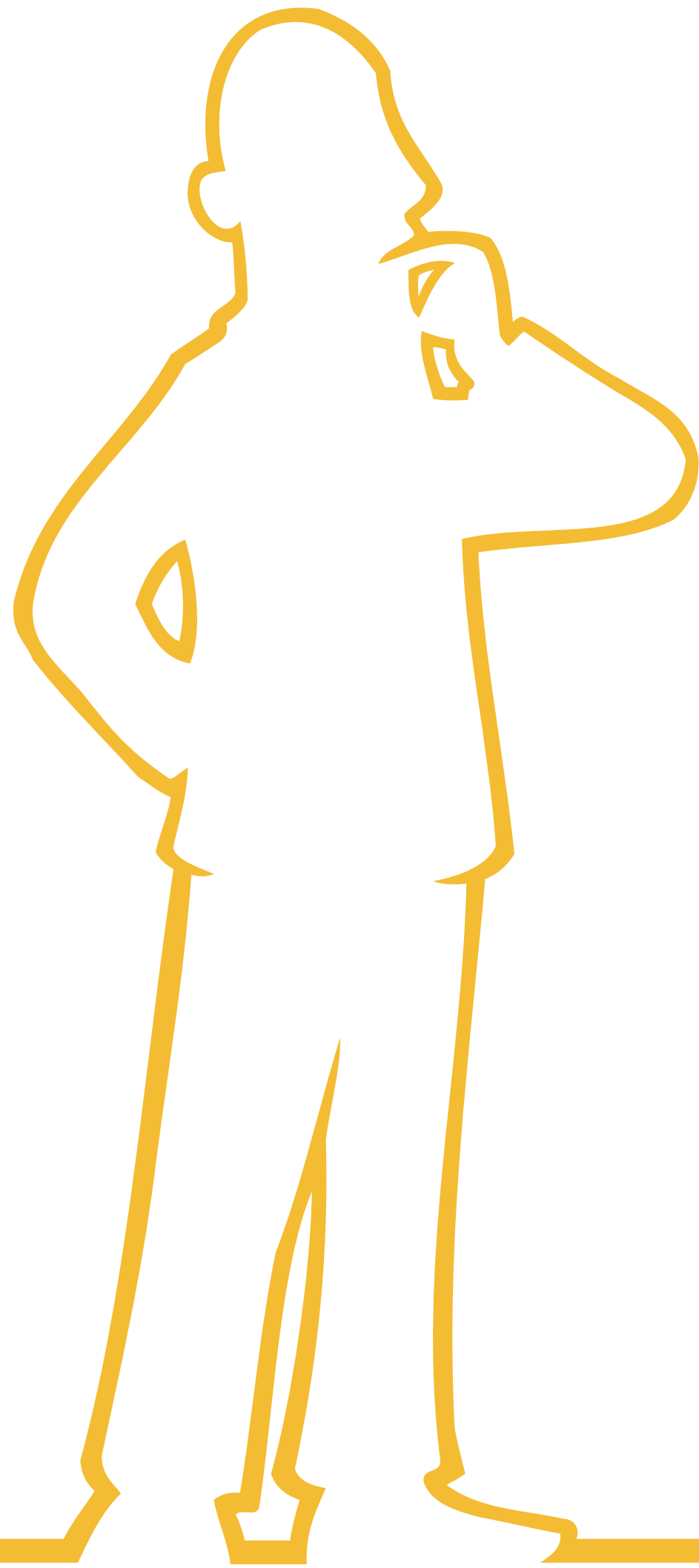
A SEGUIR

SUSTENTABLES

MASS

ENTRENAMIENTO EQUIPO





Una crisis típicamente se desenvuelve en tres períodos de tiempo: **Responder**, en el que la organización se ocupa de la situación actual y gestiona la continuidad operativa; **Recuperar**, en el que la organización aprende y emerge más fuerte; **Prosperar**, en el que la organización se prepara y da nacimiento a su potencial.



MASS PERMITE...

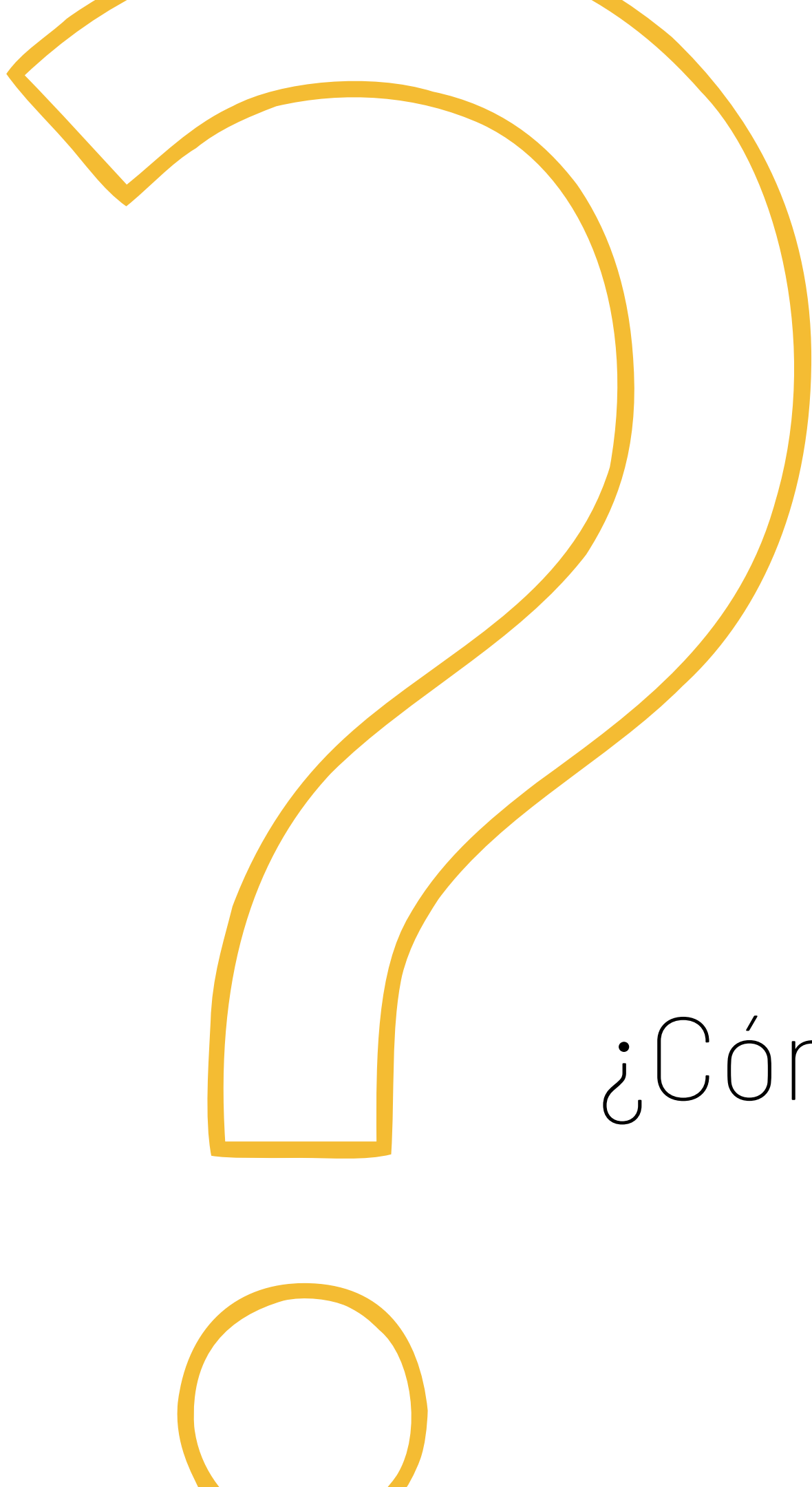
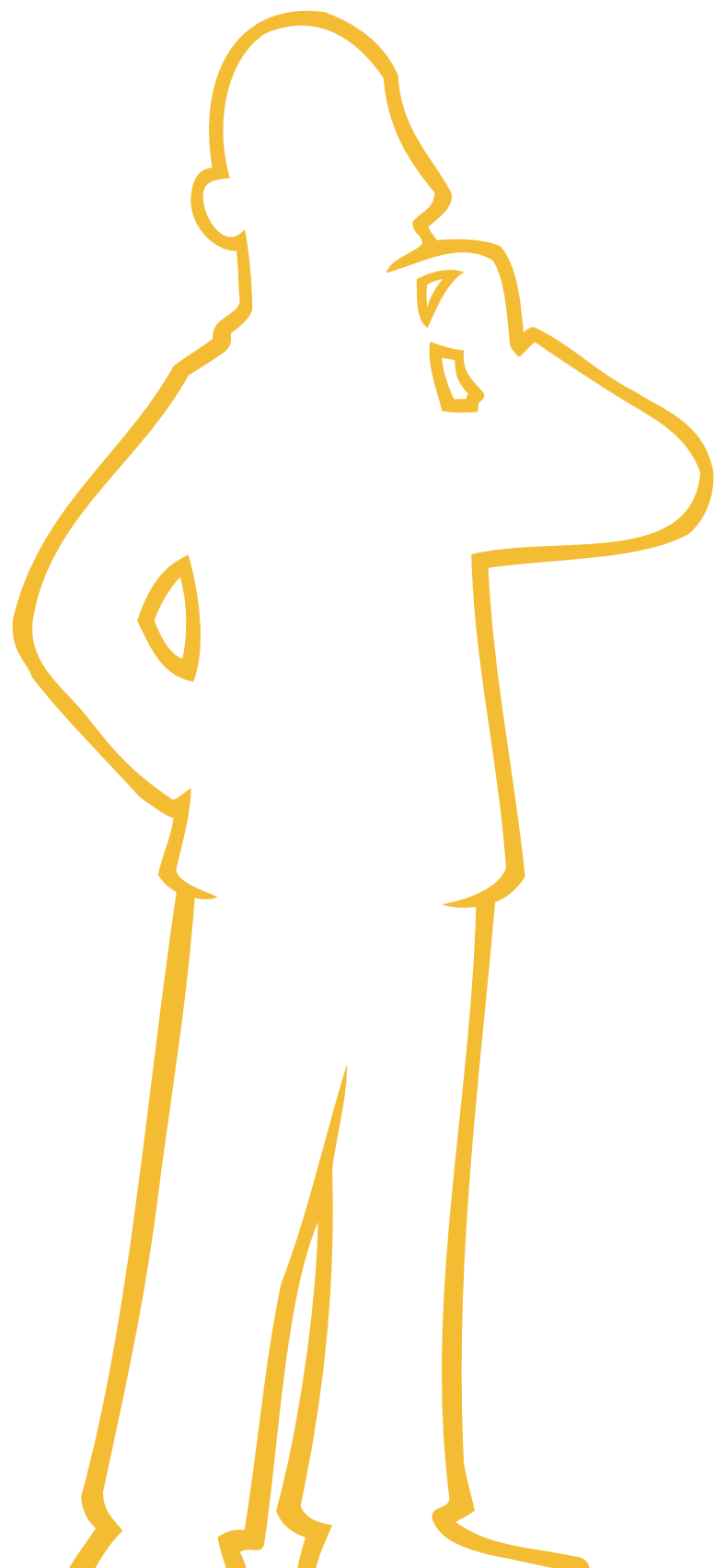
Recuperar la confianza de lo individual a lo colectivo.
Que el proceso tenga un sentido individual y colectivo.

Claridad y capacidad de foco.

Capacidad para movilizarse en pos de los objetivos, a través de la adquisición de diversas habilidades y herramientas. .







¿Cómo lo haremos?



ASSESSMENT

- Identificar las principales brechas a nivel personal como de equipo y como este impacta en los objetivos.

1ª ETAPA



ACUERDO

- Definición de competencias a trabajar, según resultados de test PH. (Potencial humano)



COACHING

- Desarrollar las competencias a nivel individual para el acortamiento de brechas, que sin duda se verán reflejadas a nivel de equipo y por consecuencia impactarán en sus objetivos.



FEEDBACK DEL PROGRESO

- Seguimiento de los resultados obtenidos, durante las sesiones de coaching de equipo, se hace una revisión de los compromisos relacionados al plan de acción, creados por los participantes.

2ª ETAPA



RESULTADO

- Comparación de test PH inicial y final.
- Se trabaja principalmente en ser consciente de los logros.
- En el caso que el equipo lo requiera se aplica el test en la mitad del proceso.



MASS

ETAPAS

1^a

3 sesiones de 90 min

APLICACIÓN DE TEST PH, PARA IDENTIFICAR, DEFINIR Y LEVANTAR LAS COMPETENCIAS QUE SE NECESITAN DESARROLLAR PARA CONCRETAR OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN.

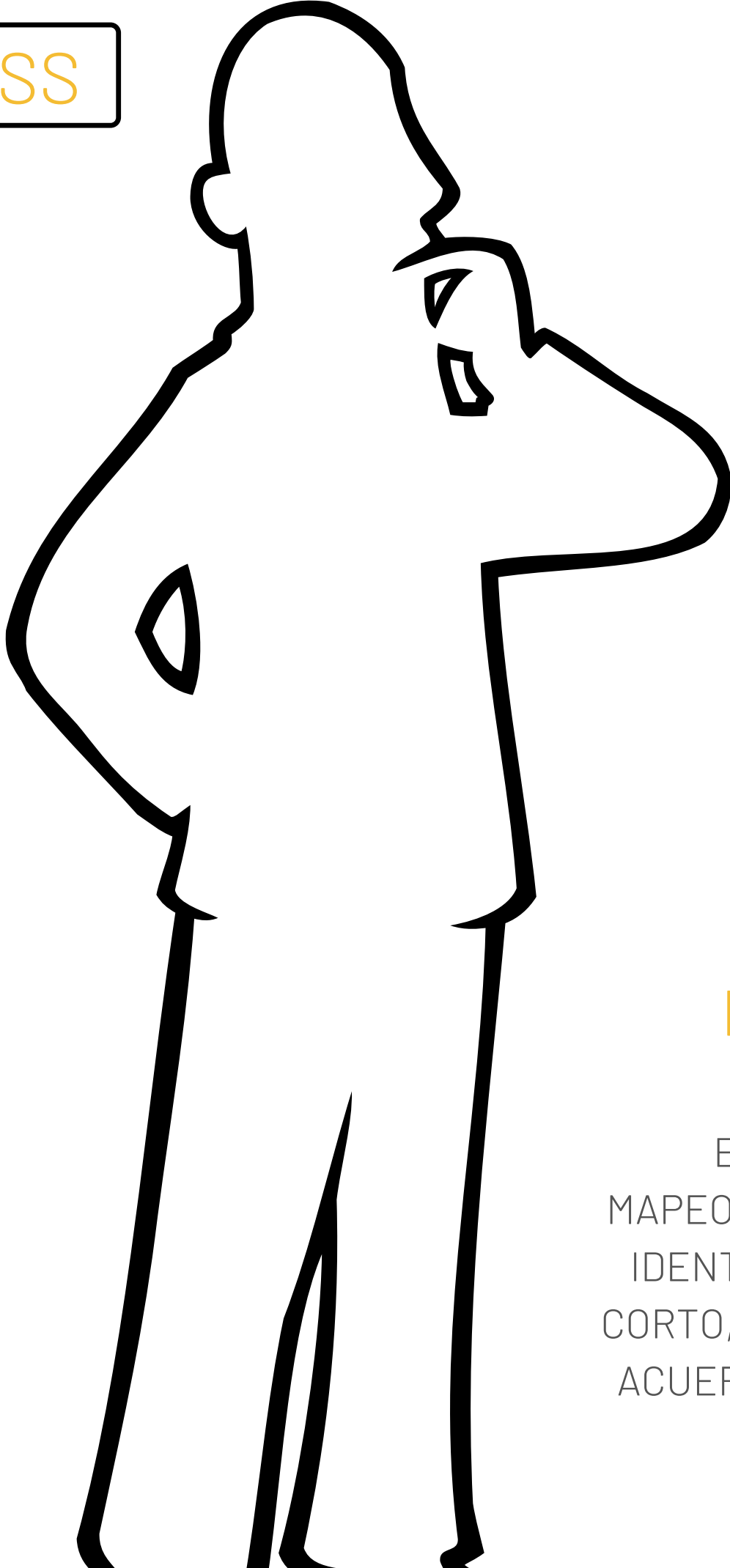
2^a

12 sesiones de 90 min

SE INICIA ENTRENAMIENTO AL EQUIPO, CON HERRAMIENTA DE OBSERVACIÓN Y DESARROLLO SISTÉMICO. EN DONDE LA PRIMERA FASE SE TRABAJA EN LA RECUPERACIÓN DE LA CONFIANZA.

LA SEGUNDA FASE SE CONECTARÁ CON SUS COMPETENCIAS Y HABILIDADES QUE HOY SE PONDRÁN AL SERVICIO DEL EQUIPO Y SU OBJETIVO,





1a

IDENTIFICAR, DEFINIR Y LEVANTAR LAS
COMPETENCIAS QUE SE NECESITAN
DESARROLLAR PARA CONCRETAR OBJETIVOS
INDIVIDUALES COMO DE EQUIPO.

DIAGNÓSTICO

ENVÍO ONLINE DE TEST.
MAPEO DE COMPETENCIAS GRUPAL
IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS A
CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO DE
ACUERDO A LOS RESULTADOS DEL
TEST PH.



LEVANTAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS

RECONOCER Y VALIDAR
COMPETENCIAS INDIVIDUALES
DEFINIR LAS COMPETENCIAS
GRUPALES Y VALORES ASOCIADOS

ASSESSMENT

- Aplicación de test PH a los miembros del equipo ,que cuenta con 195 preguntas, las cuales atraviesan los 5 pilares de la inteligencia relacional.
- La percepción de sí mismo.
- Expresión de sí mismo.
- Habilidades interpersonales.
- Toma de decisiones.
- Manejo del estrés.

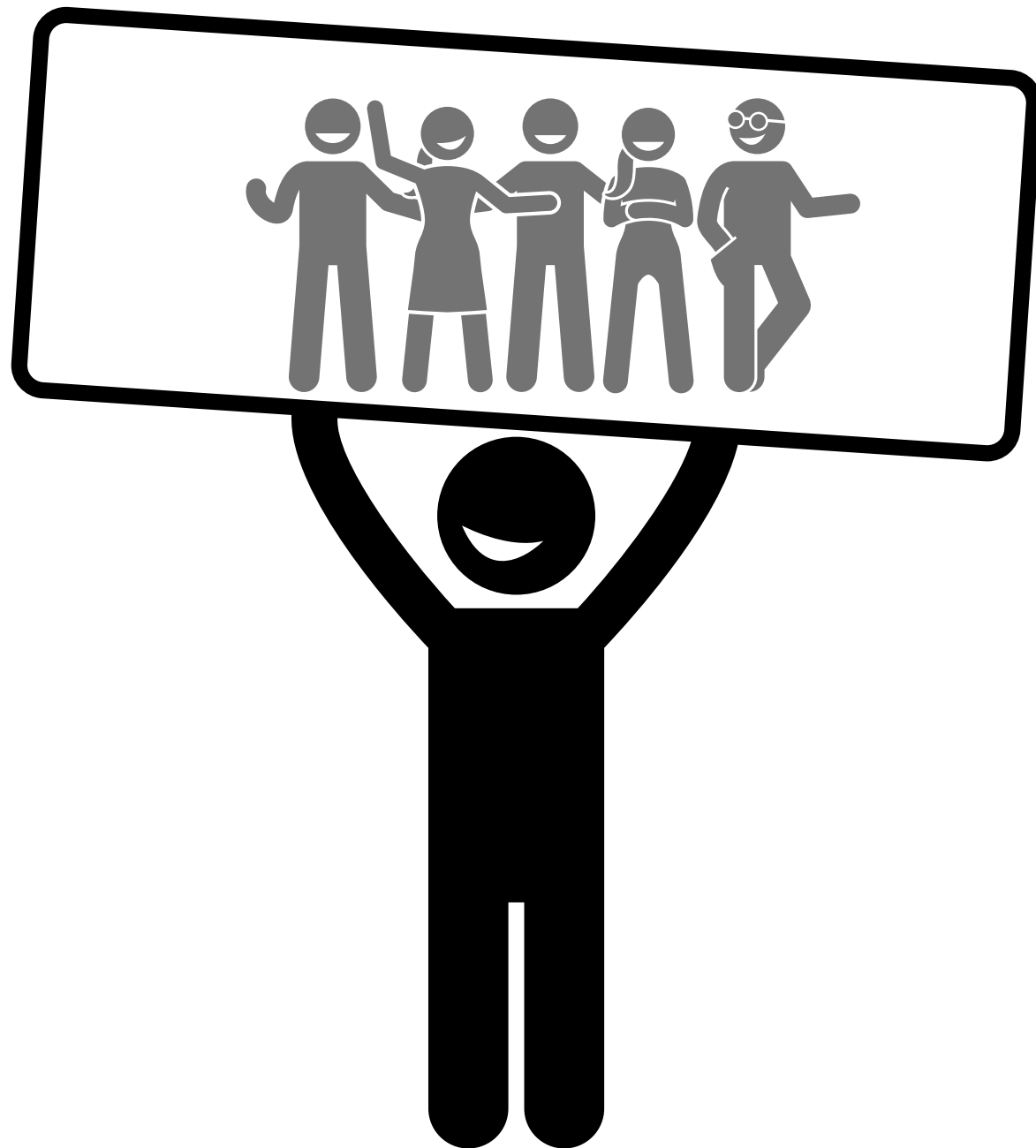




APLICACIÓN ONLINE TEST PH

INTELIGENCIA EMOCIONAL, COMPETENCIAS
PARA EL AUTOCUIDADO, SALUD MENTAL Y
LIDERAZGO PRINCIPALES DESCARRILLADORES
(INDIVIDUAL - GRUPAL)

Es una evaluación de liderazgo diseñada para medir un conjunto de habilidades sociales y emocionales que influyen cómo percibimos y nos expresamos, desarrollamos y mantenemos relaciones sociales, afrontamos los problemas y utilizamos información emocional de modo eficaz. ¿Qué vamos a ver? Autoconciencia, Autogerencia (autocontrol emocional, adaptabilidad, orientación al logro, optimismo), Consciencia social (empatía, consciencia organizacional), Gerencia de relaciones (influencia, manejo de conflictos, trabajo en equipo, inspiración).



LEVANTAMIENTO DE BRECHAS

- A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico se trabajará en:
- Acompañar al equipo en la identificación de:
- Comportamiento individual, actitudes personalidad, valores, la percepción y la toma de decisiones individuales, motivación, emociones y estados de ánimo, habilidades, comportamiento de EQUIPO, comunicación, como se entiende el liderazgo, el conflicto y la negociación, la resolución, administración del estrés, roles, responsabilidades, alineación estratégica, efectividad en la toma de decisiones y optimización del modelo de gestión.
- Alineación de intereses, identificando los valores, motivación, competencias, elaboración del plan de acción para fase de recuperación de confianza individual y de equipo..
- En 3 módulo de 90 min se trabajará en:
- Definición de las competencias y valores asociados en el desarrollo de competencias para el desarrollo del bienestar.

DIAGNOSTICO CON PH



ABORDA:

- 1) Inteligencia Emocional, Competencias de Autocuidado y Liderazgo - Principales descarrilladores (individual y grupal).
- 2) Perfil de Liderazgo y Estilos de Comportamiento en el Trabajo.
- 3) Test para evaluar su cultura.
- 4) disposición al cambio, manejo de incertidumbre

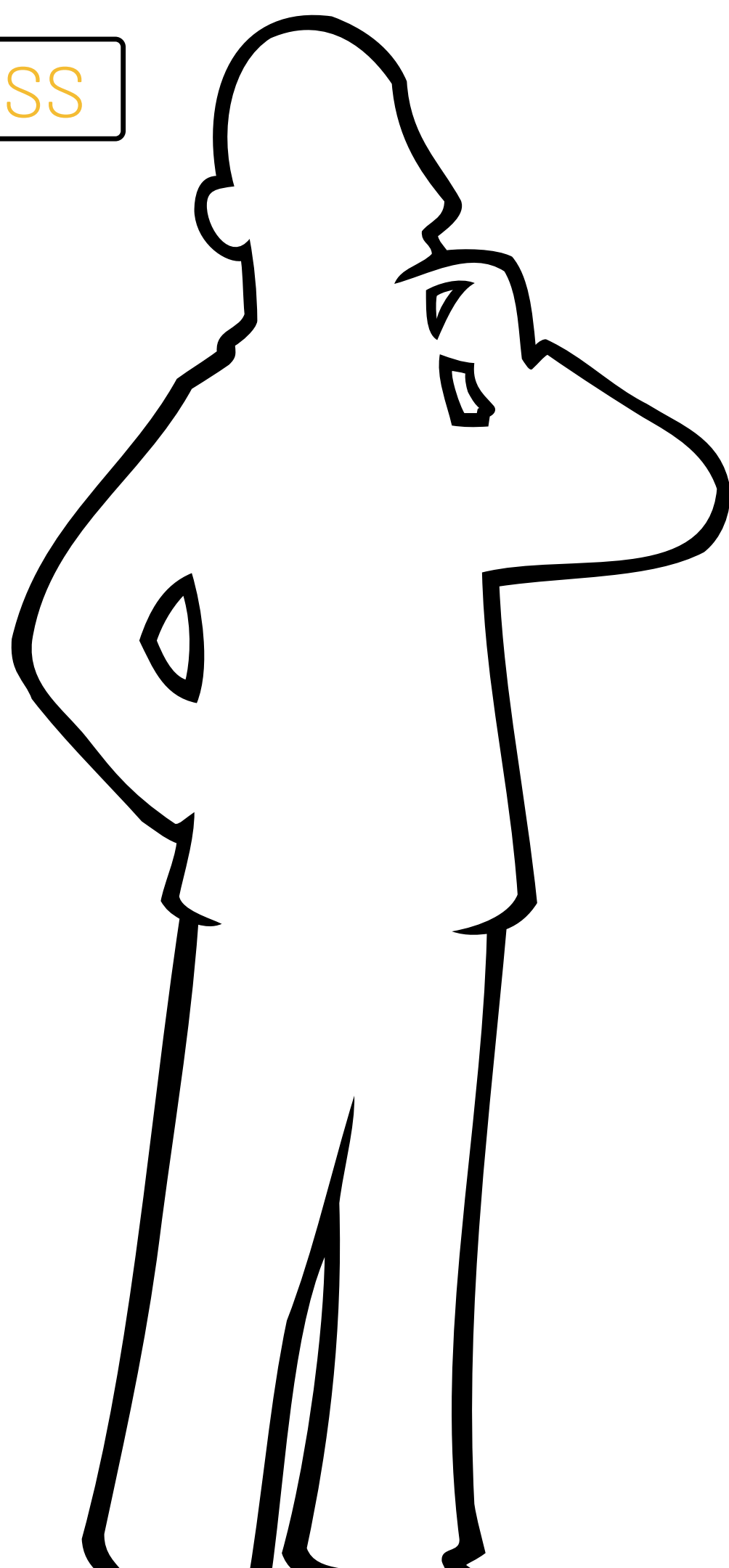
Análisis y cruce de resultados individuales
Identificación de brechas individuales con respecto a parámetros mínimos en roles del colaborador
Necesidades y Motivaciones /Engagement
Presentación de reporte con análisis de grupo
Elección de competencias a desarrollar de manera grupal, generado a partir de los descarrilladores grupales
Entrega de guía práctica para desarrollo de competencias individuales y grupales



ACUERDO

- Existe un acuerdo que se genera con la jefatura y un acuerdo que se efectúa con el equipo, los coaches acompañan para que ambos acuerdos estén alineados.
- Dentro del proceso de coaching existen dos niveles de acuerdo. El que se establece en el proceso de assessment, en el cual es para todo el proceso de coaching y el que se fija en cada sesión de coaching de equipo.
- Establecer el Acuerdo también es otra manera de describir el propósito de esta relación.

MASS



2ª etapa

SE INICIA ENTRENAMIENTO AL EQUIPO, CON HERRAMIENTA DE OBSERVACIÓN Y DESARROLLO SISTÉMICO. EN DONDE LA PRIMERA FASE SE TRABAJA EN LA RECUPERACIÓN DE LA CONFIANZA Y LA SEGUNDA FASE SE CONECTARÁ CON SUS COMPETENCIAS Y HABILIDADES QUE HOY SE PONEN AL SERVICIO DEL EQUIPO, JUNTO A ELLO SE ESTABLECERAN LOS ACUERDOS U OBJETIVO DEL PROCESO.



COACHING DE EQUIPO

- Se trabaja la competencia relacionadas a necesidad de : Equipo (personas quienes reciben el coaching), la Organización (Jefatura directa del equipo) y resultados de proceso de Assessment (brecha con mayor impacto en la competencia a desarrollar). Proceso posterior al acuerdo, donde se genero una alianza estratégica.
- Es un proceso de entrenamiento de 12 sesiones de 90 minutos, en las cuales a través de una mirada sistémica trabajaremos en las principales brechas que presenta el equipo en el alcance de sus objetivos.
- Diseñar estrategias óptimas para conseguir los OBJETIVOS propuestos.



FEEDBACK DEL PROGRESO

- Es un proceso continuo que ofrece la oportunidad al coach de obtener un resumen de los resultados tras la intervención del proceso. Basándose en un sistema de evaluación que coach y el equipo han consensuado desde un inicio, es posible medir los logros y elaborar estrategias para asegurar que continuamos progresando.



RESULTADO

- Mostrar los objetivos establecidos en el acuerdo y establecer indicadores puntuales de estos objetivos (los cuales, a su vez, dependen del equipo). Realizar la medición antes y después del proceso de Coaching (es decir, una medición pre-test/post-test PH). Además de evidenciar las reacciones del equipo, su aprendizaje, el cambio en su conducta y la influencia de todo esto en la Organización para la cual trabaja.
- En el caso que el equipo lo requiera se aplicará el test en la mitad del proceso.





MASS

HERRAMIENTA


Coaching de Equipo Sistémico




MASS SISTEMA DE EQUIPO

El Coaching de equipo sistémico se concentra en promover el desarrollo de competencias en los COLABORADORES o LIDERES que son clave en la organización de la que son parte. El mismo se efectúa a través de la estructuración de una planificación que señale la forma de accionar que permita conciliar las necesidades personales en relación a las competencias y objetivos organizacionales, la visión y cultura de la empresa a la cual pertenecen, de tal manera que repercuta en pro de la calidad e integridad.






COACHING AL
SISTEMA Y A LA
RELACIÓN.




GESTIÓN DE LA
CONFIANZA Y
RAPPORT EN UN
EQUIPO.
INDICADORES.




VISIÓN DEL
EQUIPO.
OBJETIVOS
SMART+.
INDICADORES.



VALORES DEL
EQUIPO Y
ALINEAMIENTO
ORGANIZACIONAL.



RETOS, PROBLEMAS
Y SITUACIÓN IDEAL
DEL EQUIPO.



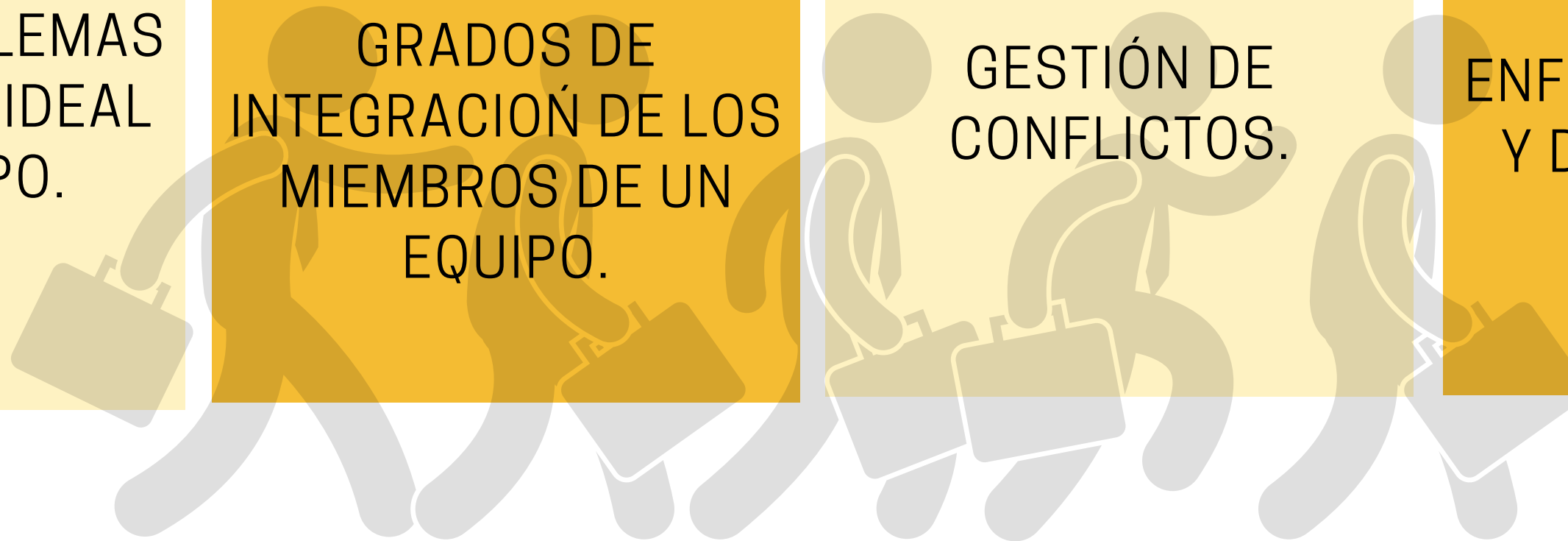
GRADOS DE
INTEGRACIÓN DE LOS
MIEMBROS DE UN
EQUIPO.




GESTIÓN DE
CONFLICTOS.




ENFOQUE SISTÉMICO
Y DE RELACIONES.







ANÁLISIS DE LA
GESTIÓN DEL EQUIPO
ENFOQUE TAREA Y
RELACIONES.




TÉCNICAS DE
CREATIVIDAD Y
ALINEAMIENTO DEL
EQUIPO.



ANÁLISIS DE LOS
ACUERDOS,
COMPROMISOS Y
SATISFACCIÓN.



REUNIONES
DELEGADAS
REPARTO DE ROLES.




GESTIÓN DEL
COMPROMISO Y
RESPONSABILIDAD
EN EL OBJETIVO.



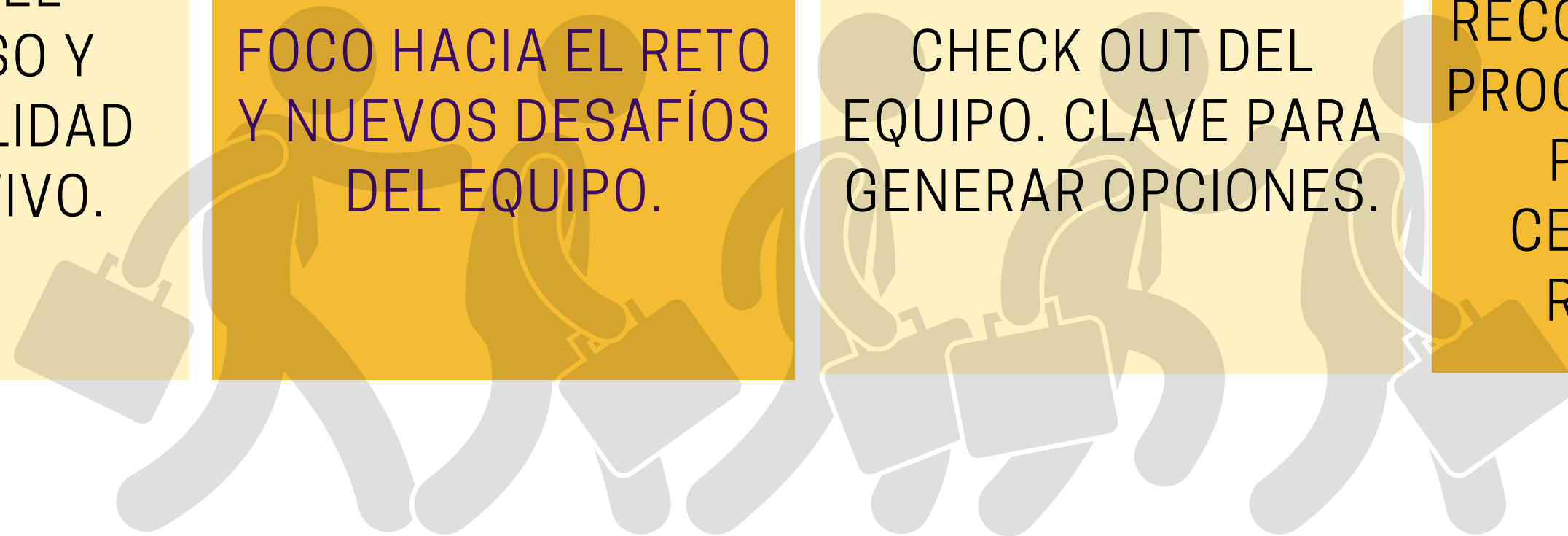
FOCO HACIA EL RETO
Y NUEVOS DESAFÍOS
DEL EQUIPO.



CHECK OUT DEL
EQUIPO. CLAVE PARA
GENERAR OPCIONES.



RECONOCIMIENTO DE
PROGRESOS, BUENAS
PRÁCTICAS Y
CELEBRACIÓN DE
RESULTADOS.



ANÁLISIS Y GESTIÓN DE CREENCIAS POTENCIADORAS Y LIMITADORAS.

DETECCIÓN DE COMPORTAMIENTOS.

FEEDBACK Y FEEDFORWARD PARA EL APRENDIZAJE DEL EQUIPO.

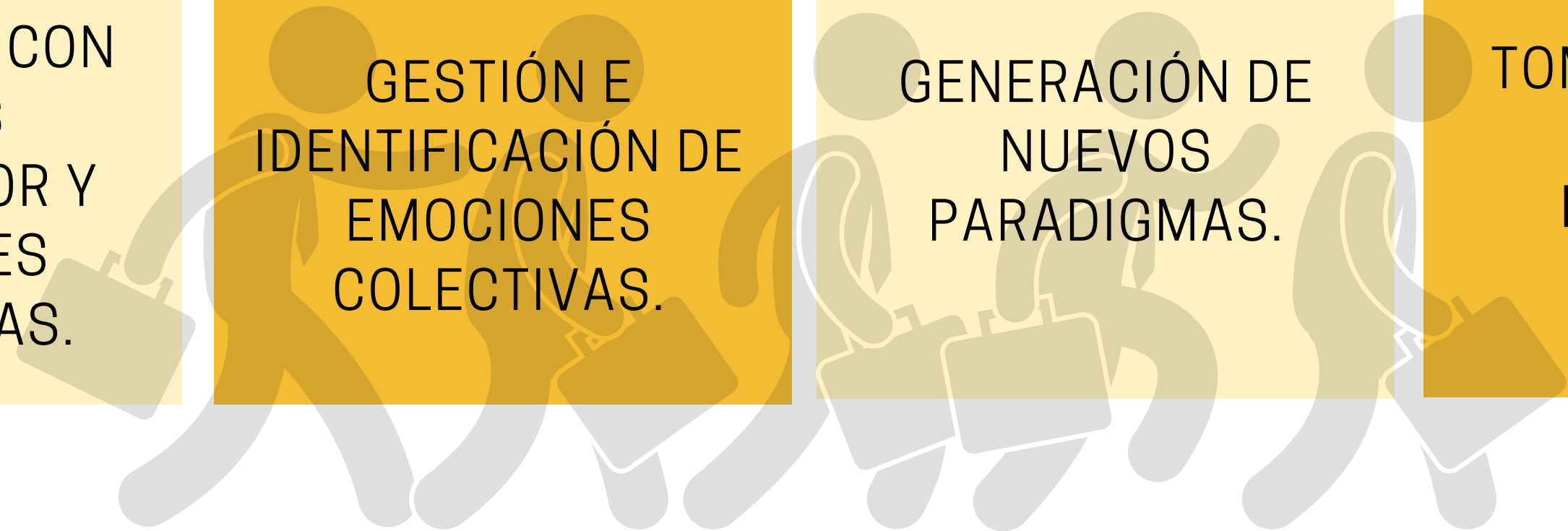
GESTIÓN DEL TIEMPO.

APLICACIÓN DE RELACIONES CON CAMBIOS OBSERVADOR Y POSICIONES PERCEPTIVAS.

GESTIÓN E IDENTIFICACIÓN DE EMOCIONES COLECTIVAS.

GENERACIÓN DE NUEVOS PARADIGMAS.

TOMA DE DECISIÓN DEL EQUIPO INFLUENCIA E IMPACTO.





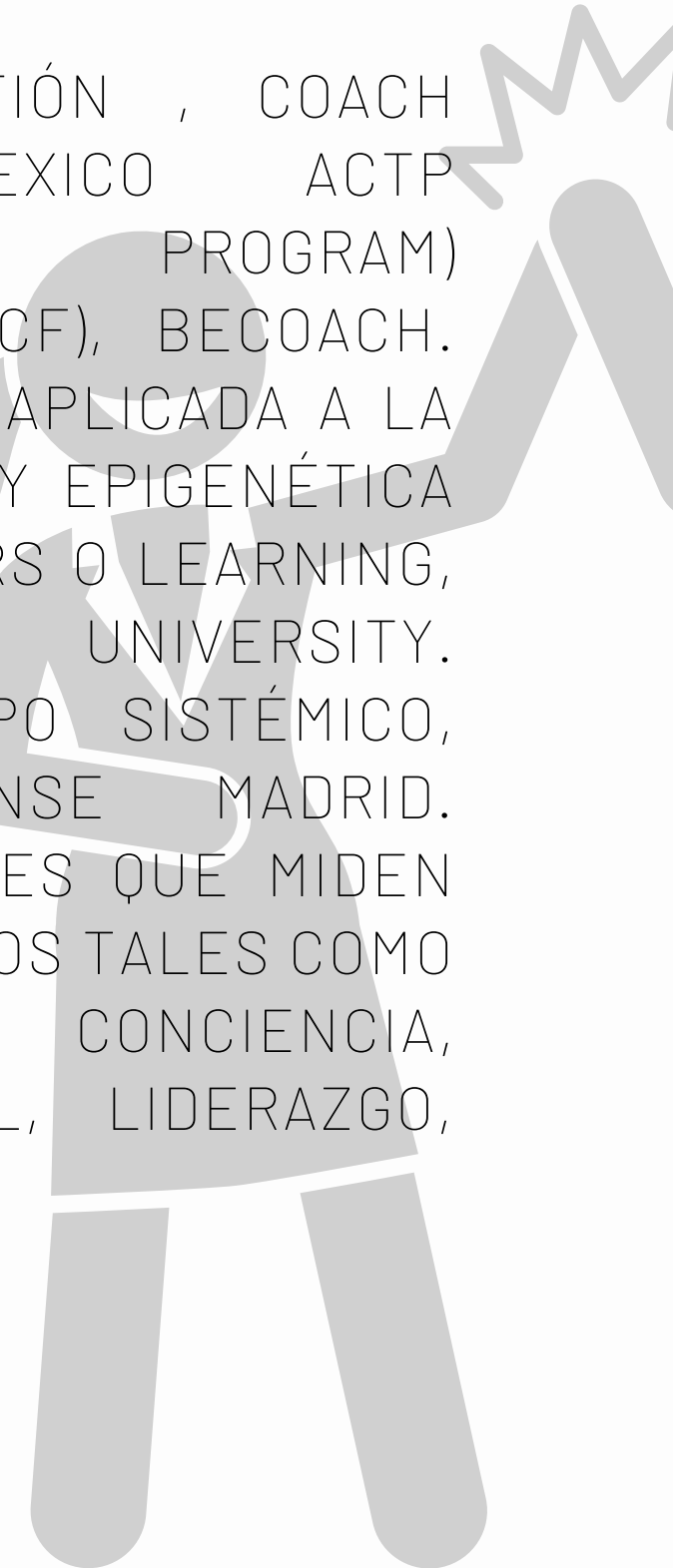
MASS

EQUIPO



Karol Bravo

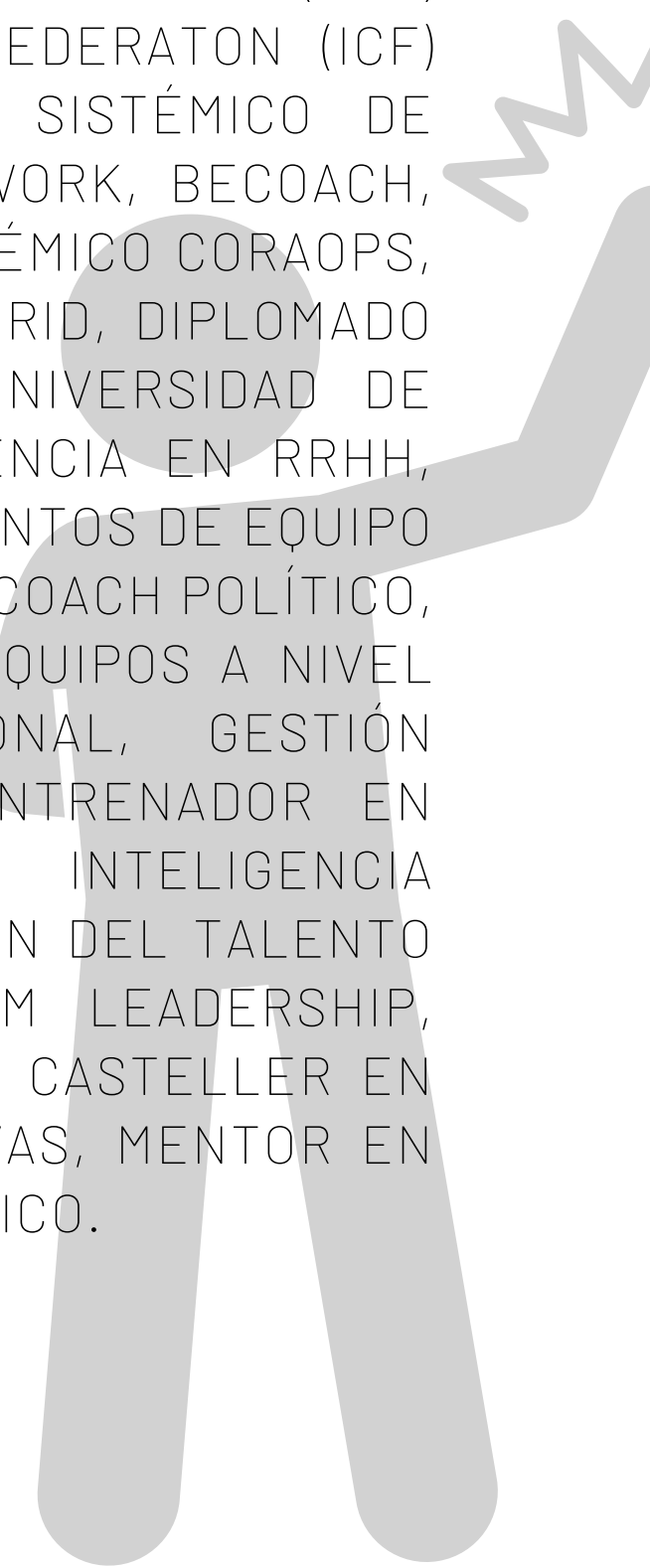
ENFERMERA CON MENCIÓN EN GESTIÓN , COACH ORGANIZACIONAL TEAMPOWER MEXICO ACTP (ACCREDITED COACH TRAINING PROGRAM) INTERNACIONAL COACH FEDERACION (ICF), BECOACH. TÉCNICA EN CAMPO FOTÓNICO HUMANO, APLICADA A LA SALUD BIOPSICOSOCIAL, NEUROCIENCIA Y EPIGENÉTICA SABIO BARCELONA - ARGENTINA. LEADERS O LEARNING, NEURONAS Y NEWTORKS HARVARD UNIVERSITY. ESPECIALIZACIÓN COACHING DE EQUIPO SISTÉMICO, CORAOPS, UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID. CERTIFICADA EN DIVERSAS EVALUACIONES QUE MIDEN CONSTRUCTOS BIOLÓGICOS Y PSICOLÓGICOS TALES COMO COGNICIÓN, POTENCIAL, VALORES, CONCIENCIA, MOTIVACIÓN, INTELIGENCIA EMOCIONAL, LIDERAZGO, ESTILOS Y COMPETENCIAS LABORALES.





Felix Arias

COACH EJECUTIVO PROFESSIONAL CERTIFIED COACH (PCC) MIEMBRO DE LA INTERNATONAL COACH FEDERATON (ICF) COACH ONTOLÓGICO, ORGANIZACIONAL Y SISTÉMICO DE EQUIPOS CERTIFICADO EN NEWFIELD NETWORK, BECOACH, CERTIFICADO EN COACHING DE EQUIPO SISTÉMICO CORAOPS, MADRID Y UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID, DIPLOMADO EN DISCAPACIDAD Y EMPRENDIMIENTO, UNIVERSIDAD DE CHILE. CON MÁS DE 15 AÑOS DE EXPERIENCIA EN RRHH, CAREER COACH Y CONSULTOR EN ALINEAMIENTOS DE EQUIPO EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS, COACH POLÍTICO, COACH DE VIDA, COACH EJECUTIVO Y DE EQUIPOS A NIVEL OPERATIVO, INTERMEDIO E INSTITUCIONAL, GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CAMBIO CULTURAL, ENTRENADOR EN HABILIDADES DIRECTIVAS, LIDERAZGO, INTELIGENCIA EMOCIONAL, CHANGE MANAGEMENT, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, PERSONAL DEVELOPMENT, TEAM LEADERSHIP, FACILITADOR DE PROGRAMAS METODOLOGÍA CASTELLER EN EL DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS, MENTOR EN LA FORMACIÓN DE COACHES A NIVEL ACADÉMICO.



Anexo

Definición de Reuniones Tripartitas

REUNIÓN TRIPARTITA 1

EL PROCESO INICIA CON UNA REUNIÓN EN LA QUE PARTICIPAN: 1.EL "SPONSOR" O JEFATURA, QUIEN TIENE EL INTERÉS EN POTENCIAR A SU EQUIPO EN ALGÚN ÁREA ESPECÍFICA. 2.EL "PERSONA ESTRATEGICA" QUIEN ES LA PERSONA QUE LA JEFATURA ENCUENTRE QUE DEBE ESTAR 3.EL COACH EJECUTIVO QUIEN LLEVARÁ EL PROCESO. EN ESTA REUNIÓN SE ESTABLECEN LOS OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN, GENERADO UNA ALIANZA ENTRE EL INTERÉS DE CADA UNO Y LOS INDICADORES DE LOGRO, ADEMÁS DE LA AGENDA Y FIRMA DE ACUERDOS ADQUIRIDOS.

REUNIÓN TRIPARTITA 2

REFORZAR LA ALIANZA , INFORMAR A LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES SOBRE LOS AVANCES LOGRADOS, LO QUE FAVORECERÁ LA TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN Y ANIMARÁ A TODOS LOS NIVELES EN CUANTO A LOS CAMBIOS QUE SE ESTÁN DANDO. EN EL EQUIPO (QUIENES RECIBEN EL COACHING). LA ORGANIZACIÓN LE SUMINISTRA INFORMACIÓN AL COACH SOBRE LOS OBJETIVOS O METAS A ALCANZAR, EL COACH TRABAJA EN FUNCIÓN A ELLOS CON EL EQUIPO Y ÉSTOS GENERARÁN RESULTADOS (ACCIÓN) ALINEADOS CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.

REUNIÓN TRIPARTITA 3

ESTA REUNIÓN TIENE LA FINALIDAD DE EVALUAR EL PROCESO EN BASE A CADA UNO DE LOS INDICADORES DE LOGROS PREVIAMENTE ESTABLECIDOS, ADEMÁS DE RECONOCER NUEVAS NECESIDADES U OTROS ASPECTOS QUE PUDIERAN SURGIR DURANTE EL PROCESO. EN ESTA REUNIÓN PARTICIPAN NUEVAMENTE EL SPONSOR, INVITADO ESTRATEGICO Y COACH QUIENES EVALUAN EL PROCESO Y LOS RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN.



MASS

MODELOS

A SEGUIR

SUSTENTABLES