



Liderazgo Emocional

Programa para mejorar las actitudes y habilidades de liderazgo, basado en las prácticas de la Inteligencia Emocional

Fecha: Febrero 2015

Autor: Fernando Pozueta de Paredes



Presentación del Programa

¿Qué es Liderazgo Emocional?

- El liderazgo emocional se basa en el desarrollo de las emociones clave que todo líder debe tener para influir, desarrollar, animar, identificar y lanzar a su equipo hacia la consecución de sus metas y objetivos.
- El Programa Liderazgo Emocional trabaja de forma sistemática las actitudes y habilidades necesarias para conseguir que los participantes utilicen su Inteligencia Emocional de forma más eficaz para conseguir un liderazgo más duradero y un equipo más cohesionado y eficiente.
- El Programa Liderazgo Emocional se inspira en el curso recibido por el autor del programa, Fernando Pozueta de Paredes, en Nueva York en el año 2003 denominado: " The New Leaders / Emotional Leadership" impartido por Daniel Goleman y Annie McKee



- Las competencias que se entrenan son las 5 claves del liderazgo convirtiendo a la palabra LIDER en un acrónimo (Luz, Influencia, Desarrollo, Energía y Reto), de tal forma que se resumen de manera sencilla.
- El Programa liderazgo Emocional se trabaja con una dinámica denominada Campus de Liderazgo; una metodología muy participativa, donde los asistentes aprenden por descubrimiento con el apoyo del monitor del programa.
- Gracias al entrenamiento, cada una de las competencias se transforma en recetas muy prácticas y muy sencillas de poner en la práctica al mismo día siguiente.



Objetivos y Contenidos

Los objetivos y contenidos del programa van orientados al desarrollo de las competencias de **Inteligencia Emocional** aplicadas al liderazgo de tal manera que permitan

1. Ser **LUZ**. El líder tiene que servir de referente tanto en su "pasión por la misión" (por ejemplo, la orientación al cliente) como a la hora de afrontar los problemas o las decisiones (con autocontrol).
2. **INFLUIR**. Se trata de mejorar la capacidad de influencia de los participantes utilizando herramientas emocionales orientadas al cumplimiento de objetivos y la orientación a los resultados.
3. **DESARROLLO**. Se trata de que el responsable se convierta en un catalizador del desarrollo de sus colaboradores utilizando herramientas como la empatía, la escucha y la comunicación, transformándose en un "líder coach"



4. **ENERGÍA**. El líder necesita mantener siempre la energía emocional basada en el convencimiento de la importancia de su misión y la pasión por el trabajo bien hecho (la calidad). En este punto entrenaremos aspectos relacionados con la gestión de los conflictos desde una perspectiva de la inteligencia emocional.
5. **RETO**. Trabajaremos la importancia de "mantener la tensión" del equipo y los colaboradores definiendo con claridad los objetivos y siendo creativo para establecer nuevas estrategias y modelos de desarrollo de negocio.



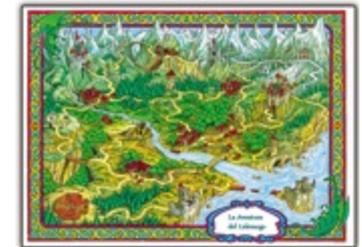
Metodología

Campus de Liderazgo



Campus de Liderazgo

- Planteamos una serie de actividades indoor que permiten a los participantes encontrarse con determinados retos basados en juegos, enigmas, etc en la que para superarlos necesitan “descubrir” y poner en práctica las recetas claves del liderazgo
- El contexto plantea una situación de un grupo de cooperantes (por ejemplo de una ONG) que se encuentran perdidos en un determinado paraje (una selva o bosque) porque su transporte ha sufrido unos daños (teóricamente irreparables) por lo que se encuentran en peligro y necesitan sobrevivir.
- El soporte es un tablero donde cada grupo va eligiendo una ruta determinada, y una serie de hitos donde tienen que conseguir superar pruebas para poder sobrevivir
- Los participantes se dividen en grupos y tienen una serie de roles que representar así como una serie de recursos.
- Todos los participantes tienen que ejercer el rol de liderazgo en algún momento, por lo que pueden entrenar aspectos específicos del liderazgo emocional.
- Se trata de una actividad que mezcla la competitividad con la colaboración, ya que cada participante tiene una tarjeta donde apunta los puntos que va obteniendo (“Teams”) de tal forma que al final los participantes que consigan un determinado número de Teams consiguen un reconocimiento especial



¿Cómo adecuarlo?

- Campus de Liderazgo es un programa totalmente personalizado tanto en su “contexto” como en las situaciones de entrenamiento
- Parte de una fase de análisis en la que se realiza un sencillo estudio de campo realizando entrevistas a los participantes, responsables funcionales y de recursos humanos de tal manera que se identifiquen cuales son las situaciones más complejas con las que se encuentran, una vez definidas, se establece un banco de pruebas y recetas para realizar un entrenamiento específico

Actividad



Feedback



Transferencia - Recetas



Gestión de Roles



Metodología del Programa

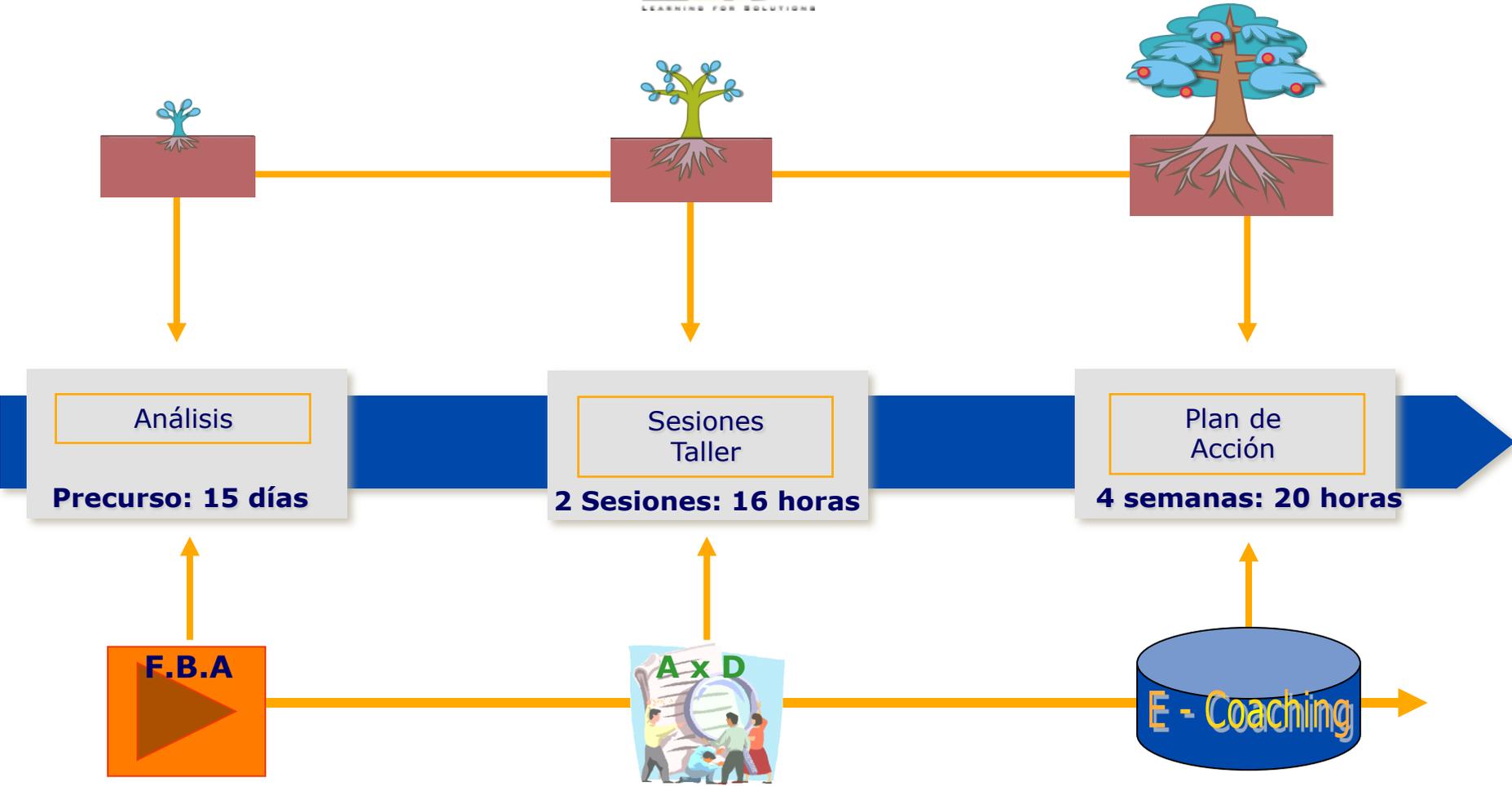


L4S

Un programa que permite aprender



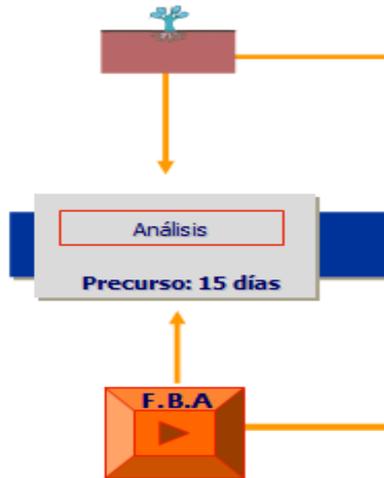
Metodología del Programa



Liderazgo Emocional



Fase de Análisis



- F.B.A. (Formación Basada en Actividad) Nuestra metodología prioriza potenciar el entrenamiento de habilidades y conocimientos expuestos a través de simulaciones, dinámicas de interacción, juegos, ejercicios, casos prácticos, y videos.
- F.B.A. permite extraer conclusiones de las actividades de tal forma que la carga teórica del programa no supera nunca el 15% de la jornada.
- Desarrolla un enfoque fundamentalmente práctico y real con aportaciones teóricas suficientemente sólidas como para permitir una profundización individual.

- Es la fase de análisis previa para identificar tanto el contexto de la actividad como las situaciones a entrenar y las herramientas a proporcionar.
- Se realiza por medio de entrevistas sencillas a una muestra de los participantes o sus responsables.
- Se realiza con una antelación de dos semanas del curso de tal manera que permite la adecuación del programa y la documentación.
- Esta fase sirve también de pre curso e implicación ya que las situaciones que se recogen son las que los participantes nos aportan
- Este paso es clave para que podamos desarrollar nuestra metodología F.B.A.



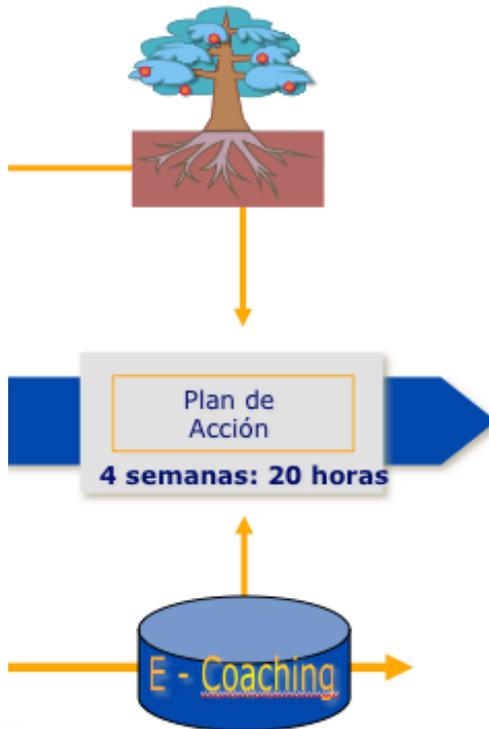
Sesiones - Taller



- Son las sesiones presenciales del Campus de Liderazgo, eminentemente prácticas, con un formato modular que facilita tanto la asimilación como la acomodación de los contenidos.
- Nuestra propuesta es de dos sesiones presenciales de 8 horas (Total: 16 horas) y para grupos de un máximo de 16 personas
- AxD (Aprendizaje por Descubrimiento), es una metodología que fomenta el aprendizaje continuo gracias al entrenamiento en “self management” (auto gestión y auto eficacia), de tal forma que los participantes aprenden a aplicar lo aprendido en situaciones reales.



Fase de Consolidación



- Es la fase final de puesta en práctica.
- Al final de la segunda sesión presencial cada participante sale con una serie de prácticas y recetas que tienen que poner en práctica
- Esta fase se refuerza con "E- Coaching" y la plataforma de teleformación (www.ecoaching.com.es); de tal forma que se establece un Plan de Acción de cuatro semanas con seguimiento y coaching, para que los participantes consoliden lo aprendido y puedan contar con la ayuda de su coach que les realizará el seguimiento y les dará soporte para la puesta en práctica
- Gracias a nuestro sistema E-Coaching los participantes aprenden a analizar su actividad, extraer lecciones aprendidas, plantearse objetivos y definirse sus propios planes de acción; Self Management
- Self Management (Autogestión), es una metodología que fomenta el aprendizaje continuo gracias al entrenamiento en auto gestión y auto eficacia, de tal forma que los participantes aprenden a aplicar lo aprendido en situaciones reales.



El Formador

Fernando Pozueta de Paredes



“Si consigo ver más lejos es porque he conseguido auparme a hombros de gigantes”

Isaac Newton

Nacido en 1964. Licenciado en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid con las especialidades de Psicología Industrial y Psicología Educativa. Ha participado en el Master de Gestión de Recursos Humanos del Instituto de Directivos de Empresa.

Actualmente es consultor de Desarrollo y Formación. Anteriormente ha ocupado puestos de responsabilidad en la Dirección Comercial y de Formación en compañías líderes como American Life Insurance Company (ALICO), Hércules Seguros Argentaria, Grupo Azur, Meta4 y Hr Access . A parte de su experiencia en la gestión ha diseñado e impartido más de 10.000 horas de formación en cursos sobre Dirección de Personas, Liderazgo, Técnicas de Venta y Comunicación.

A su experiencia como Director y Formador, une la experiencia Comercial en el sector de seguros y nuevas tecnologías.

Añade a su perfil, sus conocimientos sobre nuevas tecnologías y concretamente en soluciones de gestión de recursos humanos, e- learning y gestión del conocimiento.

Es participante habitual en foros y conferencias relacionadas tanto con ámbitos de desarrollo y recursos humanos como de nuevas tecnologías.

Es profesor en el Master de Dirección y Administración de Empresas de AEDE, en el Master de Dirección de Recursos Humanos de la UCM y en el MBA Executive de la ADM Business School.

