



**empowerment  
delegación**



**cultura  
participativa**



**filosofía  
de equipo**



**compromiso**

**shackleton**  
PERSONS

## **PROGRAMAS DE FORMACIÓN**

**PROGRAMA DE COACHING**

**PROGRAMA DE TRABAJO EN EQUIPO**

**PROGRAMA DE SELECCIÓN DE EQUIPOS**

**PROGRAMA ¿CÓMO INNOVAR A TRAVÉS DE LOS EQUIPOS Y CON LAS PERSONAS?**

**PROGRAMA DEL INDIVIDUALISMO HACIA LA COOPERACIÓN**

**PROGRAMA CREATIVIDAD Y PENSAMIENTO LATERAL**

[www.shackleton-persons.com](http://www.shackleton-persons.com) · (+34) 902 005 385

BILBAO - TENERIFE - MÉXICO D.F.

## FORMACIÓN: PROGRAMA DE COACHING

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A aquellas empresas que comprendan que solamente podrán crecer en la medida en que crezcan sus Equipo de Trabajo y que quieran identificar, o ya hayan identificado, a las personas con capacidad para ejercer el liderazgo dentro de sus Equipos, y opten por compartir apostando por las personas como base del éxito de su organización.

### ¿QUÉ OBJETIVOS SE PERSIGUEN?

Explorar y entender las enormes posibilidades que ofrece el Coaching como herramienta para el Desarrollo de los miembros de un Equipo.

### ¿CUÁLES SON LOS CONTENIDOS?

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

### DURACIÓN

Taller de formación de 2 días de duración sobre metodología y puesta en práctica de la metodología de Coaching.

*Muchas compañías han comenzado a introducir los sistemas del Coaching como estrategia para su competitividad global, centrándose en el Desarrollo de habilidades que faciliten la obtención de resultados en el ámbito corporativo.*

*Durante la primavera y el verano la madre y las crías de oso polar se desplazan por la costa en busca de alimento, que consiste en peces, pequeñas focas y crías de morsa que los cachorros alternan con la leche materna, al tiempo que se inician en las distintas técnicas de caza bajo el atento control de la madre.*

*Las crías permanecerán junto a su madre casi dos años; transcurrido ese tiempo, la familia se disgregará y los jóvenes osos iniciarán su vida en solitario.*



## FORMACIÓN: PROGRAMA DE TRABAJO EN EQUIPO

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A aquellas empresas que quieran trabajar sobre un Modelo Holístico de Trabajo en Equipo que contempla las variables culturales y centrales del Trabajo en Equipo de modo dinámico y participativo.

### ¿QUÉ OBJETIVOS SE PERSIGUEN?

- Dar las claves para lograr un Equipo consolidado que ayude a la consecución de los objetivos corporativos.
- Sensibilizar sobre la importancia que tiene el Trabajo en Equipo a la hora de rentabilizar el tiempo y el esfuerzo.
- Conocer y reflexionar sobre las variables culturales y centrales del Trabajo en Equipo.
- Ser conscientes de las claves de éxito de un Equipo.

### PROGRAMA DE FORMACIÓN TRABAJO EN EQUIPO. CONTENIDOS:

Variables Culturales de Trabajo en Equipo:	Variables Enlace de Trabajo en Equipo:	Variables Centrales de Trabajo en Equipo:
<ul style="list-style-type: none"><li>• El Individualismo y la Cultura de Aprendizaje.</li><li>• Ego-Humildad.</li><li>• Competición-Cooperación</li><li>• Miedo</li><li>• Cultura y Gestión del Error.</li><li>• Modelo y/o Estilo de Gestión.</li><li>• El Poder.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El gasto de no Trabajar en Equipo</li><li>• ¿Qué es un Equipo?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La confianza.</li><li>• La comunicación Efectiva.</li><li>• Aproximación al Conflicto.</li><li>• El compromiso.</li><li>• La Toma de Responsabilidades.</li><li>• Atención a Resultados.</li><li>• Creatividad y Pensamiento Lateral</li><li>• Liderazgo Participativo.</li></ul>

### PROGRAMA DE FORMACIÓN TRABAJO EN EQUIPO:

#### PROGRAMA BÁSICO

**1era fase:** Identificación de las áreas de mejora de los Equipos participantes.

**2a fase:** Programa de Formación sobre Trabajo en Equipo en el cuál a través de sesiones prácticas reflexionaremos sobre un Modelo Holístico de Trabajo en Equipo analizando las variables que lo integran y haciendo hincapié en aquellas en las que el cliente desee profundizar mediante ejercicios prácticos y problemas reales y cotidianos tanto del Equipo como de la organización.

Existe la posibilidad de elegir diferentes niveles de profundización:

**Básico: 8 horas**  
**Intermedio: 16 horas**  
**Avanzado: 24 horas**

*El Trabajo en Equipo reduce esfuerzos , produciendo mejores resultados e impidiendo así una sobrecarga de trabajo*

*“Volando en V, la bandada de gansos aumenta su capacidad de vuelo en, al menos, un 71% gracias a la corriente de aire que generan en Equipo con su batir de alas”*

## FORMACIÓN: PROGRAMA DE SELECCIÓN DE EQUIPOS

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A aquellas empresas que busquen formación avanzada en técnicas de Selección centradas en Valores y Competencias de Equipo.

### ¿QUÉ OBJETIVOS SE 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.

*La Selección de los miembros más adecuados para formar parte de los Equipos de la organización, maximizará los resultados de la misma.*



*En ciertas ocasiones, las cebras permiten a otros animales, como las avestruces unirse a su manada, ya que obtienen grandes ventajas de la vigilancia y de la innata prudencia de estas gigantescas aves, mejorando así la capacidad de supervivencia del grupo*

### ¿CUÁLES SON LOS CONTENIDOS?

Individuo y Equipo	Entorno	Herramientas
<p><b>Equipo y Valores.</b> Recordar los Valores de la empresa y establecer una relación con las variables del Trabajo en Equipo.</p> <p><b>Del Individuo al Equipo.</b> 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.</p> <p><b>Nuestros Equipos.</b> Establecer un análisis de los Roles que desempeñan las personas de nuestros Equipos y de las Competencias de Equipo.</p> <p><b>Necesidades de Nuestro Equipo.</b> Detectar las necesidades de nuestro Equipo a raíz de análisis realizado en el contraste Entorno - Equipo.</p>	<p><b>Análisis del Entorno.</b> Aportar herramientas para analizar cómo el Entorno de negocio influye en las necesidades de los Equipos.</p> <p><b>Nuestro Entorno.</b> Establecer un análisis de cómo Nuestro Entorno de negocio influye en las necesidades de nuestros Equipos.</p> <p><b>Contraste Entorno - Equipo.</b> 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.</p>	<p><b>Herramientas para la selección de equipos. Formación en el empleo de herramientas de selección:</b></p> <p>Herramienta de Selección por Valores y competencias Individuales y de Equipo.</p> <p>Herramienta de Selección por Equipo y Competencias de Equipo.</p>
<p>Estos contenidos se podrán aplicar y orientar hacia el Diagnóstico, el Desarrollo y la Selección de Equipos, dependiendo del programa seleccionado.</p>		

### PROGRAMA DE FORMACIÓN: EL DESARROLLO Y LA SELECCIÓN DE EQUIPOS

PROGRAMA BÁSICO	PROGRAMA AVANZADO
<p><b>1era fase:</b> Identificación de las áreas de mejora de los Equipos participantes.</p> <p><b>2a fase:</b> Programa de Formación sobre Trabajo en Equipo en el cuál a través de sesiones prácticas reflexionaremos sobre un Modelo Holístico de Trabajo en Equipo analizando las variables que lo integran y haciendo hincapié en aquellas en las que el cliente desee profundizar mediante ejercicios prácticos y problemas reales y cotidianos tanto del Equipo como de la organización.</p> <p>Existe la posibilidad de elegir diferentes niveles de profundización:</p> <p><b>Básico: 8 horas</b>  <b>Intermedio: 16 horas</b>  <b>Avanzado: 24 horas</b></p>	<p><b>1ª y 3ª fase igual que en el programa anterior.</b></p> <p><b>2ª Fase:</b> Formación sobre Diagnóstico de Equipos. A través de sesiones prácticas los participantes aprenderán a realizar Diagnósticos de Equipos y a detectar necesidades de Desarrollo o de Selección.</p>

# FORMACIÓN: PROGRAMA ¿CÓMO INNOVAR A TRAVÉS DE LOS EQUIPOS Y CON LAS PERSONAS?

## VARIABLES PARA CONSEGUIR UNA CULTURA INNOVADORA

### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A aquellas empresas que necesiten líderes capaces de gestionar Equipos de personas que tengan que asumir o ya hayan asumido el reto de incorporar la Cultura de Innovación en su práctica diaria.

### ¿QUÉ OBJETIVOS SE PERSIGUEN?

- Facilitar el avance por la senda de la Innovación, mediante el trabajo de conceptos y herramientas clave en 3 ámbitos principales:
  - Cultura de Innovación.
  - Estrategia de Innovación.
  - Gestión de la Innovación.
- Proporcionar a la organización los medios necesarios para obtener una Capacidad Innovadora perdurable y hacer de ella una fuente sostenible de ventaja competitiva.
- Incorporar nuevas rutinas de trabajo que consoliden una cultura que permita a la organización avanzar hacia la Innovación Sistemática.
- Proporcionar guías para que el comportamiento de la empresa se vaya orientando hacia los modos de acción que convienen a la Innovación y a sus objetivos, y cuya transformación más profunda permite la consolidación de organizaciones sistemáticamente innovadoras e inimitables por sus competidores.
- Estudiar desde una perspectiva práctica un conjunto de medidas que, de forma holística, una vez aplicadas condicionarán las estructuras organizativas, los procedimientos y los planes, de modo que se consoliden rutinas para el establecimiento de valores y actividades necesarios para convertir a la organización en Innovadora Sistemática.

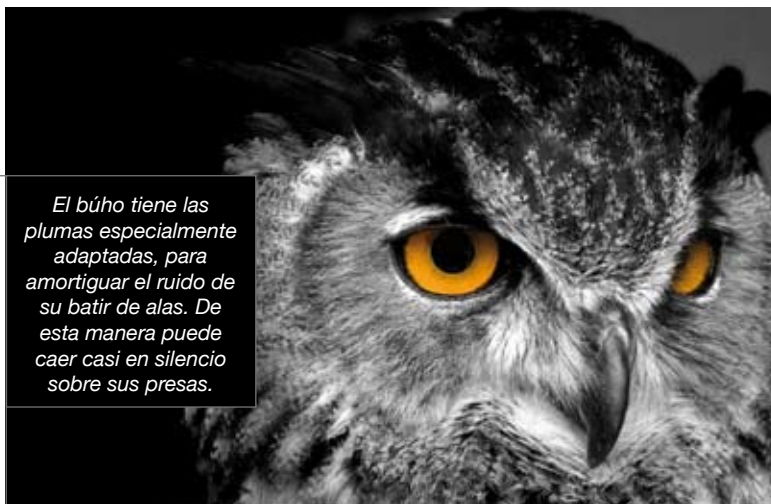
### ¿CUÁLES SON LOS CONTENIDOS?

#### Los contenidos del programa están divididos en los siguientes módulos:

- El Individualismo como freno a la Innovación
- El Miedo
- Gestión del Error y del fracaso
- El Miedo y la Cultura y Gestión del Error como frenos a la Innovación en las organizaciones modernas
- Emprendizaje - Intraemprendizaje
- Fundamentos positivos de la Innovación: La Confianza y la Creatividad
- Desarrollo de una Personalidad y Cultura Innovadora
- Inteligencia Emocional + Inteligencia Creativa = Innovación
- La Innovación y la Gestión del Cambio
- Herramientas instrumentales de Trabajo en Equipo: Definición de Equipo, Propósito del Equipo, Reuniones eficaces
- Herramientas de análisis, generación y valoración y selección de ideas en el proceso innovador
- Instrumentos y herramientas para Innovar

*En el entorno actual, la empresa está obligada a desarrollar recursos humanos, sistemas de información y capacidades tecnológicas acordes con los nuevos desafíos. De ahí la importancia que tiene el proceso de innovación para que la empresa logre sus objetivos y se mantenga competitiva en el mercado.*

*El búho tiene las plumas especialmente adaptadas, para amortiguar el ruido de su batir de alas. De esta manera puede caer casi en silencio sobre sus presas.*



## FORMACIÓN: PROGRAMA DEL INDIVIDUALISMO HACIA LA COOPERACIÓN

### LAS CLAVES DEL CAMINO HACIA UNA CULTURA AVANZADA DE INNOVACIÓN

#### ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

La Innovación sólo puede surgir en organizaciones que hayan sido capaces de generar entornos de trabajo donde la Cooperación Intra-grupo se haya impuesto a la Competición. Por ello, este curso va dirigido a aquellas empresas que ya hayan empezado a trabajar en metodologías de Innovación, quieran avanzar en nuevos modos de hacer a través de técnicas avanzadas tanto de Gestión de la Innovación como de creación y mantenimiento de entornos de Cooperación.

#### ¿QUÉ OBJETIVOS SE PERSIGUEN?

- Reflexionar sobre los elementos “individualismo” y “competición” como paradigmas negativos en la gestión de muchas organizaciones.
- Desarrollar actividades y dinámicas que promuevan la reflexión de los participantes en torno al poder del concepto y la práctica de dinámicas de “cooperación” en la organización.
- Análisis y prácticas en herramientas avanzadas de Gestión de la Innovación.

#### ¿CUÁLES SON LOS CONTENIDOS?

Los contenidos del programa están divididos en los siguientes módulos:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Breve introducción sobre Trabajo en Equipo</li> <li>• Individualismo y Cultura de Aprendizaje</li> <li>• Cultura Individualista vs. Cultura Colectivista ¿Hasta qué punto somos individualistas?</li> <li>• Y nuestros Equipos, ¿Cómo son? ¿Qué podemos hacer para mejorar?</li> <li>• Cooperación versus Competición y su influencia en la capacidad para Innovar</li> <li>• Identificación y análisis de las diferencias entre Cooperar y Competir</li> <li>• ¿Es la Cooperación una estrategia rentable? Algunas ideas al respecto desde diferentes perspectivas científicas</li> <li>• Identificar claves para fomentar una mentalidad de Cooperación en los Equipos</li> <li>• Herramientas avanzadas de Gestión de la Innovación</li> <li>• Gestión de la Innovación. Reflexión y análisis sobre el Enfoque Sistémico de la Innovación</li> <li>• Estrategia e Innovación Sistémica. Ofrecer un conjunto de herramientas y habilidades básicas para la incorporación de la Innovación en la estrategia de la organización</li> <li>• Gestión del Cambio a la Cultura de Innovación a través de las personas</li> <li>• De la Cooperación hacia una Cultura de Innovación</li> <li>• Infundir en las personas asistentes la importancia de la Cooperación para conseguir una eficiente Gestión de los Errores, el fomento en sus equipos de la creatividad y el pensamiento lateral, y asentar así de modo firme los cimientos de una Cultura de Innovación.</li> </ul>



*Una empresa en la que cooperan los unos con los otros es una empresa unida y su forma de trabajo es el Equipo.*

*Los delfines suelen hacer turnos para dormir, emparejándose. Uno de los delfines nada mientras el otro se apoya en la estela dejada por el primero, pudiendo así, desplazarse en superficie sin realizar esfuerzo muscular.*

# FORMACIÓN: PROGRAMA CREATIVIDAD Y PENSAMIENTO LATERAL

## ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A aquellas empresas que necesiten profundizar en técnicas y herramientas de análisis, generación y valoración y selección de ideas para el desarrollo de la Creatividad en su organización, siempre con el horizonte de la Innovación como enfoque estratégico.

## ¿QUÉ OBJETIVOS SE PERSIGUEN?

- Hacer conscientes a los participantes sobre cómo la Creatividad está en la propia naturaleza y también en nuestras organizaciones y nuestras vidas.
- Dejar salir al personaje creativo que todos tenemos dentro. Poner en práctica dicha Creatividad realizando diferentes ejercicios.
- Reflexionar sobre posibles conductas y herramientas que motiven la Creatividad en nuestro Equipo y en toda la organización.
- Detectar posibles factores que supongan un obstáculo a nuestra Creatividad, tanto individual como colectiva.

## ¿CUÁLES SON LOS CONTENIDOS?

- Los contenidos del programa se estructuran en torno a 3 grandes áreas:
- El mundo de las ideas
- Tensión creativa
- Instrumentos y herramientas para Innovar

Análisis de problemas	Generación de ideas	Valoración y selección
<ul style="list-style-type: none"><li>• Recogida de datos.</li><li>• Diagrama de Pareto.</li><li>• Diagrama de causa-efecto.</li><li>• Seis sombreros para pensar.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tormenta de ideas.</li><li>• Listado de atributos.</li><li>• Analogía.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Selección de criterios y pesos.</li><li>• Puntuación-escala para los criterios.</li><li>• Diagrama de burbujas.</li></ul>

*En la empresa actual, la habilidad de adaptarse, tomar decisiones rápidas en situaciones de alta incertidumbre y dirigir a través del cambio es crítica. De ahí la necesidad urgente de personas creativas, innovadoras y flexibles para tener éxito en el logro de los objetivos de la organización*

*Ciertos géneros de mariposas poseen un interesante sistema llamado mimetismo batesiano, que consiste en adquirir el aspecto de otras mariposas vecinas, que por su desagradable sabor están relativamente protegidas; de esta manera todas vuelan sin preocupación alguna.*





humildad



esfuerzo



optimismo



espíritu  
emprendedor

**shackleton**  
PERSONS

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

BILBAO - TENERIFF - MÉXICO D.F.