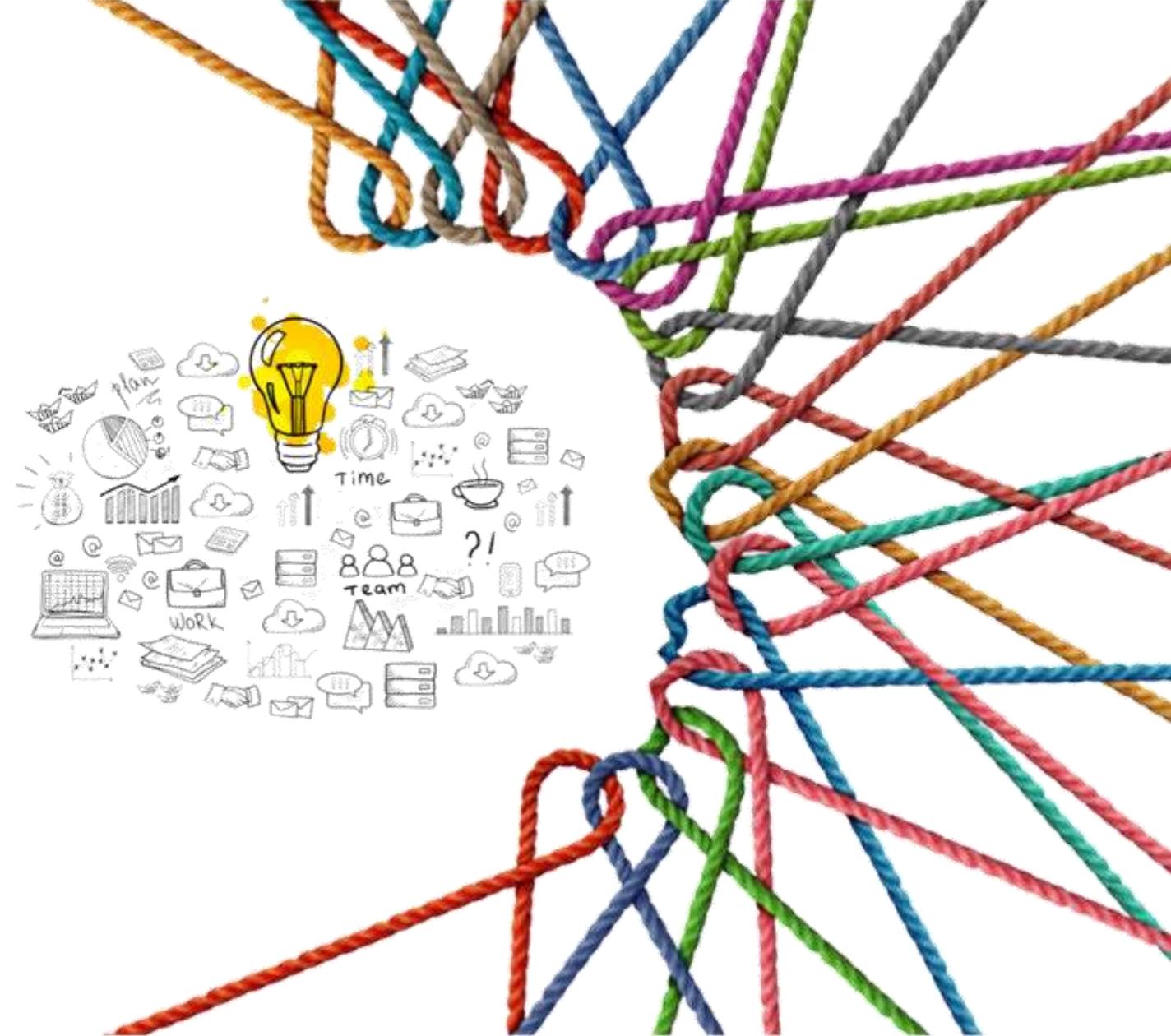
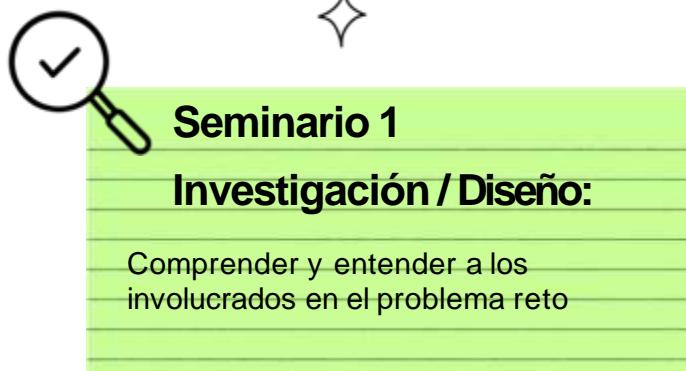


# Implementar. Creando un plan de acción personal y profesional



23deoctubre

# En seminarios anteriores



## Empatía:

- Aprendiste de la importancia de **entender** al otro desde su propio **mundo**, mediante el uso de herramientas como las **preguntas** y el **Mapa de Empatía**, ... identificando sus necesidades, deseos y preocupaciones.

## Autoconocimiento:

- Conociste como la **Rueda de la Vida** para evaluar diferentes áreas de nuestra vida y detectar oportunidades de mejora.
- Descubriste como la **Ventana de Johari** para entender cómo nos percibimos a nosotros mismos y cómo nos perciben los demás.

## Definición de Objetivos:

- Establecimos objetivos claros y específicos **SMART** para mejorar nuestro estilo de comunicación.

# En seminarios anteriores



## Seminario 2

### Ideación / Opciones

Generar ideas, posibilidades, encontrar opciones.

#### Pensamiento creativo y crítico:

- Tomar perspectiva
- Cuestionar nuestros pensamientos y entender las ideas de los demás

#### Generación de Ideas:

- Practicamos técnicas de brainstorming para generar soluciones innovadoras a desafíos de comunicación.
- Exploramos el Design Thinking como marco para pensar de manera creativa y centrada en las personas.

#### Estrategias de Coaching:

- Aplicamos preguntas poderosas, técnicas de escucha activa, silencios y asertividad para facilitar la exploración de nuevas formas de comunicación.
- Experimentamos como desde la asertividad podemos establecer nuestros límites, siempre desde el respeto.
- Filtrado de OBJETIVO

# En seminarios anteriores



## Seminario 3

### Plan de acción / Prototipar

Entrar a la acción, diseñar un plan que materialice la idea.

#### Prototipar y Probar:

- Hablamos de que es crear **prototipos** y que utilidad tienen en la mejora de nuestra **comunicación**.
- Exploramos cómo **experimentar** y ajustar nuestras **estrategias** de comunicación en función del **feedback** recibido.
- Reviásmos el modelo GROW de coaching y su relación con el modelo de Design Thinking y nos enfocaremos en la etapa de 'Will' del modelo, donde convertimos **opciones** en **acciones concretas**.

# Dinámica



## Investigación / Diseño:

Comprender y entender a los involucrados en el problema reto



## Ideación / Opciones

Generar ideas, posibilidades, encontrar opciones.



## Plan de acción / Prototipar

Entrar a la acción, diseñar un plan que materialice la idea.

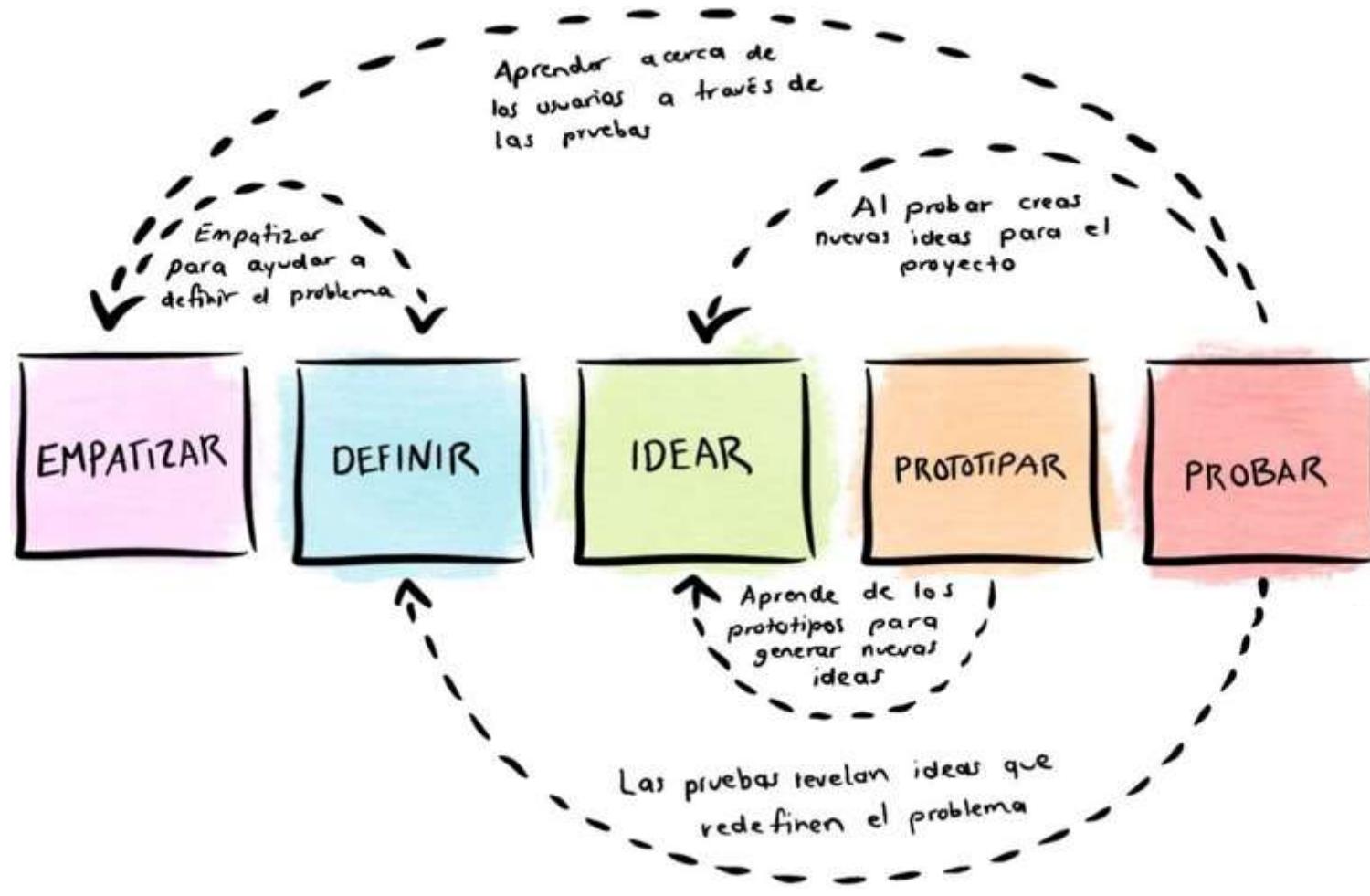
# En seminarios anteriores

Con el **conocimiento** y las **herramientas** adquiridas en los **seminarios anteriores**, estamos preparad@s para pasar a la **siguiente fase** del proceso de mejora, la fase de:

## IMPLEMENTAR



# La vista desde Design Thinking



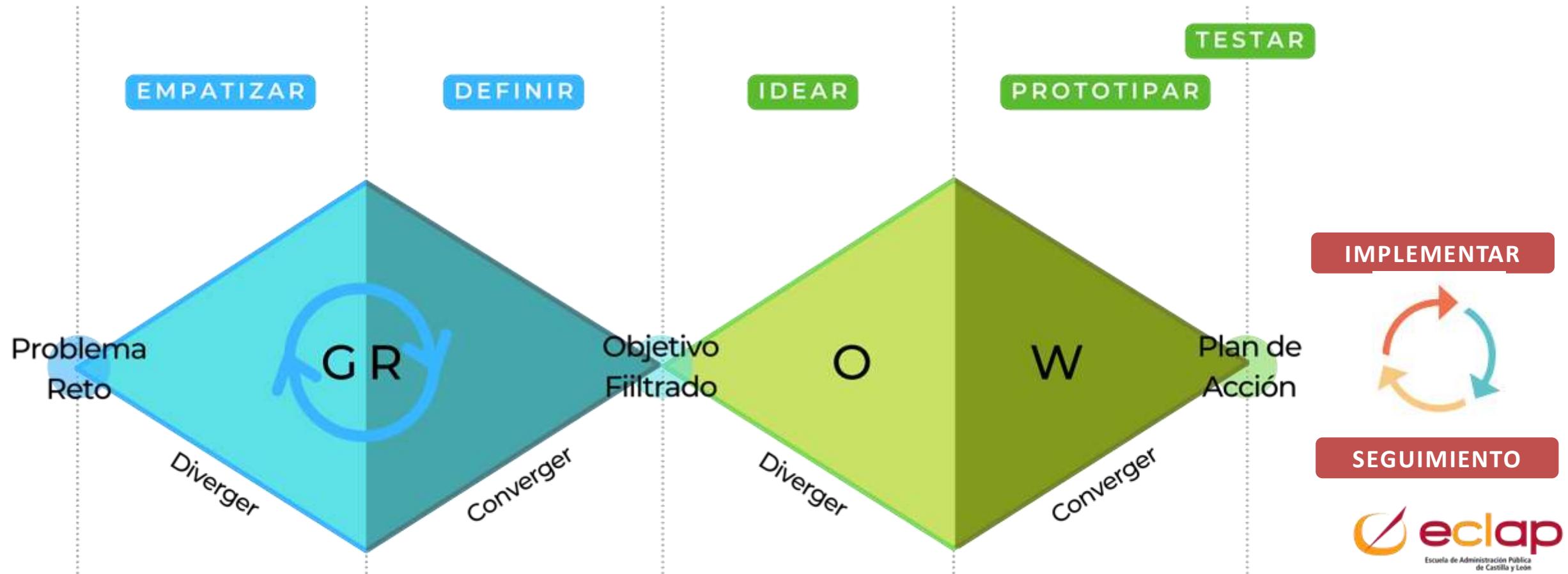
# La vista desde Coaching

- Entender a la otra persona, a mi mismo, el problema, reto, necesidad.
- Hacer un examen del momento presente y del estado deseado al que se quiere llegar.
- Permite filtrar y acotar el objetivo que se quiere conseguir.
- Habilita la creación de un plande acción.



# La vista compartida

## Vista Conjunta Design Thinking y Grow



# Pregunta para la reflexión



¿Qué es para ti **IMPLEMENTAR**?

# Estrategias Dinámicas para el Cambio y la Innovación

## Una aproximación del concepto Implementación

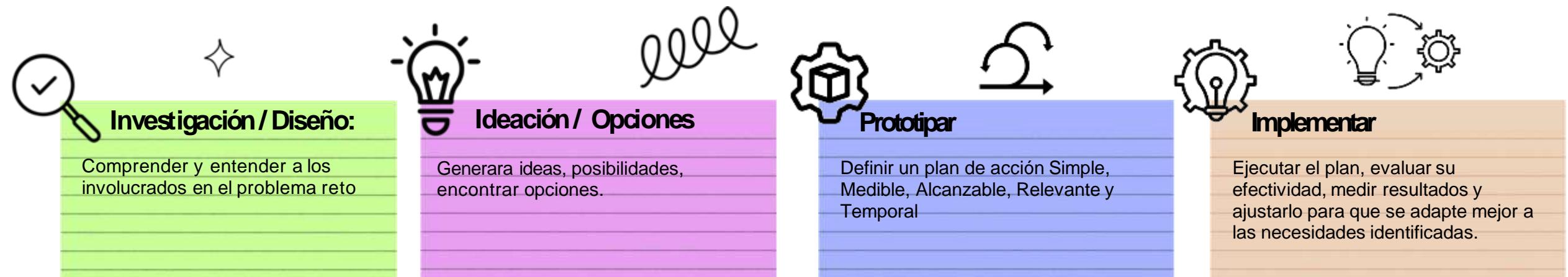
Es un proceso intrínseco a la puesta en práctica de un plan o solución.

Se trata de ejecutar las acciones definidas para alcanzar un objetivo.

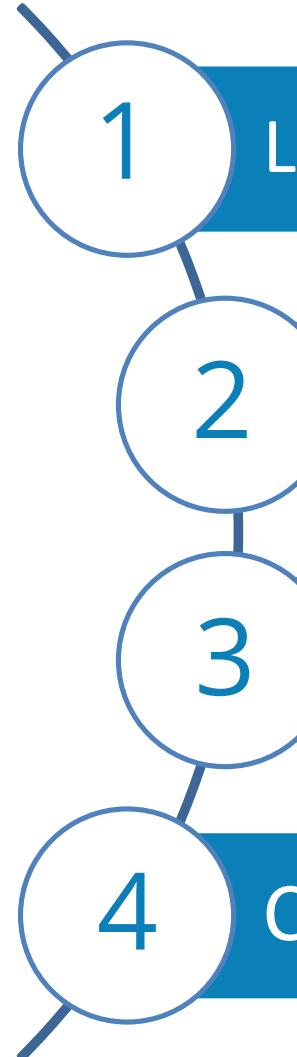
Es un proceso dinámico, iterativo que requiere evaluar constantemente los resultados obtenidos, recoger feedback, y realizar los ajustes necesarios (pivotar) para mejorar la efectividad de las acciones.



# Dinámica



# ¿Qué tenemos para esta sesión?

- 
- 1 La Importancia de Evaluar las Acciones
  - 2 Lo que no se puede Medir, no se puede Mejorar
  - 3 Adaptación y Mejora Continua
  - 4 Consolidar el Compromiso a largo Plazo

# Pregunta para la reflexión



Piensa en una conversación reciente que no salió como esperabas.

¿Qué crees que podrías haber hecho diferente en cuanto a la manera de comunicarte o generar ideas?

# De la Acción a la Mejora



## Objetivo:

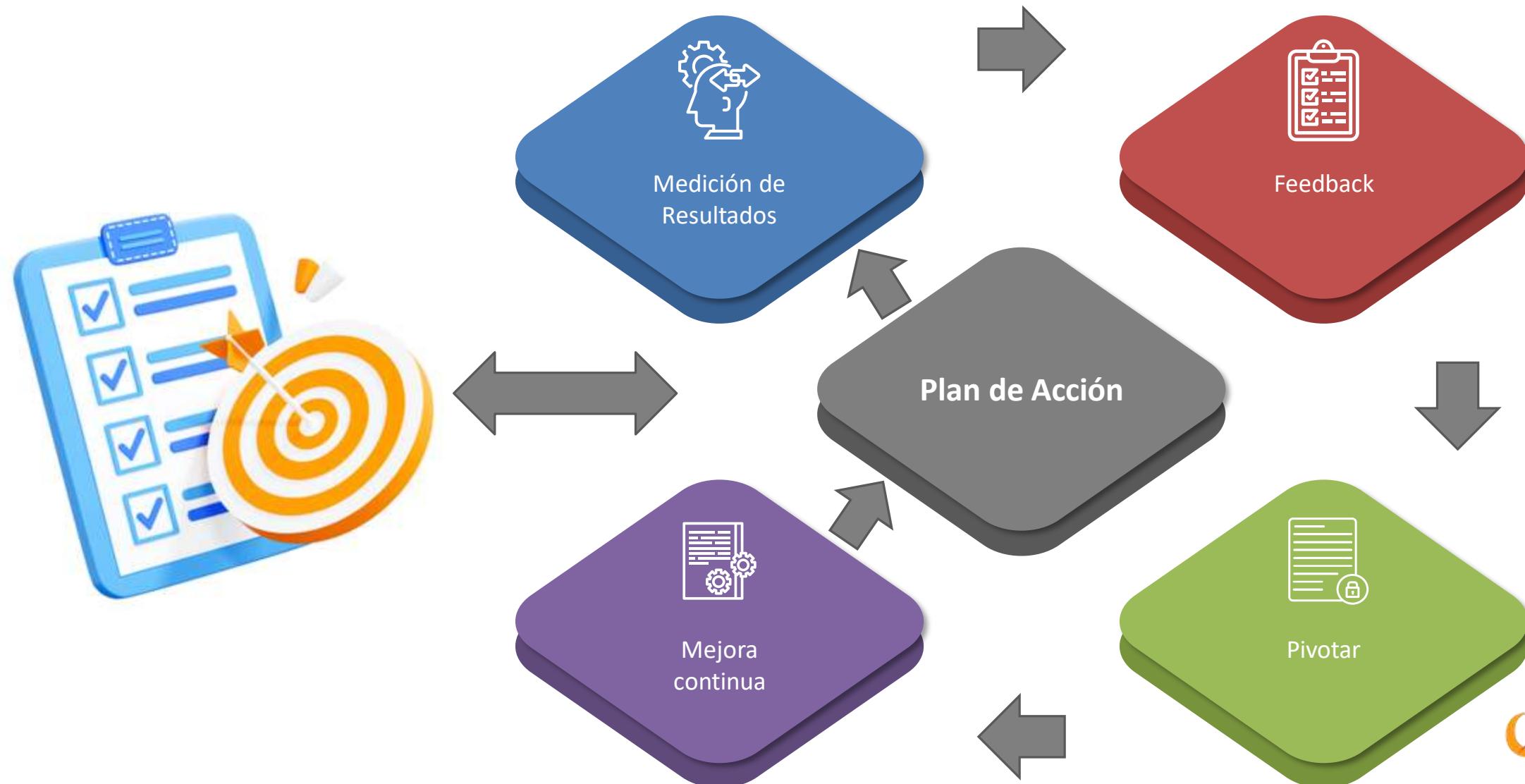
Transformar las **ideas / opciones** que hemos generado en **acciones** concretas.

Vamos a ver cómo **prototipar** nuevas formas de **comunicación** y cómo probar su **efectividad**.

1

# La Importancia de Evaluar las Acciones

# La Importancia de Evaluar las Acciones



# La Importancia de Evaluar las Acciones

## Evaluando las Acciones: Las 4 Fases del proceso de implementación

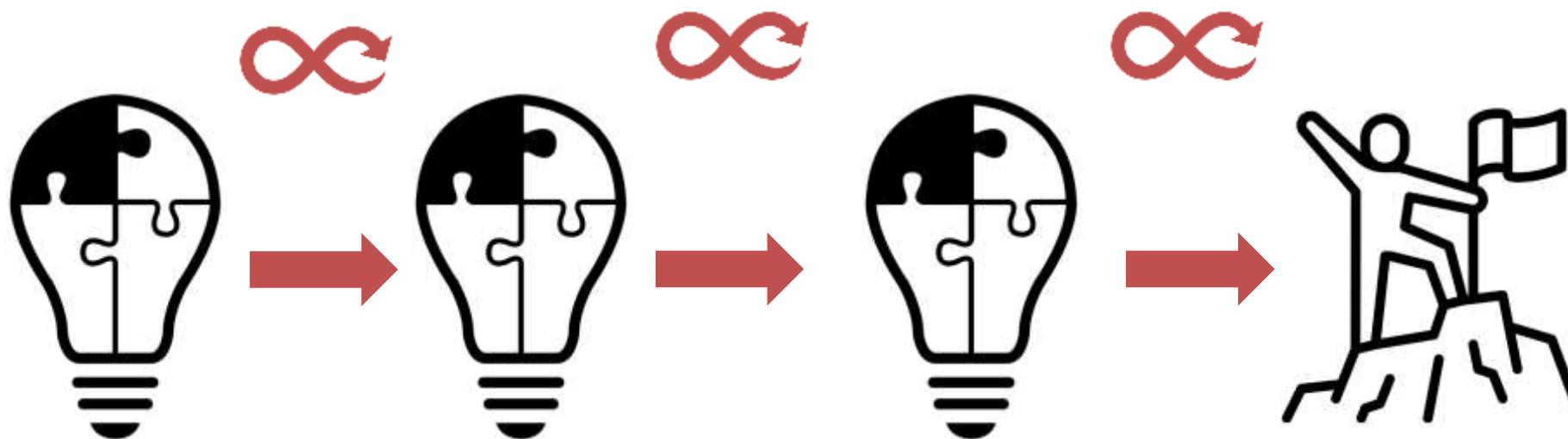
No solo se trata de actuar, es necesario evaluar el proceso de cambio.

- **Medición de resultados (Ejecutar y Observar):** Nos permite conocer si las acciones están generando el impacto deseado.
- **Feedback (Evaluar y Analizar):** Ofrece información valiosa desde diferentes perspectivas para ajustar y mejorar.
- **Pivatar (Ajustar y Adaptar):** Basado en el feedback, si algo no está funcionando, se puede ajustar, modificando el enfoque o las tácticas para adaptarse mejor a la consecución del objetivo.
- **Mejora continua:** Es la fase en la que el ciclo de resultados, feedback y ajuste se convierte en un proceso constante.

# La Importancia de Evaluar las Acciones

## Evaluando las Acciones: Las 4 Fases del proceso de implementación

La implementación no es un punto final, sino una etapa en el camino de iteraciones constantes donde las soluciones se van perfeccionando y se van generando nuevos planes de acción orientados hacia el objetivo.



# La Importancia de Evaluar las Acciones

## Establecer Objetivos SMART

El modelo SMART tradicional de definición de objetivos:

- S: eSpecifico. Claro y concreto
- M: Medible. Debe poder cuantificarse o calificarse
- A: Alcanzable. Según sus recursos y capacidades
- R: Relevante. Importante para su trabajo y desarrollo
- T: Tiempo definido. Con un plazo claro para su logro

Enriquecimiento de SMART: Incluir elementos de medición y feedback (cómo sabré si el objetivo se está cumpliendo).

# La Importancia de Evaluar las Acciones

## Plan de acción: Establecer Acciones Concretas

Las acciones concretas relacionadas con la consecución del objetivo:

Con el objetivo en mente, definir acciones concretas que ayudarán a alcanzarlo.

Ejemplos de acciones para el objetivo:

- En cada reunión, dedicar 10 minutos a una sesión de generación de ideas sobre un tema específico.
- Formular preguntas abiertas para incentivar la participación.
- Rotar la facilitación de las reuniones entre los miembros del equipo.

# La Importancia de Evaluar las Acciones

## Plan de acción: Establecer Acciones Concretas

Ejemplo práctico:

Objetivo: Conseguir que todos los integrantes del equipo aporten en las reuniones mejorando el clima y la motivación

Plan de acción: Asegurar que cada miembro del equipo tenga un rol activo en las reuniones, como facilitador, moderador o responsable de temas específicos, etc.

Se podría medir registrando:

- el número de aportaciones en las reuniones de cada integrante del equipo.
- el nivel de satisfacción del equipo a través de encuestas.

2

Lo que no se puede Medir, no se  
puede Mejorar

# Lo que no se puede Medir, no se puede Mejorar

## El concepto de KPI

Los Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs) son métricas que nos ayudan a medir el éxito del plan de acción en la consecución del objetivo.

Ejemplos:

- **KPI 1: Número de intervenciones por participante:** Cada participante a la reunión al menos tendrá una intervención.
- **KPI 2: Duración media de las intervenciones:** Mantener la duración media de las intervenciones en 2 minutos por persona, evitando que algunos acaparen la conversación.
- **KPI 3: Número de ideas o propuestas presentadas por reunión:** Aumentar el número de ideas propuestas en un 30% en comparación con reuniones anteriores

# Lo que no se puede Medir, no se puede Mejorar

## Definir Acciones Concretas Utilizando Herramientas Aprendidas

Ejemplos de acciones y herramientas:

- Aplicar **brainstorming** (lluvia de ideas) en reuniones para generar nuevas ideas.
- Utilizar **preguntas de coaching** para estimular la reflexión en el equipo.
- Implementar el **Mapa de Empatía** para entender mejor las necesidades de los integrantes del equipo.
- Practicar la **escucha activa** en interacciones diarias.
- Comunicar de manera **asertiva** las responsabilidades de cada persona.

# Lo que no se puede Medir, no se puede Mejorar

## ¿Cómo saber si las acciones están siendo efectivas?

La medición permite evaluar el progreso, a través de indicadores para saber si el plan está siendo efectivo.

- Identificar qué funciona y qué no.
- Ajustar nuestras estrategias según sea necesario.
- Motivarnos al ver el avance hacia nuestros objetivos.

# 3 Adaptación y Mejora Continua

# Adaptación y Mejora Continua

## El feedback

El feedback es esencial para saber cómo están funcionando las acciones y qué ajustes podrían ser necesarios.

Establecer métodos y momentos para obtener feedback que permita ajustar y mejorar.

Formas de recopilar feedback:

- Encuestas al equipo o usuarios.
- Reuniones de retroalimentación periódicas.
- Observaciones directas y autoevaluación.
- Herramientas digitales como formularios en línea.

# Adaptación y Mejora Continua

## El feedback

Ejemplo:

- **Método:** Enviar una encuesta breve al equipo al final de cada mes.
- **Preguntas clave:** '¿Sientes que tu participación en las reuniones ha aumentado?', '¿Qué podríamos hacer para mejorar tu participación en las reuniones?'

# Adaptación y Mejora Continua

## Establecer un plan de seguimiento

### Instrucciones:

- Programar fechas para revisar el progreso y realizar ajustes necesarios.
- Definir criterios para modificar el plan si es necesario.

### Ejemplo:

- Fechas de revisión: Cada dos semanas, revisar los KPIs y feedback recibido.
- Criterios de ajuste: Si la participación no aumenta en al menos un 10% después de un mes, reconsiderar las acciones y probar nuevas estrategias.

# Adaptación y Mejora Continua

## Estrategias de Adaptación y Resiliencia

- **Flexibilidad en los planes:** Estar dispuesto a ajustar el plan de acción según las circunstancias y feedback recibido.
- **Búsqueda de aliados y apoyo:** Involucrar a otros que puedan apoyar y contribuir al éxito del plan.
- **Mentalidad de crecimiento:** Adoptar una actitud abierta al aprendizaje y a ver los desafíos como oportunidades para crecer.

# Adaptación y Mejora Continua

## Estrategias de Adaptación y Resiliencia

Ejemplos:

- **Flexibilidad en los planes:** Si no es posible realizar reuniones semanales de feedback, ajustar la frecuencia a quincenal o mensual.
- **Búsqueda de aliados y apoyo:** Invitar a un conocido o interesado a co-liderar una iniciativa, compartiendo responsabilidades y apoyo mutuo.
- **Mentalidad de crecimiento:** Ver una resistencia inicial del equipo como una oportunidad para mejorar mis habilidades de comunicación.

# Adaptación y Mejora Continua

## Kanban: Una herramienta para el seguimiento de las actividades

### ¿Qué es Kanban?

Es un modelo visual para gestionar tareas y flujos de trabajo.

Se basa en un tablero con columnas que representan diferentes etapas, como 'Por hacer', 'En proceso' y 'Hecho'.

### Beneficios de utilizar Kanban:

- Visualización clara de todas las tareas y su estado.
- Identificación rápida de cuellos de botella o tareas pendientes.
- Facilitación de la colaboración al tener una visión compartida del trabajo.

# Adaptación y Mejora Continua

Kanban: Una herramienta para el seguimiento de las actividades



# Adaptación y Mejora Continua

## Kanban: Una herramienta para el seguimiento de las actividades

### Herramientas digitales para hacer un tablero Kanban

- Trello
- Microsoft Planner
- Monday
- Notion
- Excel

### Métodos físicos:

- Usar una pizarra o panel con notas adhesivas para representar las tareas.

# Adaptación y Mejora Continua



¿Cuál es un **desafío** cotidiano en tu trabajo que podría beneficiarse de un enfoque más creativo?

4

# Consolidar el Compromiso a largo Plazo

# Consolidar el Compromiso a largo Plazo

## La importancia del compromiso

Es la determinación personal para cumplir con los objetivos, valores y metas que uno se ha fijado, manteniendo una “promesa interna” de iniciar, perseverar y no abandonar.

El compromiso va más allá de un simple deseo o promesa; requiere persistencia, autodisciplina y, a menudo, el apoyo de otros para mantener el enfoque en el largo plazo.



# Consolidar el Compromiso a largo Plazo

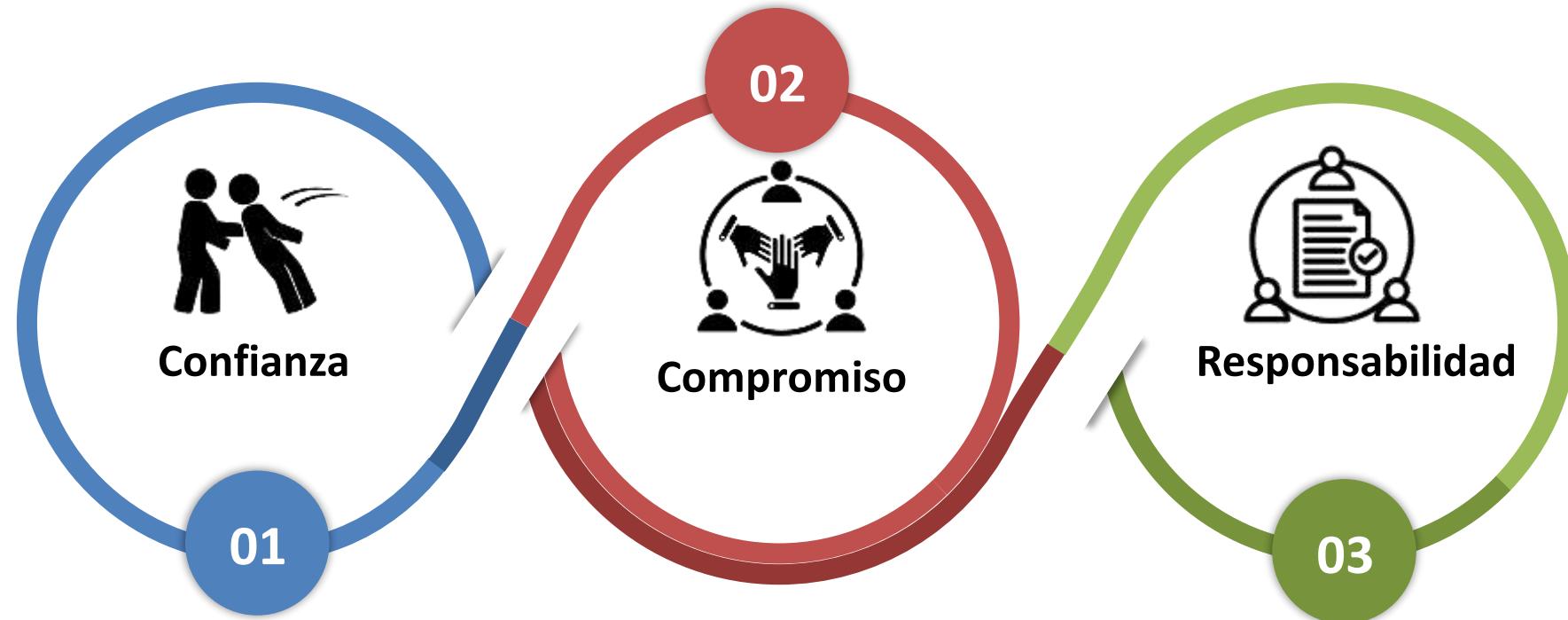
## La importancia del compromiso

El compromiso es binario. Se tiene o no se tiene.

No admite graduaciones.

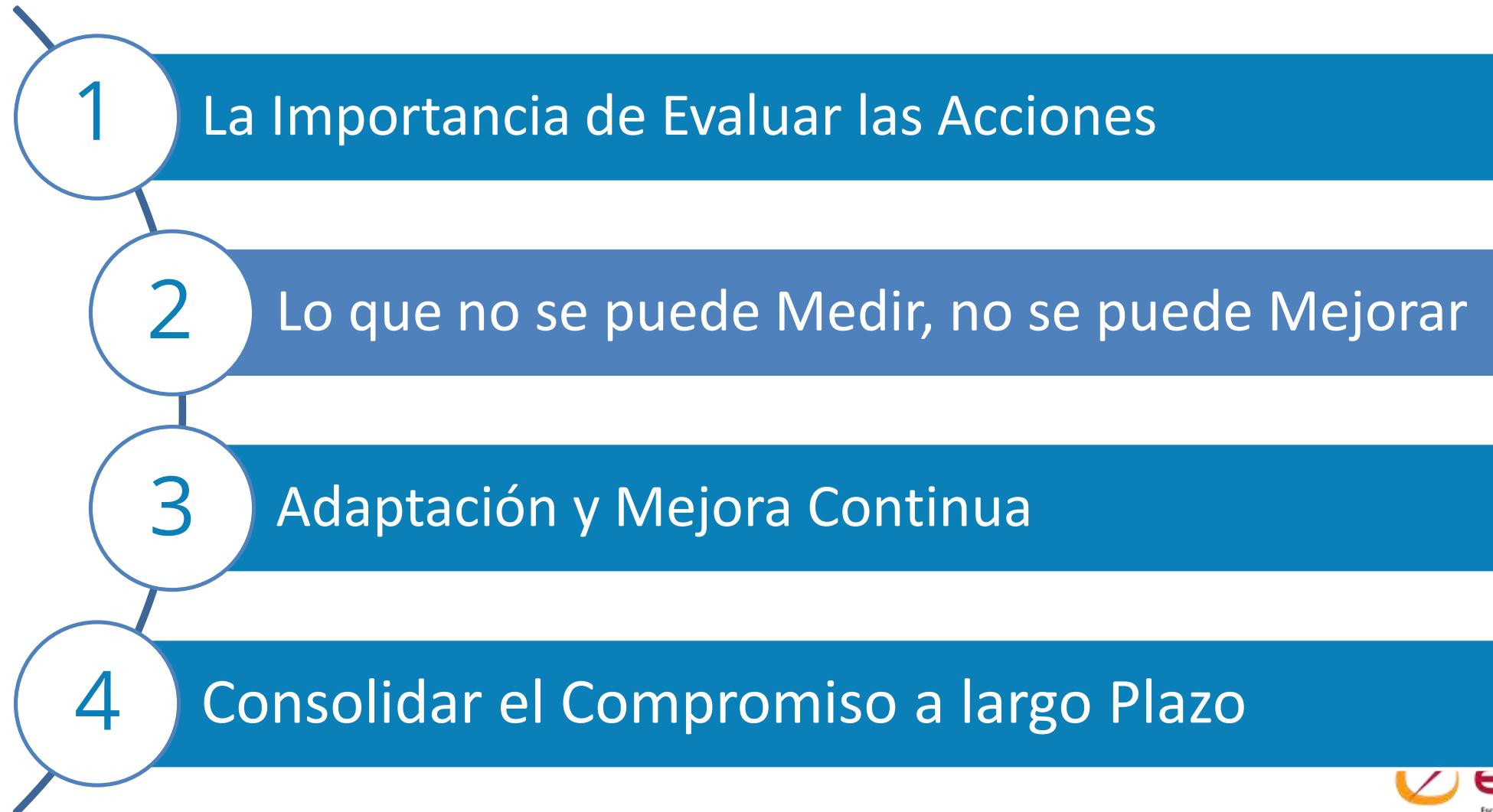
0 1  
1 0

# Consolidar el Compromiso a largo Plazo



# Llegamos al Final del Seminario

# ¿Qué hemos tratado en esta sesión?

- 
- 1 La Importancia de Evaluar las Acciones
  - 2 Lo que no se puede Medir, no se puede Mejorar
  - 3 Adaptación y Mejora Continua
  - 4 Consolidar el Compromiso a largo Plazo

# Llegamos al Final del Seminario

¿Cuál es el PMA que vas a transformar en plan de acción al que te vas a comprometer?

¿Estás dispuest@ a pedir feedback?



# Terminamos

