



humildad



esfuerzo



optimismo



espíritu
emprendedor

shackleton
PERSONS

PROGRAMAS DE CONSULTORÍA

CONSULTORÍA: PROGRAMA DE COACHING

**CONSULTORÍA: PROGRAMA INNOVACIÓN A TRAVÉS DE
LOS EQUIPOS**

**CONSULTORÍA: PROGRAMA DE SELECCIÓN DE
EQUIPOS**

**CONSULTORÍA: SOBRE TRABAJO EN EQUIPO
PROGRAMAS OUTDOOR**

**CONSULTORÍA: PROGRAMA DE DESARROLLO DE
EQUIPOS**

www.shackleton-persons.com · (+34) 902 005 385

BILBAO - TENERIFF - MÉXICO D.F.

CONSULTORÍA: PROGRAMA DE COACHING

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A aquellas empresas que buscan una herramienta distintiva y perdurable en el tiempo para el Desarrollo de Equipos dentro de la empresa, permitiendo una transferencia del conocimiento práctico y directo.

¿QUÉ OBJETIVOS SE PERSIGUEN?

- Formar Líderes formales y no formales de Equipos para que sean capaces de desarrollar a sus propios Equipos y compañeros, y lograr así una mejora competitiva en la empresa como globalidad;
- Ofrecer apoyo y orientación a los responsables de Equipos en sus decisiones y actuaciones cotidianas;
- Guiar e impulsar el desarrollo de un Liderazgo Participativo;
- Potenciar la visión de la empresa diluida a través de sus Líderes y sus Equipos;
- Establecer un programa de Desarrollo continuo a través de la progresiva transmisión del conocimiento.

A lo largo de las sesiones Coaching, la persona atraviesa un proceso de autodescubrimiento, en el que toma conciencia de sus carencias, habilidades y potencialidades, lo cual abre el camino para su desarrollo y mejora.

De acuerdo a las investigaciones de un grupo de científicos estadounidenses, los elefantes son capaces de reconocer su propia imagen ante un espejo, hecho considerado como un signo inequívoco de tener conciencia propia.



¿CUÁLES SON LOS CONTENIDOS?

MODULO 1 Desarrollo de las personas	MODULO 2 Conversaciones para el Desarrollo de personas	MODULO 3 Puesta en Práctica
<p>Qué es, para qué sirve, cómo se consigue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qué es el Desarrollo de las personas. • Competencia y Desarrollo. • ¿Para qué el Desarrollo?: Efectividad y Desarrollo. • Cómo apoyar el Desarrollo: El Coaching. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las competencias ¿Qué son? ¿Cómo reconocerlas? • El proceso de Desarrollo de personas: La conversación del Desarrollo y el plan de proceso individual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercitando el Coaching. • Errores que puede cometer el coach. • Dificultades que puede encontrar el coachee. • Un entorno adecuado para un mejor Desarrollo de personas.

PROGRAMA DE COACHING

1ª FASE	2ª FASE	3ª FASE
<p>Reunión entre los miembros de Shackleton y los responsables del programa dentro de la empresa para identificar las áreas de mejora de los Líderes formales o no formales y de sus correspondientes Equipos.</p>	<p>Actuación sobre dichas áreas a través de un programa combinado de formación y seguimiento basado en el Coaching y el Trabajo en Equipo. Mediante un seminario de formación de día y medio de duración sobre metodología y puesta en práctica de la metodología de Coaching y reuniones periódicas con los Líderes receptores de la formación para comentar y analizar la aplicación de la metodología del programa con los miembros de su Equipo.</p>	<p>Análisis, seguimiento y apoyo de los Líderes y del proyecto de Desarrollo de sus Equipos. Sesiones de Coaching con los Líderes-Coachs de la organización para apoyarles en la mejora de sus propias competencias.</p> <p>(Doce sesiones: Una cada tres semanas, de dos horas de duración).</p>

CONSULTORÍA: PROGRAMA INNOVACIÓN A TRAVÉS DE LOS EQUIPOS

“La supervivencia de un organismo depende de que su tasa de cambio sea igual o mayor a la del entorno”. Ley de Revans

“Así como para inventar una idea se requiere de un individuo, para innovar es necesaria la participación de todo un equipo”. H. Turner & Trompensars

■ ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A aquellas empresas que entiendan que la Innovación sólo puede promoverse y gestionarse desde las Personas y con las Personas. A las organizaciones que busquen mejorar la Capacidad Innovadora de sus Equipos, trabajando en la construcción de un entorno cultural organizativo en el que la Innovación sea la norma y no la excepción.

■ ¿QUÉ OBJETIVOS SE PERSIGUEN?

- Desarrollar a las Personas y los Equipos hacia una Cultura de la Innovación.
- Facilitar el avance por la senda de la Innovación, mediante la definición, desarrollo y revisión de un Mapa estratégico de Innovación.
- Implantar en la organización herramientas para el Desarrollo de los componentes estratégicos y de Gestión de la Innovación.

■ ¿CUÁLES SON LOS CONTENIDOS?

Los contenidos del programa se estructuran en torno a 3 grandes áreas:

- Cultura de la Innovación
- Estrategia de Innovación
- Gestión de la Innovación



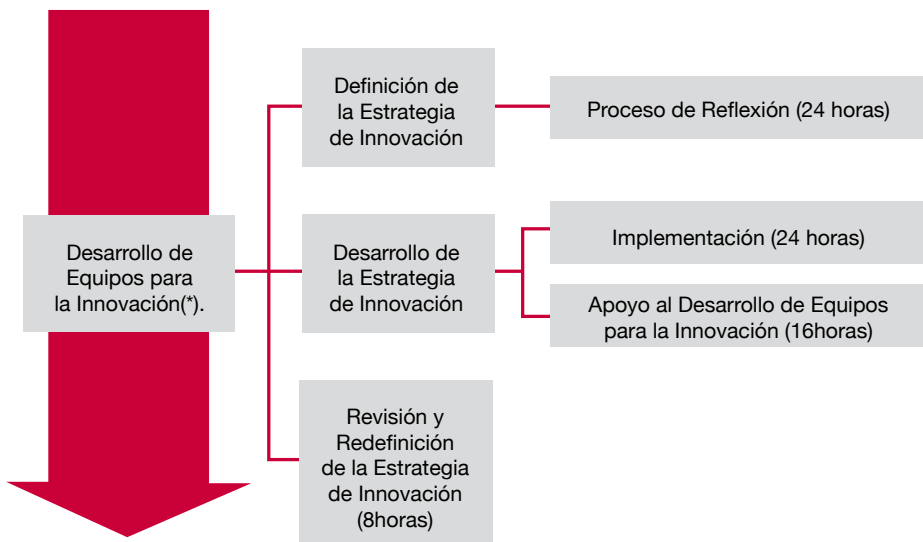
La Innovación unida con el Trabajo en Equipo, darán resultados muy positivos para el desarrollo de la empresa.

El caimán se sumerge en el agua casi por completo excepto por los ojos y la parte superior de la cabeza, en espera de que pájaros incautos y pequeños mamíferos se pongan a su alcance.

Cultura de Innovación	Estrategia de Innovación	Gestión de la Innovación
<ul style="list-style-type: none"> • El Miedo • Gestión del Error y del fracaso • Emprendizaje - Intraemprendizaje • Desarrollo de una Personalidad y Cultura Innovadora • Trabajo en Equipo • Gestión del Cambio a través de las personas • Gestión y Resolución de Conflictos • El mundo de las ideas • Tensión Creativa • Instrumentos y herramientas para Innovar 	<ul style="list-style-type: none"> • Visión Sistémica de la Innovación • La estrategia en la organización innovadora • Bases para la creación de la estrategia de cambio • Elementos nucleares de la estrategia de Innovación: herramientas y metodologías • Opciones estratégicas en clave de Innovación: Identificación y Selección. • Fuentes de la ventaja competitiva y su relación con la Innovación. • Planificación de la estrategia de Innovación • Despliegue de la estrategia de Innovación 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la Innovación: definiciones y relación con la estrategia • Modelos de Gestión de la Innovación • ¿Innovar en la organización o una organización para Innovar? • Herramientas para la gestión de proyectos de Innovación • Vigilancia del entorno • Sistematización del Desarrollo e implantación de una estrategia de Innovación

PROGRAMA DE INNOVACIÓN A TRAVÉS DE LOS EQUIPOS: FASES

DEFINICIÓN DEL MAPA DE INNOVACIÓN	DESARROLLO DEL MAPA DE INNOVACIÓN	REVISIÓN Y REDEFINICIÓN DEL MAPA DE INNOVACIÓN
<p>Reflexión estratégica sobre el negocio y el estado de la Innovación en el mismo.</p> <p>Análisis sobre el estado de la Innovación en la organización.</p> <p>Mapa de Innovación: Líneas estratégicas de actuación en clave de Innovación para el futuro de la organización.</p>	<p>En paralelo, se acometen 2 grupos de acciones:</p> <p>Implementación de los Proyectos de Innovación definidos y decididos en el Mapa de Innovación. (Duración: 24 horas)</p> <p>Apoyo a los Equipos de la organización en el desarrollo de una cultura organizativa basada en la innovación y el Trabajo en Equipo. (Duración: 16 horas)</p>	<p>Tras la puesta en marcha en los meses anteriores de todas las acciones previstas en el Mapa de Innovación, se revisan los resultados, corrigiendo y mejorando todo aquello que se entienda necesario, y se redefine un nuevo Mapa de Innovación.</p>
24 HORAS	40 HORAS	8 HORAS



(*) Fuente: Euskadi Innova, Programa Berrikuntza Agenda

CONSULTORÍA: PROGRAMA DE SELECCIÓN DE EQUIPOS

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A aquellas empresas que quieran Construir y Desarrollar Equipos de Trabajo integrados a través del Diagnóstico, el Desarrollo y la Selección de Equipos sobre la base de los Valores y las Competencias de Equipo.

¿QUÉ OBJETIVOS SER PERSIGUEN?

- Sensibilizar sobre la importancia que tiene el Equipo en la Selección de candidatos.
- Sensibilizar sobre la importancia que tienen los Valores de la organización y los Roles y Competencias de Equipo en la Selección.
- Mostrar la necesidad del Diagnóstico previo del Equipo y del Entorno de negocio para seleccionar.
- Aportar herramientas de Selección en clave de los Valores de la empresa y de Competencias de Equipo.
- Acompañar a la organización en la realización de un Diagnóstico del Equipo.
- Acompañar a la empresa en la detección de necesidades de Desarrollo, Formación o Selección.
- Acompañar a la organización en el Desarrollo de Equipos, reforzando aquellas variables o áreas de mejora identificadas en el Diagnóstico (comunicación, liderazgo, confianza, competencias, valores...).
- Acompañar a la organización en los procesos de Selección para la empresa, teniendo en cuenta los Valores y las Competencias de Equipo.



La correcta Selección de los miembros de los Equipos de Trabajo facilita la consecución óptima de los objetivos que se propongan y por tanto, la buena marcha de la organización

Las hormigas viven y trabajan en armonía. Al nacer, son seleccionadas según sus capacidades para ejercer la función de "obrero" o "soldado" y así poder servir de la manera más efectiva a la supervivencia y desarrollo de la colonia.

¿CUÁLES SON LOS CONTENIDOS?

Individuo y Equipo	Entorno	Herramientas
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo y Valores. Recordar los Valores de la empresa y establecer una relación con las variables del Trabajo en Equipo. • Del Individuo al Equipo. Guiar a los participantes a trascender del Individuo al Equipo a través del análisis de la personalidad de los Individuos y de los Equipos, así como de los roles que las personas desempeñan dentro de los mismos. • Nuestros Equipos. Establecer un análisis de los Roles que desempeñan las personas de nuestros Equipos y de las Competencias de Equipo. • Necesidades de Nuestro Equipo. Detectar las necesidades de nuestro Equipo a raíz de análisis realizado en el contraste Entorno - Equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del Entorno. Aportar herramientas para analizar cómo el Entorno de negocio influye en las necesidades de los Equipos. • Nuestro Entorno. Establecer un análisis de cómo Nuestro Entorno de negocio influye en las necesidades de nuestros Equipos. • Contraste Entorno - Equipo. Analizar la relación entre el Entorno de negocio en el que se desarrollan nuestros Equipos y los roles que desempeñan las personas que los conforman y las Competencias de Equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas para la Selección de Equipos. Formación en el empleo de herramientas de selección: • Herramienta de Selección por Valores y Competencias Individuales y de Equipo. • Herramienta de Selección por Equipo y Competencias de Equipo.

PROGRAMA DE CONSULTORÍA DE SELECCIÓN DE EQUIPOS : FASES

1ª FASE	2ª FASE	3ª FASE	4ª FASE
Formación sobre la Selección de Equipos, importancia, técnicas, fases y herramientas.	Acompañamiento en la realización de un Diagnóstico de Equipos. Detección de Valores y Competencias presentes y latentes en la organización. Realización de Informe de necesidades de Selección.	Acompañamiento en el desarrollo de los Equipos mediante sesiones temáticas de trabajo sobre las variables básicas del Trabajo en Equipo, incidiendo sobre aspectos como la cultura, la cooperación, el liderazgo, la confianza o el compromiso, etc.	Acompañamiento en la realización de un proceso de Selección para ayudar a utilizar las herramientas trabajadas en la formación.

CONSULTORÍA: SOBRE TRABAJO EN EQUIPO PROGRAMAS OUTDOOR

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A aquellas empresas que quieran identificar la Cohesión y el Rendimiento de sus Equipos de Trabajo mediante la combinación de formación dinámica en el aula y formación experiencial en barcos de vela.

¿QUÉ OBJETIVOS SE PERSIGUEN?

- Tomar conciencia sobre la importancia del Trabajo de Equipo;
- Establecer un espacio donde se facilite el diálogo entre personas, favoreciendo la participación, la interrelación y la transferencia de conocimientos;
- Establecer vínculos entre los miembros del Equipo, potenciando su sentimiento de pertenencia y compromiso con la empresa.
- Identificar fortalezas, áreas de mejora y compromisos de los Equipos y de cada uno de sus miembros.

PROGRAMAS DE CONSULTORÍA SOBRE TRABAJO EN EQUIPO: DESARROLLO DE LA JORNADA

PROGRAMA BÁSICO	PROGRAMA COMPLETO
<p>PARTE I: INDOOR (3 horas) Formación dinámica sobre Trabajo en Equipo.</p> <p>PARTE II: OUTDOOR (3 horas) Formación sobre navegación, seguridad, términos náuticos, maniobras básicas a bordo y briefing explicativo de los ejercicios prácticos a realizar durante la actividad outdoor.</p> <p>PARTE III: CONCLUSIONES (2 horas) Conclusiones en el aula y compromisos de mejora de los Equipos. Después de todo el trabajo indoor y outdoor realizado, los participantes trabajarán en las conclusiones de las jornadas y en el establecimiento de compromisos y áreas de mejora para el futuro de su organización.</p> <p>PARTE IV: INFORME DE CONCLUSIONES DE SHACKLETON (1 mes más tarde) Entrega y presentación del Informe - Diagnóstico del Equipo.</p>	<p>PARTE I: INDOOR (8 horas) Formación dinámica sobre Trabajo en Equipo.</p> <p>PARTE II: OUTDOOR (4 horas) Formación sobre navegación, seguridad, términos náuticos, maniobras básicas a bordo y briefing explicativo de los ejercicios prácticos a realizar durante la actividad outdoor.</p> <p>PARTE III: CONCLUSIONES (4 horas) Conclusiones en el aula y compromisos de mejora de los Equipos. Después de todo el trabajo indoor y outdoor realizado, los participantes trabajarán en las conclusiones de las jornadas y en el establecimiento de compromisos y áreas de mejora para el futuro de su organización.</p> <p>PARTE IV: INFORME DE CONCLUSIONES DE SHACKLETON (1 mes más tarde) Entrega y presentación del Informe - Diagnóstico del Equipo.</p>
8 horas (1 jornada)	16 horas (2 jornadas)



Ante la dificultad de cazar en solitario, las orcas son capaces de trabajar en Equipo. Utilizan la fuerza de sus movimientos para provocar olas que hagan deslizarse a las focas sobre las placas de hielo haciéndolas caer al mar, de manera que se convierten en una presa fácil para el grupo de orcas.

En una empresa es necesario la colaboración de las personas que la conforman para lograr objetivos, que por separado resultarían imposibles de alcanzar.

CONSULTORÍA: PROGRAMA DE DESARROLLO DE EQUIPOS

A aquellas empresas que hayan identificado áreas de mejora gracias a nuestro Programa Formativo Outdoor y quieran construir y desarrollar a sus Equipos de Trabajo mediante la combinación de Formación Dinámica en el aula, Reuniones de Seguimiento y Coaching de Equipo.

O bien a empresas que quieran identificar áreas de mejora en sus Equipos, así como comenzar a asentar los cimientos de un futuro desarrollo de los mismos mediante la combinación de Formación Dinámica en el aula, Reuniones de Seguimiento y Coaching de Equipo.

¿QUÉ OBJETIVOS SE PERSIGUEN?

- Lograr un Equipo consolidado que ayude a la consecución de los objetivos corporativos.
- Ayudar a los participantes a reflexionar y analizar su individualidad y el servicio que prestan al Equipo.
- Análisis del Equipo. Puntos fuertes y áreas de mejora para el Desarrollo del Equipo como globalidad.
- Mejorar las capacidades de los miembros del Equipo a través del estudio individual de sus Competencias, y lograr un aumento de su Satisfacción Personal y Profesional, así como de los resultados del Equipo.

¿QUÉ OBJETIVOS SE PERSIGUEN?

PROGRAMA BÁSICO	PROGRAMA COMPLETO
<p>1ª fase: Identificación de las áreas de mejora de los Equipos participantes.</p> <p>2ª fase: Actuación sobre dichas áreas a través de un programa de Trabajo en Equipo con formadores especializados, en las que a través de sesiones prácticas se trabaja sobre problemas reales y cotidianos tanto del Equipo como de la organización.</p> <p>3ª fase: Identificación de las áreas de mejora de los Equipos participantes.</p>	<p>1ª fase: Identificación de las áreas de mejora de los Equipos participantes.</p> <p>2ª fase: Actuación sobre dichas áreas a través de un programa combinado de Trabajo en Equipo y Coaching Individual y/o de Equipo, con formadores especializados, en las que a través de sesiones prácticas se trabaja sobre problemas reales y cotidianos tanto de Equipo como de la organización.</p> <p>3ª fase: Análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados del programa, de las mejoras alcanzadas y de las áreas que podrían quedar pendientes para seguir progresando.</p>
<p>24 horas (6 meses, dos sesiones mensuales cada quince días de dos horas de duración cada una)</p>	<p>48 horas (12 meses, dos sesiones mensuales cada quince días de dos horas de duración cada una)</p>

Los programas incluyen un análisis constante de los progresos del equipo y un informe final con las conclusiones del proceso, así como la atención a todas las posibles consultas particulares o del equipo que puedan surgir durante el proceso.



Los lobos viven en grupos muy organizados. Cada grupo tiene una pareja dominante, que es la única del grupo que tiene cachorros. La hembra escoge con mucho cuidado dónde hacer el refugio para dar a luz a su camada. Un lugar donde los demás lobos del grupo puedan cazar y defender sin problema, asegurando la alimentación y supervivencia de los cachorros, al tiempo que hacen de "babysitter", cuidando a los pequeños cuando la madre se ausenta.

En una empresa, resulta fundamental la buena relación y el establecimiento de objetivos claros entre los miembros de los Equipos, lo cual permite el desarrollo de los mismos, así como la correcta consecución de dichos objetivos.



**empowerment
delegación**



**cultura
participativa**



**filosofía
de equipo**



compromiso

shackleton
PERSONS

persons@shackleton-persons.com
www.shackleton-persons.com · (+34) 902 005 385

BILBAO - TENERIFF - MÉXICO D.F.