

CURSO SUPERIOR DE CRECIMIENTO PERSONAL Y DE LAS ORGANIZACIONES



Formación para directivos de organizaciones

UpToYou: el crecimiento de la organización en el crecimiento de las personas

Doble titulación por UpToYou y por Foro Europeo-Escuela de Negocios de Navarra

Crecimiento, complejidad y relaciones humanas son la base de la empresa u organizaciones.

El mundo de hoy es *complejo* y cambiante por la cantidad de variables que intervienen y las más difíciles de entender son las personales, que son las determinantes para la organización y la toma de decisiones.

Si una organización quiere *crecer*, solo hay una forma adecuada de hacerlo: a través del crecimiento de las personas. El mobiliario, los inmuebles, las computadoras, los sistemas, las máquinas no crecen.

La persona crece mejorando sus *relaciones personales* que es lo que da valor a nuestras acciones. Además, la experiencia confirma que los grandes frenos de una organización son fundamentalmente de orden relacional.

Estos tres términos permiten otros como: Confianza, autonomía, iniciativa, esfuerzo, motivación y un largo etcétera que se suelen entender de forma individual y ese error explica el fracaso de muchas empresas en promoverlos a pesar del tiempo y dinero invertido en ello.

UpToYou (www.uptoyoueducacion.com) actúa en la experiencia real vivida y ofrece caminos de crecimiento individual y grupal al mismo tiempo.



¿En qué puede ayudar UpToYou a una organización o empresa?

La respuesta es clara: a crecer de forma sana, orgánica y continua. Una organización que 'nazca muerta' o que solo busque aumentar su eficiencia no necesita de UpToYou. Con 'nacer muerta' nos referimos a una organización que surge para ofrecer un producto y no pretende evolucionar, sino que se conforma con hacer siempre lo mismo. Para hacer lo mismo no hace falta UpToYou, pues no se requiere crecimiento, ni personal ni organizacional. Tampoco si lo que se pretende es solo una mejor eficacia o eficiencia; es decir, hacer lo mismo, pero con menores gastos. Lo cual tiene su interés, pero no puede confundirse con el crecimiento.

¿En qué puede ayudar UpToYou a los trabajadores?

UpToYou ayuda a que las personas realicen un proceso de crecimiento personal a partir de su realidad emocional concreta, creciendo en el autoconocimiento y en la mejora de las relaciones interpersonales.

UpToYou es una propuesta formativa que favorece procesos de crecimiento personal partiendo de la realidad vivida y sus relaciones. Para ello trabaja el autoconocimiento partiendo de su realidad emocional y la mejora de sus relaciones personales y profesionales.

UpToYou propone una visión amplia, basada en el crecimiento personal y organizacional constantes porque se abre a la realidad específica que las personas concretas están viviendo y que los lleva a actuar de determinada manera.

Solo puede crecer la persona, luego el crecimiento de la organización está supeditado al crecimiento de las personas que la integran y es ahí donde UpToYou tiene su lugar natural.

El enfoque de la formación combina el conocimiento teórico sobre el fenómeno de las emociones basado en las aportaciones más relevantes de la filosofía, la psicología y las neurociencias, con su aplicación práctica encarnada en un conjunto

de herramientas específicas que el participante aprenderá a utilizar para lograr los objetivos.

UpToYou tiene una alianza estratégica en México con SOLIDARIUM. Compartimos el mismo marco conceptual general y mientras UpToYou se centra en la formación experiencia que pone las bases personales, actitudinales y teóricas del crecimiento personal y grupal, SOLIDARIUM se centra en el acompañamiento de la organización para poner a la persona en el centro de la gestión de forma sistemática. Así pues, uno es el complemento natural del otro.

Gracias al convenio formalizado entre UpToYou y Foro Europeo-Escuela de Negocios de Navarra, el alumno que supere el programa superior, y cumpla los requisitos establecidos, podrá obtener al finalizar la doble titulación, expedida por ambas instituciones educativas.

Se trata de un valor añadido al perfil del profesional, que viene a subrayar la calidad y la excelencia del programa cursado

OBJETIVOS GENERALES

Descubrir la complejidad de su propia vida para situarse en la relación interpersonal de forma no reductiva y poder entender mejor al otro y a sí mismo. Esto nutre la dirección de equipos para el crecimiento.

Aprender a realizar actos globales-personales para que en las decisiones se atiende a la complejidad de las personas implicadas junto con la realidad organizacional.

Mejorar la organización como lugar de crecimiento personal, de forma que se enriquezca el encuentro interpersonal de sus miembros, crezca el sentido de pertenencia y aumente la productividad.

TEMAS Y OBJETIVOS ESPECIFICOS

1 La mentalidad fija y la mentalidad incremental.

Las disposiciones personales al cambio dependen de las experiencias vividas y las creencias con las que afrontamos la realidad. Estudiaremos una mentalidad que abre al crecimiento y otra que cierra las opciones. Identificaremos sus procesos de formación y sus efectos, así como la generación de alternativas.

2 Felicitaciones y correcciones que ayudan a crecer.

Los diálogos dentro de la organización son constantes y tanto el reconocimiento como la corrección acontecen a diario, pero no siempre de manera constructiva. Veremos formas de interactuar que abren al crecimiento.

5 Relaciones que ayudan a crecer.

Se estudiarán con detalle elementos educativos determinantes para que el empleado pueda aprovechar el trabajo diario para su propio crecimiento ligado al crecimiento de la organización. En concreto, estudiaremos: el efecto de premios-castigos y su alternativa; el diseño de normas adecuadas; la promoción de un ambiente de alerta relajada; el tratamiento educativo del error; la creación de la significatividad en el trabajo; y la relación organización-vida.

6 Naturaleza de la experiencia emocional.

Se estudiará la naturaleza de las emociones para no situarse de forma reductiva frente a ellas y así poder plantearse el tratamiento de la complejidad emocional.

3 Presupuestos psicológicos y antropológicos para la innovación y la creatividad.

Estudiaremos los requerimientos para que una persona se sitúe creativamente frente a la realidad. Es necesario que el directivo los conozca para que ofrezca un estilo de trabajo que permita este potenciamiento personal, pues nadie da lo mejor de uno mismo si no es porque lo regala.

7 Las emociones en la vida diaria.

Esta herramienta ayudará al directivo a aumentar la conciencia de la variabilidad emocional vivida, así como a evaluar sus propias experiencias.

4 Ambiente para el crecimiento.

El estudio del desarrollo humano permite comprender cómo promover confianza, autoestima, autonomía, iniciativa, productividad y desarrollo de la identidad personal para el crecimiento. Esto afecta a las dinámicas de relación y al ambiente de la organización.

8 Descubrir automatismos y generar alternativas.

Debido al ritmo exigente del trabajo, acontecen situaciones en las que las personas se sienten heridas y se comportan de forma automática a la defensiva. Con esta herramienta se aprenderá a conocer y reconocer los automatismos en diversas experiencias emocionales y se aprenderá a crear alternativas.

9 Tendencias y rasgos de personalidad.

El directivo aprenderá a identificar sus propias tendencias personales y los rasgos de su personalidad que le predisponen a determinados modos de relación. Aprenderá a distinguir aquellas tendencias y rasgos que ayudan y son expresión de su forma natural de ser de aquellas que ha adquirido forzosamente y no favorecen el crecimiento.

10 **Diálogos constructivos.**
Se aprenderá a dialogar desde la escucha activa, la expresión sincera y el lenguaje cooperativo. Aprenderá igualmente a evitar hablar en modo ataque, que provoca que los demás se predispongan a la defensa y no a la escucha.

12 **Revisión y evaluación.**
El directivo aprenderá a hacer revisiones y evaluaciones de cara al crecimiento y la mejora de las relaciones.

16 Una motivación a la altura de las circunstancias.

El directivo conocerá qué tipo de motivación desarrollar para atender a la persona en toda su complejidad. Esto va más allá del desarrollo de técnicas, pues se trata de aprender a generar espacios en los que la persona pueda crecer.

17 La unificación de la propia vida.

Un requerimiento imprescindible para la salud personal es integrar unificadamente vida y trabajo. La forma de unificarlos pasa por procesos de agradecimiento y reconciliación. Se propondrán herramientas personales para que el directivo pueda vivir tal unificación de vida.

13 Las bases de la toma de decisiones.

Actuar es más que una cuestión de estrategia y de evaluar pros y contras porque en nuestras acciones nos configuramos como personas. Por eso hace falta saber no solo cómo decidir, sino desde dónde decidir y con qué perspectivas.

18 El estrés y la resiliencia.

El directivo aprenderá a reconocer las verdaderas fuentes de estrés, descubrirá las grandes limitaciones de centrarse simplemente en la generación de ambientes relajantes, pues es necesario generar procesos de re-significación y resiliencia.

14 La toma de decisiones para la creatividad.

Con esta herramienta el directivo aprenderá a hacer presente en su toma de decisiones la complejidad señalada en el punto anterior con el objetivo de desarrollar la creatividad.

19 El diálogo personal y las etapas del crecimiento personal.

El directivo aprenderá a reconocer por sus comportamientos qué realidades personales se encuentran en diversas etapas del crecimiento personal. Así sabrá situarse creativamente ante ellas aprovechando incluso las situaciones problemáticas de cara al crecimiento. Esto le capacitará para saber tener reuniones individuales con los compañeros de trabajo de forma constructiva.

11 Las causas de la realidad emocional.

Las emociones no tienen una causa que las explique, sino que se deben a la confluencia de multitud de factores, todos interrelacionados entre ellos. El directivo recibirá herramientas para ir descubriendo todos los elementos que convergen y así poder situarse frente a la realidad sin reducciones simplistas.

15 Revisar las propias creencias.

No siempre lo que se cree es verdadero, ni siempre hace bien a la persona que lo cree. El directivo tendrá herramientas para revisar sus propias creencias, así como para cuestionar si la postura que sostiene se debe a una creencia, a una emoción, o a una tendencia.

FORMA DE TRABAJO ONLINE

El temario de formación se organiza en 8 BLOQUES TEMÁTICOS. Cada uno supone 14 horas divididas en 8 horas de formación y 6 horas de implementación. La formación requiere del trabajo individual y grupal. Hay tres tipos de grupos: grupo grande (formado por todos los alumnos de la formación), grupos variados (grupos de 3 personas formado por gente de distintas empresas si hubiera alumnos de distintas empresas o de distintos departamentos en el caso que la formación fuera para una sola empresa) y grupos específicos (grupos de tres personas de gente de la misma empresa y del mismo departamento o área).

Las dinámicas de trabajo son muy variadas: Profundización teórica rigurosa combinada con trabajo personal, dinámicas colectivas, debate, role-play, casos y herramientas propias. Se ofrecerán además lecturas complementarias para la profundización.

Cada BLOQUE tiene la siguiente estructura:

Tiempo de Formación.

Trabajo en grupo grande, grupos variados y grupos específicos.

- Cuatro sesiones de 2 horas, distribuidas en 4 días. 8 horas en total en la semana.
 - Día 1: corrección de los trabajos realizados y puesta en común de la evaluación de la implementación. En la semana de inicio de curso solo se impartirá formación.
 - Día 2: presentación y trabajo individual y grupal centrado en el autoconocimiento.
 - Día 3: presentación y trabajo individual y grupal centrado en la toma de decisiones.
 - Día 4: presentación repaso de los conceptos centrales y trabajo en grupo con directivos de distinta procedencia.
- Sesiones vía streaming.

Tiempo de Implementación.

Trabajo por grupos pequeños específicos.

- La implementación tiene dos modalidades: extendida e intensiva. En la modalidad extendida el tiempo de implementación es de 3 semanas. En la modalidad intensiva el tiempo de implementación es una semana.
- Consta de tres sesiones de dos horas. En la modalidad extendida se tendrá una sesión a la semana. En la modalidad intensiva se tendrán las tres sesiones en la misma semana.
- En esas sesiones de trabajo tomarán unas decisiones que implementarán antes de empezar el siguiente bloque.
- El trabajo junto con la evaluación de la implementación lo entregarán antes de empezar el siguiente bloque.
- Durante la situación de confinamiento si la actividad queda paralizada los directivos se centrarán en el análisis de la situación y en implementar medidas centradas en reparar situaciones y preparar el regreso.

*El confinamiento representa una oportunidad para acelerar la formación y planear la implementación.
Durante este tiempo la implementación se realizará en la modalidad intensiva.*

Así pues, para completar los 8 BLOQUES, la formación dura 4 meses en la versión intensiva y 8 en la extendida.

En el caso de que la formación sea para una sola empresa, interesa que la organización tenga un coordinador general de la implementación de UpToYou que realice el seguimiento de los diversos grupos de la organización y que reporte mensualmente con UpToYou para un adecuado seguimiento.

BLOQUES TEMÁTICOS

BLOQUE 1: Estilos relacionales, diálogos e innovación

- SESIÓN DÍA 2: Presentación de estilos relacionales y formas de diálogo. Trabajo individual. Trabajo de grupos variados sobre el diálogo y estilos relacionales en la organización. Evaluación.
- SESIÓN DÍA 3: Presentación de las fuentes de la innovación antropológicas. Trabajo en los grupos específicos para aplicar la herramienta de la innovación.

BLOQUE 5: Autoconocimiento de la realidad personal y decisiones con iniciativa

- SESIÓN DÍA 2: Emociones, educación emocional (dos modelos), cartilla y la lupa. La lupa es como la forma de desarrollar un auto-acompañamiento ya que en la organización no hay lugar propiamente para el acompañamiento. Discusión en grupos variados sobre lo trabajado.
- SESIÓN DÍA 3: El timón en las organizaciones.

BLOQUE 2: Relaciones que ayudan a crecer y la motivación

- SESIÓN DÍA 2: Presentación de estilos de relación que ayudan a crecer. Trabajo en grupos variados sobre: premios y castigos, normas, errores y significatividad del trabajo.
- SESIÓN DÍA 3: Presentación de la motivación (tanto de las diversas motivaciones como de los elementos de la motivación) y diseño de una actividad motivadora.

BLOQUE 6: Confianza, autonomía, autoestima, iniciativa, producción e identidad

- SESIÓN DÍA 2: A nivel individual revisión la historia formativa y en la organización en general. Diferenciando formas de dinámicas. Nuevas formalidades a nivel general.
- SESIÓN DÍA 3: A nivel departamento o grupo natural de trabajo en la empresa. Nuevas formalidades en el departamento.

BLOQUE 3: Distinguiendo Objetivos, medios e indicadores

- SESIÓN DÍA 2: La tarea al servicio de la persona. Distinción de objetivos, medios e indicadores. Trabajo en grupos variados con el Gallup Q12 sobre el ambiente creando un ambiente que favorezca los ítems del Gallup.
- SESIÓN DÍA 3: Trabajo con grupos específicos sobre objetivos, medios e indicadores. Su definición en el departamento y responder a la pregunta: ¿Cómo desarrollar el trabajo ordinario de la empresa para alcanzar los objetivos?

BLOQUE 7: Clima, cultura y estrés

- SESIÓN DÍA 2: Creencias y salvavidas. Agradecimiento y reconciliación. Historia personal.
- SESIÓN DÍA 3: El estrés. Procesos de resignificación en la empresa.

BLOQUE 4: Autoconocimiento de rasgos y tendencias y decidiendo con prudencia y sabiduría

- SESIÓN DÍA 2: Herramientas del semáforo y de los rasgos de personalidad. Ejercicio de la cadena. Grupo de discusión con preguntas entorno a las herramientas anteriores.
- SESIÓN DÍA 3: Herramienta el búho.

BLOQUE 8: La entrevista individual del directivo con el compañero

- SESIÓN DÍA 2: El acompañamiento. Comportamientos asociados a las etapas.
 - SESIÓN DÍA 3: Revisión del día. Otra forma de evaluar a nivel departamental.
-

PRESUPUESTO

La formación requiere un mínimo de participantes. El grupo no debe exceder de 25 alumnos. El coste de la titulación exclusiva de UpToYou es de 2600€/alumno.

Si se desea la doble titulación de Foro Europeo y de UpToYou, deberá de indicarlo en la inscripción y, en tal caso, el coste se incrementa en 600 euros debido a los gastos derivados de la tramitación administrativa y de la tasa académica de Foro Europeo

La asesoría puntal asociada a la propia formación tiene un coste de 1.000 euros por asesoría. La frecuencia de la asesoría varía en función de la situación y necesidades de la empresa u organización. La asesoría suele requerir dos reuniones (máximo 2 horas por reunión): una para la recepción del informe de la situación y otra para la entrega del plan de actuación.


SOLIDARIUM
GESTIÓN ESTRATÉGICA



Foro Europeo
ESCUELA DE NEGOCIOS DE NAVARRA



José Víctor Orón Semper
jv.oron@uptoyoueducacion.com