

Learning Centre

Aprender de mi,
aprender de los demás
y aprender con el proceso

Hudson

Empecemos con alguna pregunta

¿Cómo definimos y desarrollamos las competencias necesarias para afrontar la crisis?

¿Qué estáis haciendo para desarrollar competencias?

¿Cómo conseguir que las inversiones en desarrollo tengan una mayor permanencia en las empresas?

¿Cómo podemos hacer más con menos personal y además mantener el compromiso de los que se quedan?

¿Qué hacemos para desarrollar a los altos potenciales?

¿Como elegimos el mejor proyecto para desarrollar las competencias más críticas?

Lo Hago / Lo intento

Recibo feedback

Observo a otros

Doy feedback a otros

Lo vuelvo a Hacer/ Lo vuelvo a Intentar

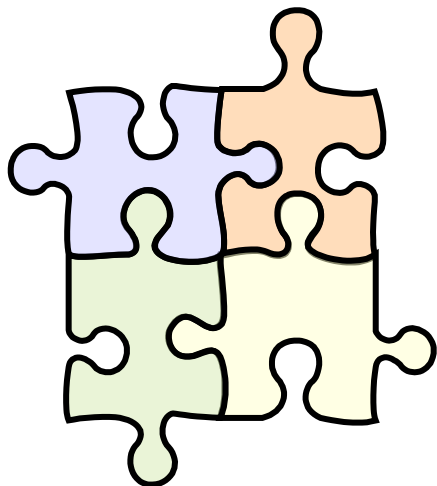
Características generales del Learning Centre

- ✓ Se invita a los participantes a que reflexionen sobre lo que tratan de lograr, lo que realmente hacen, las fortalezas que pueden potenciar y qué otras alternativas de actuación tienen.
- ✓ Ponen de manifiesto su enfoque preferido. La respuesta viene de ellos mismos.
- ✓ Aprenden practicando y observando a los demás.
- ✓ La palabra clave es “práctica”, no una formación teórica.
- ✓ Realización de casos de negocio, con observadores internos.
- ✓ Intercambio de feedback con el grupo.
- ✓ El feedback se da en forma de Coaching. No existen respuestas correctas o incorrectas.

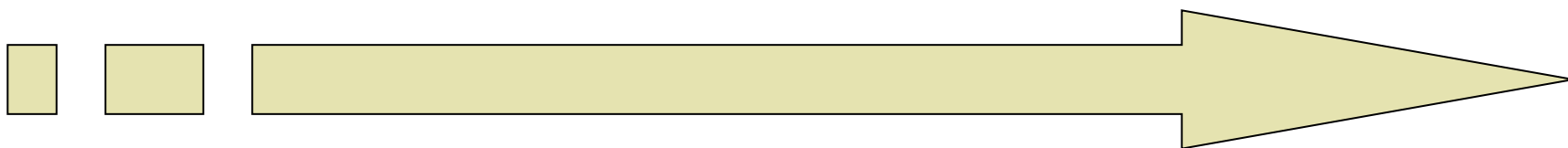
Mejores Prácticas del Learning Centre

- ☑ Grupo de participantes que ocupen el **mismo nivel jerárquico** dentro de la organización
- ☑ Número **participantes recomendado, de 6 a 9**: subgrupos de tres personas cada uno
- ☑ Trabajar sobre **4 competencias**
- ☑ Sigüientes pasos después de la jornada:
 - Elaboración de un **informe individual** ⓘ
 - **Sesión de Feedback** con el participante 1 hora
 - Sesión de Feedback con el **participante + HR + Manager**
 - Elaboración de un **Plan de Acción individual**
- ☑ Posibilidad de realizar un **Selfassessment / Fb 180° / Fb 360°**
 - Previo al Learning Centre: conocer la situación de partida
 - Posterior al Learning Centre: transcurrido 1 año aprox.

Seguimiento del Learning Centre



No debe verse como una acción puntual. Es un proceso que se extiende a lo largo del tiempo.



Acciones previas

FB180° / 360°

MBTI ...

Jornada Learning Centre

Acciones de seguimiento

PDP

Coaching

Participante 1 Learning Centre 30/09/2010		Participante 2 Learning Centre 30/09/2010		Participante 3 Learning Centre 30/09/2010	
09.00		09.00		09.00	
09.10	Introducción	09.10	Introducción	09.10	Introducción
09.20		09.20		09.20	
09.30	Explicación competencias y Matriz	09.30	Explicación competencias y Matriz	09.30	Explicación competencias y Matriz
09.40		09.40		09.40	
09.50		09.50		09.50	
10.00	Observar y Registrar comportamientos	10.00	Observar y Registrar comportamientos	10.00	Observar y Registrar comportamientos
10.10		10.10		10.10	
10.20		10.20		10.20	
10.30	Cómo dar feedback	10.30	Cómo dar feedback	10.30	Cómo dar feedback
10.40		10.40		10.40	
10.50		10.50		10.50	
11.00	Descanso	11.00	Descanso	11.00	Descanso
11.10		11.10		11.10	
11.20	Role Play- Preparación	11.20	Role Play- Preparación	11.20	Role Play- Preparación
11.30		11.30		11.30	
11.40	Interacción Role Play	11.40	Observar Interacción Participante 1	11.40	Observar Interacción Participante 1
11.50		11.50		11.50	
12.00	Feedback Interacción	12.00	Feedback interacción Participante 1	12.00	Feedback interacción Participante 1
12.10		12.10		12.10	
12.20	Auto valoración	12.20	Valoración Participante 1	12.20	Valoración Participante 1
12.30	Observar Interacción Participante 2	12.30	Interacción Role Play	12.30	Observar Interacción Participante 2
12.40		12.40		12.40	
12.50	Feedback interacción Participante 2	12.50	Feedback Interacción	12.50	Feedback interacción Participante 2
13.00		13.00		13.00	
13.10	Valoración Participante 2	13.10	Auto valoración	13.10	Valoración Participante 2
13.20	Observar Interacción Participante 3	13.20	Observar Interacción Participante 3	13.20	Interacción Role Play
13.30		13.30		13.30	
13.40	Feedback interacción Participante 3	13.40	Feedback interacción Participante 3	13.40	Feedback Interacción
13.50		13.50		13.50	
14.00	Valoración Participante 3	14.00	Valoración Participante 3	14.00	Auto valoración
14.10		14.10		14.10	
14.20		14.20		14.20	
14.30	Comida	14.30	Comida	14.30	Comida
14.40		14.40		14.40	
14.50		14.50		14.50	
15.00	Como desarrollar una visión/estrategia?	15.00	Como desarrollar una visión/estrategia?	15.00	Como desarrollar una visión/estrategia?
15.10		15.10		15.10	
15.20		15.20		15.20	
15.30	Preparación Dinámica de Grupo	15.30	Preparación Dinámica de Grupo	15.30	Preparación Dinámica de Grupo
15.40		15.40		15.40	
15.50		15.50		15.50	
16.00	Discusión de grupo	16.00	Discusión de grupo	16.00	Discusión de grupo
16.10		16.10		16.10	
16.20	Interrupción Ejercicio: ¿Cómo lo estamos haciendo?	16.20	Interrupción Ejercicio: ¿Cómo lo estamos haciendo?	16.20	Interrupción Ejercicio: ¿Cómo lo estamos haciendo?
16.30		16.30		16.30	
16.40		16.40		16.40	
16.50	Discusión de grupo	16.50	Discusión de grupo	16.50	Discusión de grupo
17.00		17.00		17.00	
17.10		17.10		17.10	
17.20	Discusión de grupo: Compartir feedback	17.20	Discusión de grupo: Compartir feedback	17.20	Discusión de grupo: Compartir feedback
17.30		17.30		17.30	
17.40	Descanso	17.40	Descanso	17.40	Descanso
17.50		17.50		17.50	
18.00	Auto Reflexión: ¿Qué he aprendido hoy?	18.00	Auto Reflexión: ¿Qué he aprendido hoy?	18.00	Auto Reflexión: ¿Qué he aprendido hoy?
18.10		18.10		18.10	

Formación

Role Play 1

Formación

Dinámica de Grupo

Participante 1 Learning Centre 01/10/2010		Participante 2 Learning Centre 01/10/2010		Participante 3 Learning Centre 01/10/2010	
09.00	Liderazgo Situacional	09.00	Liderazgo Situacional	09.00	Liderazgo Situacional
09.10		09.10		09.10	
09.20	Continuación Role Play- Preparación	09.20	Continuación Role Play- Preparación	09.20	Continuación Role Play- Preparación
09.30		09.30		09.30	
09.40	Observar Interacción Participante 2	09.40	Interacción Role Play- Continuación	09.40	Observar Interacción Participante 2
09.50		09.50		09.50	
10.00	Feedback interacción Participante 2	10.00	Feedback interacción	10.00	Feedback interacción Participante 2
10.10		10.10		10.10	
10.20	Valoración participante 2	10.20	Auto valoración	10.20	Valoración participante 2
10.30	Observar Interacción Participante 3	10.30	Observar Interacción Participante 3	10.30	Interacción Role Play- Continuación
10.40		10.40		10.40	
10.50	Feedback interacción Participante 3	10.50	Feedback interacción Participante 3	10.50	Feedback interacción
11.00		11.00		11.00	
11.10	Valoración participante 3	11.10	Valoración participante 3	11.10	Auto valoración
11.20	Interacción Role Play- Continuación	11.20	Observar Interacción Participante 1	11.20	Observar Interacción Participante 1
11.30		11.30		11.30	
11.40	Feedback interacción	11.40	Feedback interacción Participante 1	11.40	Feedback interacción Participante 1
11.50		11.50		11.50	
12.00	Auto valoración	12.00	Valoración participante 1	12.00	Valoración participante 1
12.10	Descanso	12.10	Descanso	12.10	Descanso
12.20		12.20		12.20	
12.30	Lectura Folleto Explicativo: A y P	12.30	Lectura Folleto Explicativo: A y P	12.30	Lectura Folleto Explicativo: A y P
12.40	Preparación: Analisis y Presentación	12.40	Preparación: Analisis y Presentación	12.40	Preparación: Analisis y Presentación
12.50		12.50		12.50	
13.00		13.00		13.00	
13.10		13.10		13.10	
13.20	Observar presentación Participante 3	13.20	Observar presentación Participante 3	13.20	Presentación
13.30		13.30		13.30	
13.40	Presentación	13.40	Observar presentación Participante 1	13.40	Observar presentación Participante 1
13.50		13.50		13.50	
14.00	Observar presentación Participante 2	14.00	Presentación	14.00	Observar presentación Participante 2
14.10		14.10		14.10	
14.20	Feedback y Valoración de las Presentaciones	14.20	Feedback y Valoración de las Presentaciones	14.20	Feedback y Valoración de las Presentaciones
14.30		14.30		14.30	
14.40		14.40		14.40	
14.50		14.50		14.50	
15.00	Feedback general de los Participantes	15.00	Feedback general de los Participantes	15.00	Feedback general de los Participantes
15.10		15.10		15.10	
15.20		15.20		15.20	

} **Formación**

} **Role Play 2**

} **Análisis y Presentación**



Ejemplo Modelo de Informe

Módulo de la competencia

Informe Learning Centre

+

Adaptabilidad
<i>Adaptabilidad, a partir de mantener la efectividad bajo circunstancias de cambio y/o bajo presión incrementando flexibilidad hacia nuevas situaciones, personas y regímenes laborales.</i>
Reconoce y valora la diversidad de las circunstancias, personas y situaciones y las integra en el día a día del trabajo. (Reacciona ante las emociones de los demás de manera bien planeada y puede cambiar el punto de referencia a nuevas cosas en la perspectiva de otros)
Acepta el cambio y rechaza, adapta los objetivos en caso necesario. Se mantiene actualizado del entorno al que pertenece la empresa, de cara a monitorizar los cambios y evoluciones del contexto del negocio.
Busca soluciones creativas y constructivas si la situación lo requiere.
Adapta la metodología de trabajo en situaciones de cambio en caso de utilidad o necesidad para conseguir resultados.
Demuestra una adecuada escucha activa.
Establece relaciones sociales fácilmente.
Comentarios:
Consideramos esta como una de las principales áreas de desarrollo de Eduardo. Observamos que su preferencia por trabajar en entornos estructurados con objetivos y responsabilidades definidas le hace sentirse más cómodo con actitud serena y positiva. En su plano de relaciones interpersonales, es lo que le lleva a guardar distancia y no mostrarle tan accesible a los momentos difíciles de su vida laboral. Valoramos positivamente la escucha activa que realiza y el hecho de que sus propuestas con carácter general buscan analizar y construir con la otra parte. Sin embargo, su tendencia a no trabajar con la guía predefinida le lleva a no extraer el máximo partido de la información que recibe de la otra parte, adaptando su discurso de manera limitada. Consideramos cómo genera propuestas con cierto componente de cambio o innovación más como respuesta a una situación que es necesario resolver que como una necesidad inherente de su perfil profesional. Dentro de su equipo de trabajo, se sitúa en una posición cuando resulta oportuno para facilitar que se consiga el objetivo.

Módulo de la competencia

Informe Learning Centre

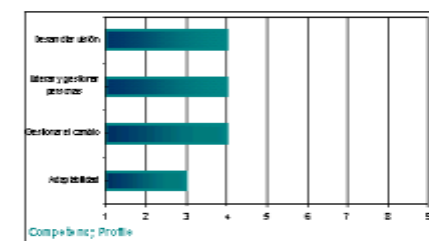
Conclusión y Consejos de Desarrollo

POTENCIAR LAS FORTALEZAS	ÁREAS POTENCIALES DE DESARROLLO
<ul style="list-style-type: none"> Tu orientación a resultados que se traduce en tu capacidad para centrar tu atención y dirigirte hacia el objetivo. La concreción de tus propuestas, gracias al respaldo organizativo que consigues para las mismas. Tu estilo de interacción bidireccional que potencia la participación de tus colaboradores. Tu rol como "implantador" en procesos de cambio, sobre todo cuando se trata de utilizar recursos y tiempos. 	<ul style="list-style-type: none"> Situar el punto de inicio de tus reflexiones y acciones en el objetivo marcado, considerando las implicaciones de este a nivel global para la organización. Dedicar mayor atención al elemento emocional de las relaciones profesionales. Desarrollar los argumentos necesarios para involucrar a las personas con los objetivos, potenciando desde su utilización de feedback positivo. Adoptar una actitud más abierta en situaciones de interacción. No para favorecer la bidireccional sino para utilizar con mayor efectividad la información que consigues con la misma. Desarrollar tu trato abierto y cercano desde el comienzo de tu relación personal.
POTENCIALES AMENAZAS PARA EL DESARROLLO	CONSEJOS PARA EL DESARROLLO DE OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> Tu foco en la obtención de resultados te puede llevar a emprender la acción sin un análisis previo más amplio de la situación. Tu ubicación de tu posición puede conllevar limitaciones de cara a tener una perspectiva más global de la organización. Tu postura prudente y reservada en las relaciones interpersonales y situaciones sociales puede suponer una dificultad adicional a la hora de integrar más la información de la otra parte y utilizar el refuerzo positivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza los objetivos con los que trabajas. Evalúa a qué medida adoptas una actitud crítica ante los mismos, tratando de adoptar un enfoque global de plantación conjunta. Trata de utilizar más la información que proviene de otras personas. Sobre todo ante situaciones en las que es necesario generar compromiso, es importante amoldar el discurso y generar los mejores oportunos. Potencia la utilización del feedback positivo. Es tu primer paso efectivo para mejorar la motivación y la implicación de los demás. Trata de exponerte a más situaciones alejadas de zona de confort. Analiza tus emociones. Recoge de dónde proviene los puntos que más te incomodan.

Módulo de la competencia

Informe Learning Centre

Perfil de Competencias Personal



Oportunidad de Desarrollo - 1-5

El participante posee de manifiesto conductas básicas de la competencia. Existe la oportunidad de mejorar los resultados por lo que se considera aconsejable acciones para desarrollar la competencia.

Eficiencia: 4-6

El participante se desenvuelve de manera competente en los comportamientos asociados a la competencia. Conviene obtener resultados que se consideren efectivos y es recomendable que se potencien con acciones de desarrollo.

Fortaleza: 7-9

El participante demuestra un desempeño sobresaliente en la competencia obteniendo resultados óptimos.

