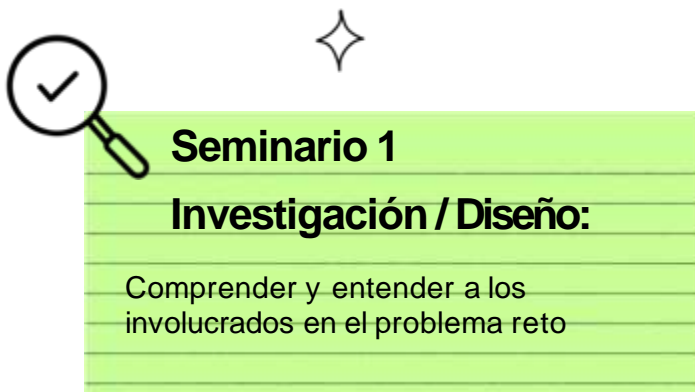


Implementar. Creando un plan de acción personal y profesional



23 de octubre

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



llll

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.
- Reviasmos 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.

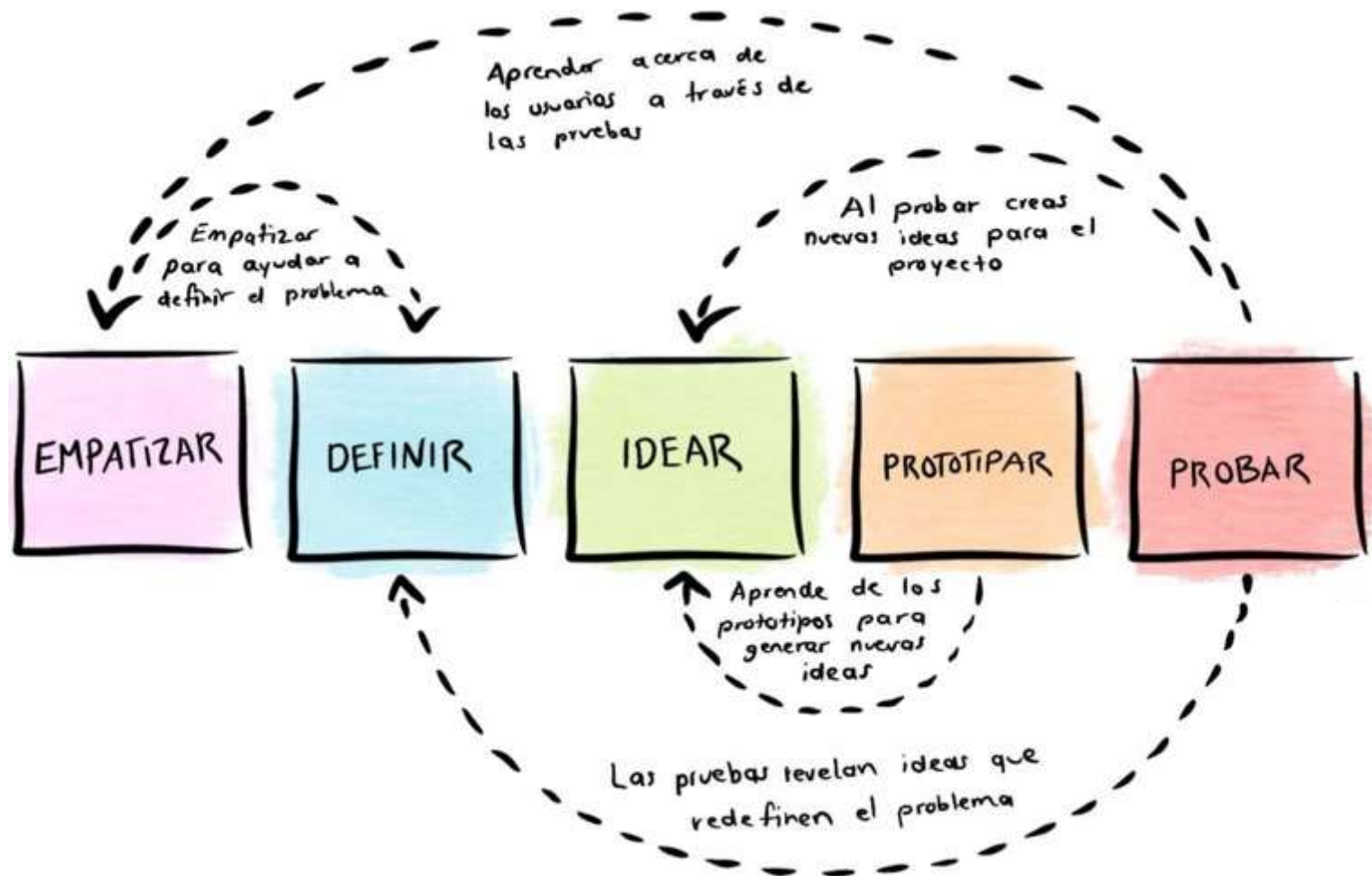
En seminarios anteriores

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



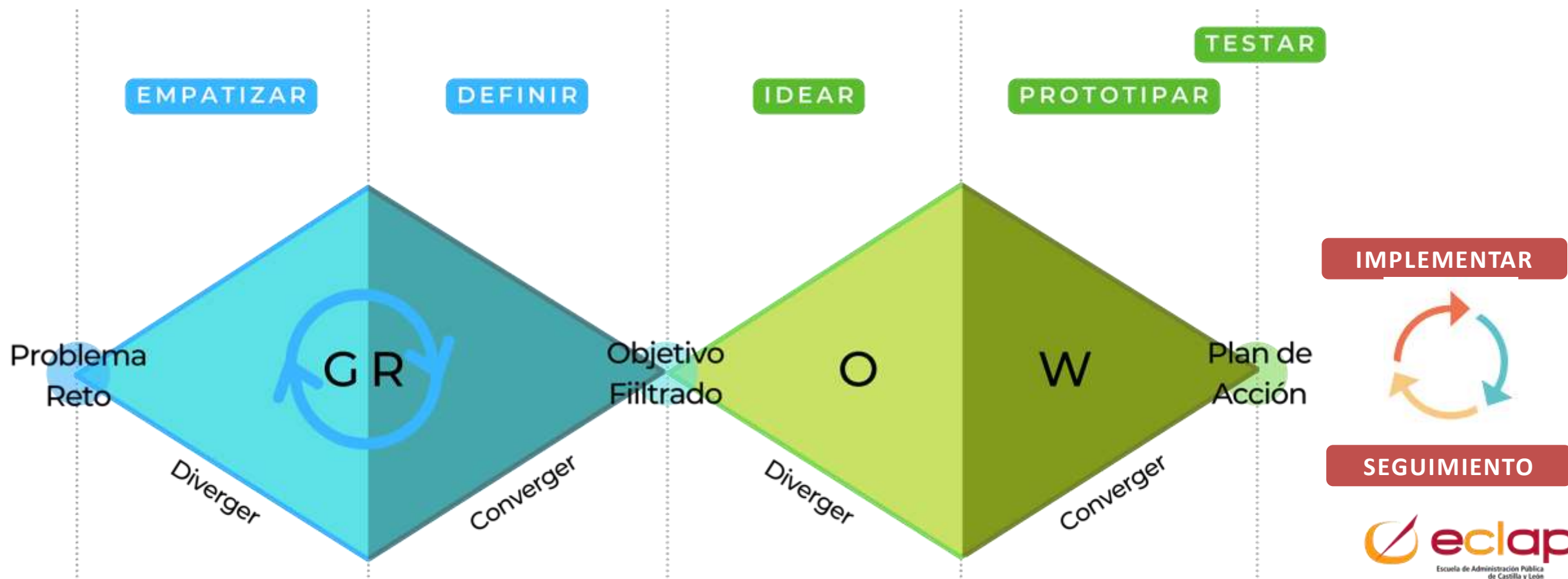
La vista desde Coaching

- 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 plan de 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

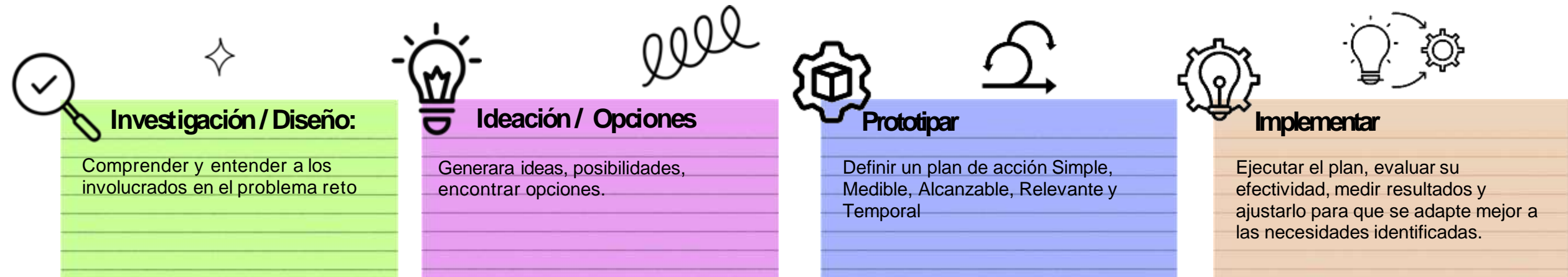
Es un **proceso** intrínseco a la puesta en **práctica** de un **plan** o **solución**.

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

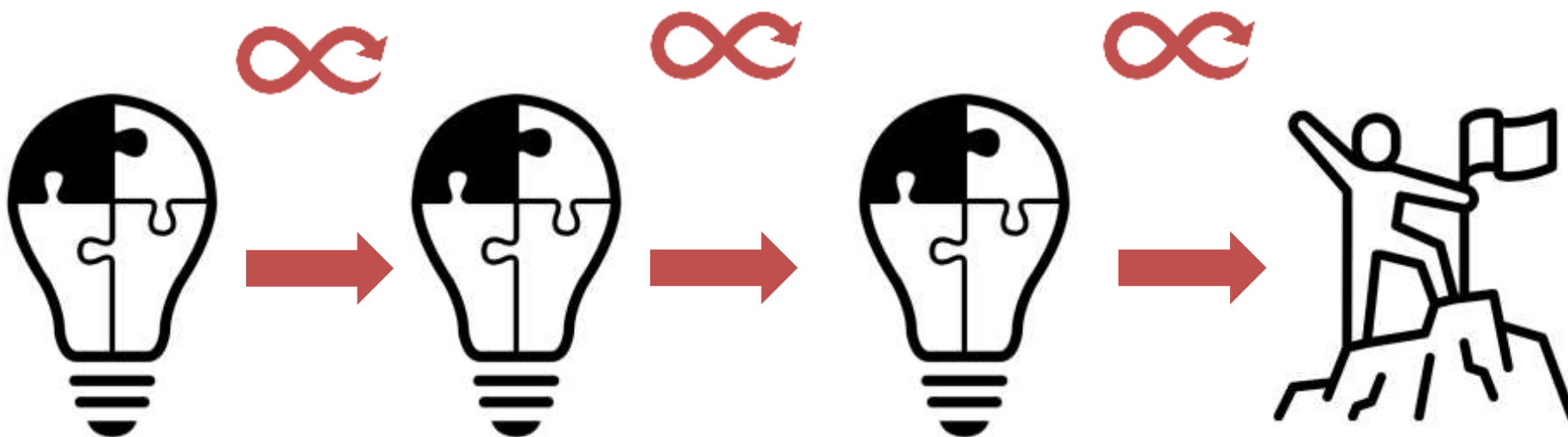
No solo se trata de actuar, es necesario **evaluar** el proceso de cambio.

- **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**.
- **Pivotar (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: e**Specífico. Claro y concreto
- **M: M**edible. Debe poder cuantificarse o calificarse
- **A: A**lcanzable. Según sus recursos y capacidades
- **R: R**elevante. Importante para su trabajo y desarrollo
- **T: T**iempo 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 e **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

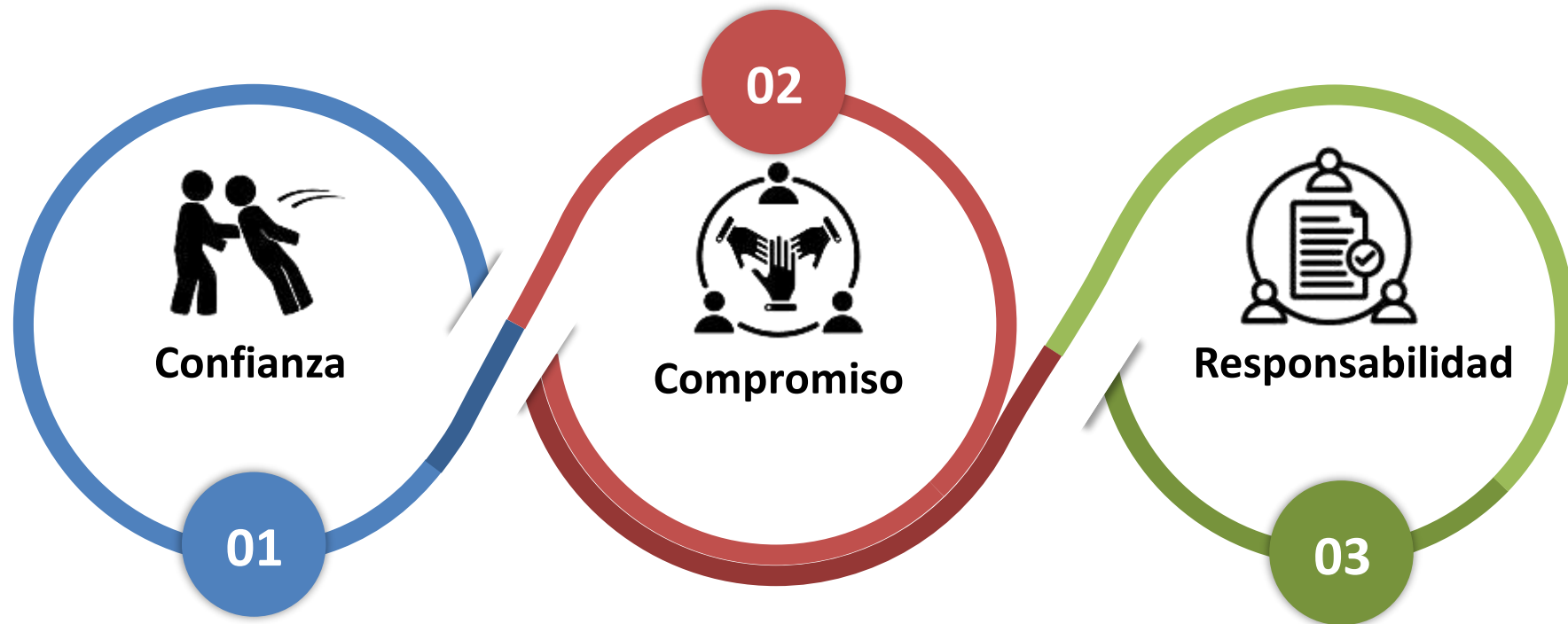
La importancia del compromiso

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

No admite graduaciones.

01
10

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

