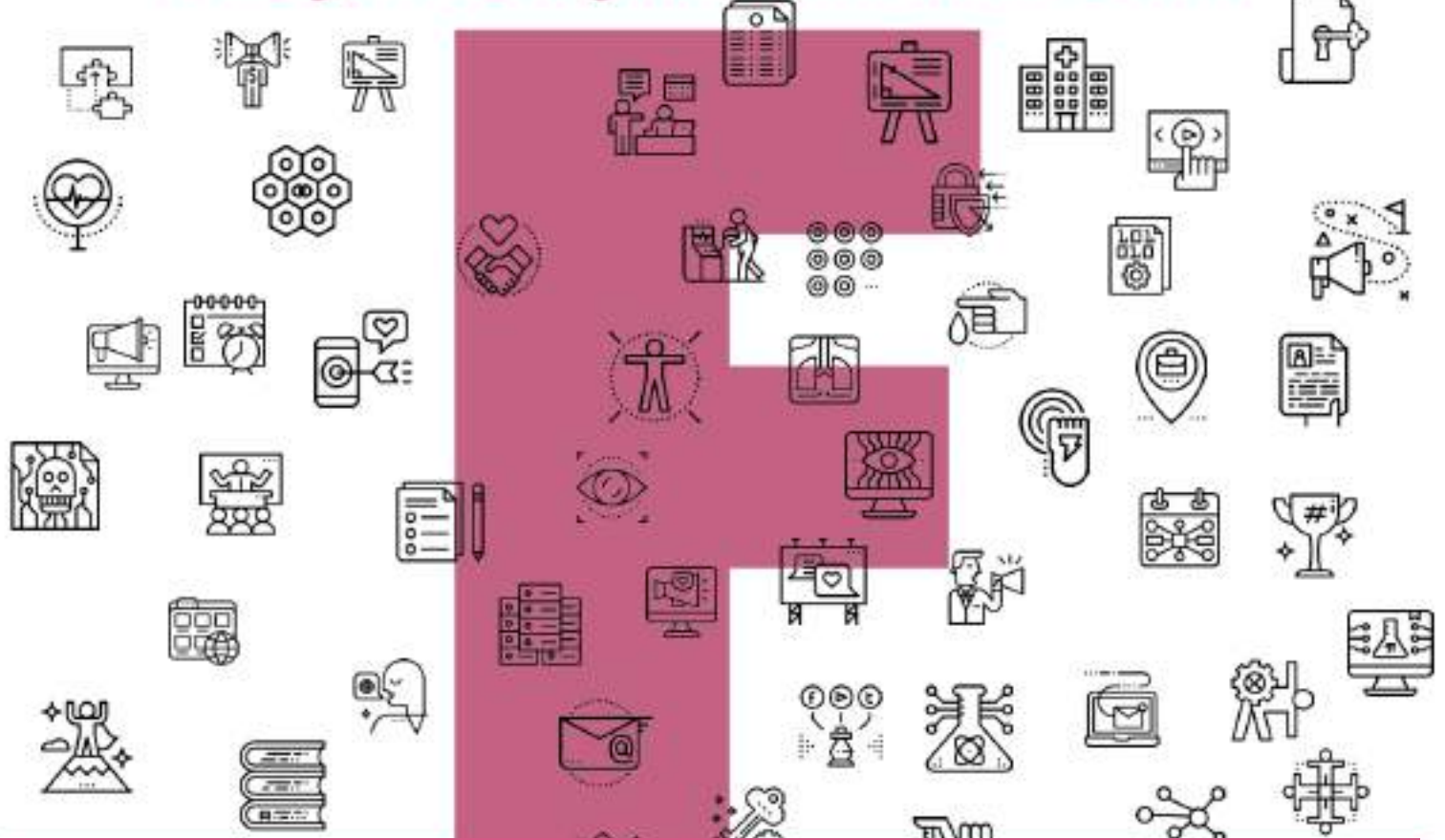


RETHINK THE MINDSET

Are you ready to think different?



Rethink the Mindset en la Formación de las empresas y organizaciones.
Oscar Dalmau. odalmau@ucf.cat

¿QUÉ VAMOS A HACER?

REFLEXIÓN ABIERTA EN BASE A 4 DRIVERS DE CAMBIO EN F/D....

**CONECTAR
FORMACIÓN Y
DESARROLLO
CON “NEGOCIO”**

**PONER AL
PARTICIPANTE /
PROFESIONAL EN
EL CENTRO**

**EXPERIENCIAS
INMERSIVAS PARA
DESARROLLAR
COMPETENCIAS
AVANZADAS**

**INNOVACIÓN,
EXCELENCIA, Y
TRANSFORMACIÓN
DEL VALOR,
CORPORATIVO Y
SOCIAL**

¿CÓMO LO VAMOS A HACER?

**1. PRESENTACIÓN
CON CADA *DRIVER*
DE DIFERENTES
RETOS *EN FORMA*
*DE HEXÁGONO.***

**2. TODOS LOS
HEXÁGONOS ESTÁN
EN EL DOCUMENTO
PDF.**

**3. PROPONEMOS QUE
CADA PARTICIPANTE
IDENTIFIQUE AQUELLOS
QUE CONSIDERA SON MÁS
IMPORTANTES.**



REPENSANDO EL
MINDSET EN LA
F/D
CORPORATIVA

PROPUESTA DE
VALOR
+ ESTRATÉGICA
DEL RESPONSABLE DE
F/D

UNA PREVIA PARA EMPEZAR...

PREVIA

Profesiones que desaparecerán, nuevas profesiones que aún hoy no existen y aparecerán, nuevas competencias a desarrollar, competencias clásicas que se amplían y se ensanchan por la innovación, industria 4.0, y facilitadores tecnológicos que transforman las maneras de hacer, empresas que ponen el foco y en el centro al cliente, necesidad de incorporar metodologías agile para optimizar procesos y propuesta de valor, ...

REPENSANDO EL MINDSET EN LA F/D CORPORATIVA

En este contexto social y económico tan dinámico (en este entorno VUCA) las áreas de gestión de personas en las empresas están evolucionando para aportar más valor, impulsando políticas y estrategias de employee-centric.

También la actividad de formación y desarrollo debe repensarse para impulsar una nueva cultura de innovación, conocimiento y aprendizaje continuo.

Ante los diferentes retos y desafíos a los que se enfrentan las organizaciones y los equipos, el responsable corporativo de formación y desarrollo, puede y debe dar un paso adelante para centrarse en el impulso de responsabilidades que impliquen una mayor contribución y de mayor valor, tanto para las personas como para los equipos y la propia organización. Dejar de "gestionar formación" para impulsar una verdadera cultura del aprendizaje continuo, desde el puesto de trabajo, conectando conocimiento y acompañando el desarrollo hasta el desempeño.

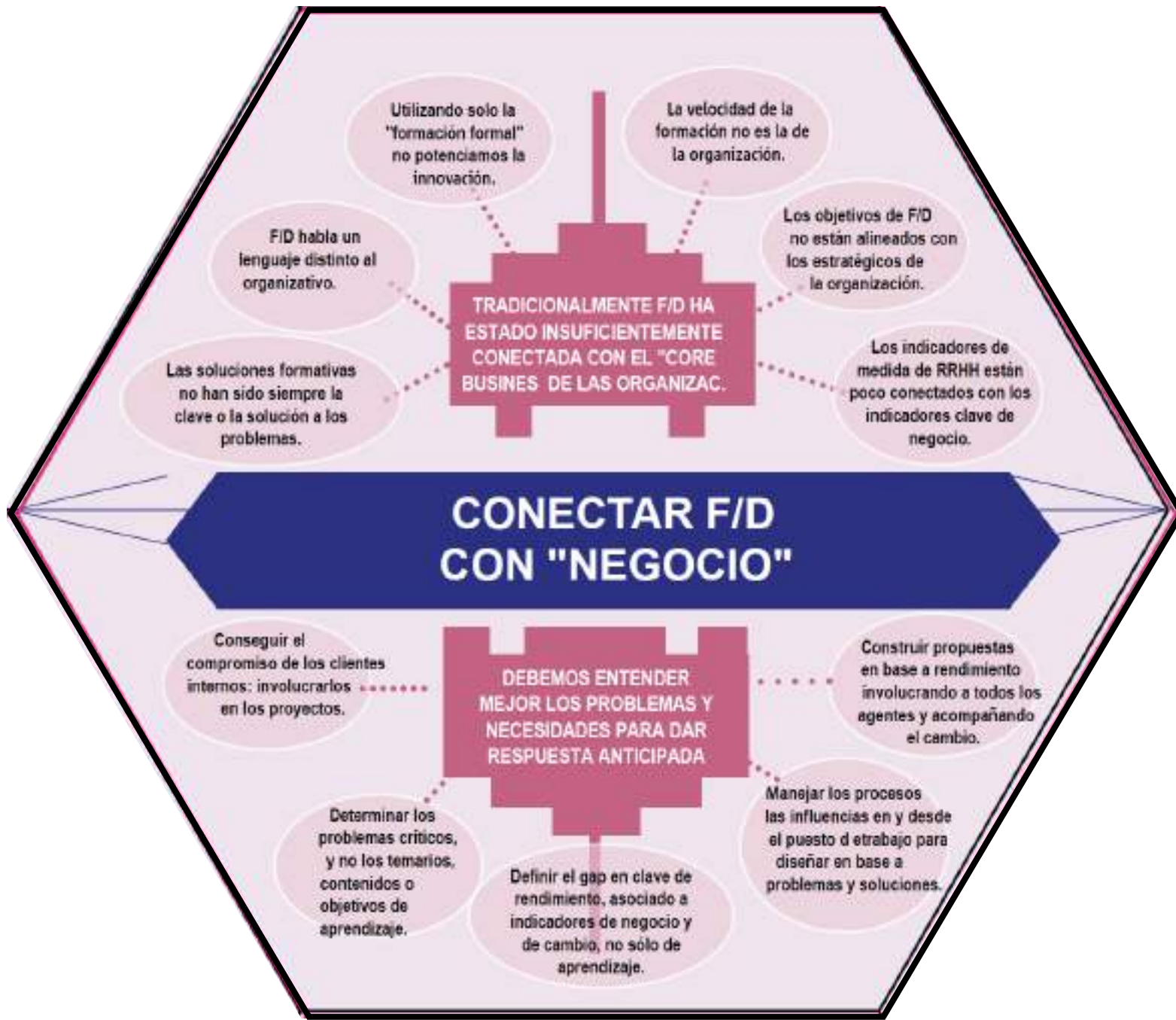
PROPUESTA DE VALOR +ESTRATÉGICA DEL RESPONSABLE DE F/D

Acompañar la implantación de modelos de gestión por competencias en las organizaciones, buscar, seleccionar o definir instrumentos de evaluación competencial, identificar el conocimiento crítico y conectarlo con el resto de personas, acompañar a directivos en su labor de desarrollo de equipos, facilitar herramientas que promuevan la eficiencia, la excelencia, la innovación y el cambio, ayudar a los profesionales en su autodesarrollo, comprender los problemas y necesidades e impulsar soluciones que le den respuesta, introducir nueva tecnología que facilite...



DRIVER 1

**DRIVER 1.
CONECTAR FORMACIÓN Y "NEGOCIO",
EN EL FLOW DEL TRABAJO Y EN
ECOSISTEMAS DE APRENDIZAJE.**





Cuando nos plantean un problema y nos proponen una acción formativa para resolverla, antes de estar simplemente de acuerdo, profundicemos más sobre el problema. Una herramienta puede ser preguntar 5 veces el porqué. Esto nos ayudará a entender mejor el problema, focalizarlo, y así hacer una propuesta de diseño más orientada a la solución.

No todas las soluciones para resolver problemas pasan por formación o que la solución sea un "curso" (presencial u online).

Explorar nuevas maneras más vinculadas al aprendizaje en el puesto de trabajo desde la experiencia profesional puede ser un abordaje más rápido, directo, útil y enriquecedor, aprovechando la red de expertos, mentores y directivos de la organización.

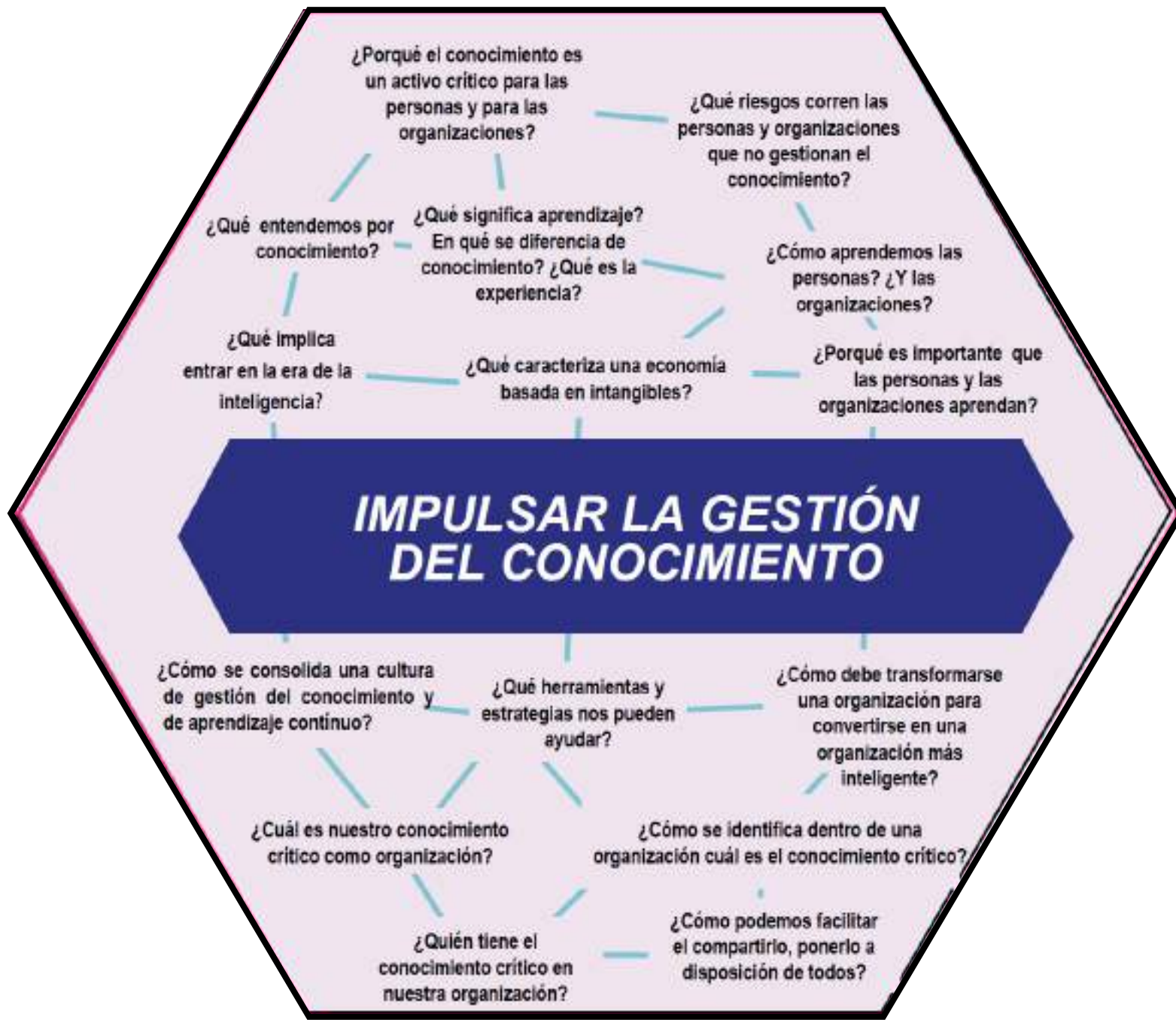
DE HACER CURSOS A RESOLVER PROBLEMAS. ROL CONSULTIVO Y DIAGNÓSTICO APRECIATIVO

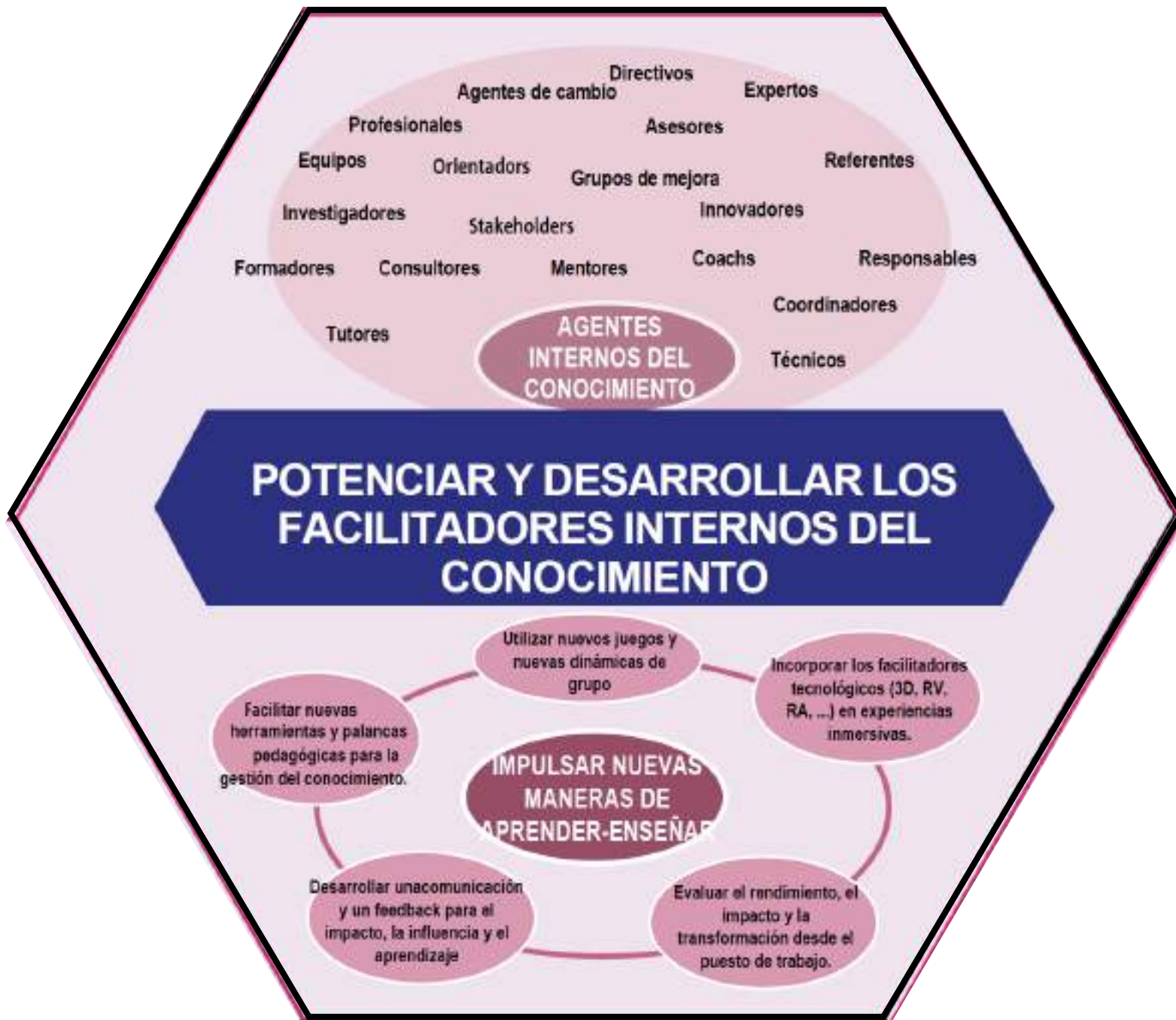
Involucrándonos de manera consultiva y comprometiendo a los propios responsables en la postformación, puede favorecer mucho la transferencia y la aplicación de los aprendizajes.

Más allá de la evaluación, miremos de introducir estrategias, herramientas y personas en el acompañamiento y la transferencia de aprendizajes al puesto de trabajo. Buscando también el compromiso del propio participante.

A pesar que aprender de la experiencia es muy enriquecedor, no todo se aprende directamente de la experiencia. No aprendemos de la misma manera a ser padres que a utilizar un excel o que operar un corazón.

El aprendizaje formal (y el uso del aula) puede ser muy relevante para algunos objetivos de aprendizaje. Pero conviene explotarlo mucho más de manera combinada con otras estrategias y metodologías.





Directivos
Agentes de cambio
Expertos
Profesionales
Asesores
Equipos
Orientadores
Grupos de mejora
Referentes
Investigadores
Stakeholders
Innovadores
Formadores
Consultores
Mentores
Coachs
Responsables
Tutores
Coordinadores
Técnicos

AGENTES INTERNOS DEL CONOCIMIENTO

POTENCIAR Y DESARROLLAR LOS FACILITADORES INTERNOS DEL CONOCIMIENTO

IMPULSAR NUEVAS MANERAS DE APRENDER-ENSEÑAR

- Utilizar nuevos juegos y nuevas dinámicas de grupo
- Incorporar los facilitadores tecnológicos (3D, RV, RA, ...) en experiencias inmersivas.
- Evaluar el rendimiento, el impacto y la transformación desde el puesto de trabajo.
- Desarrollar una comunicación y un feedback para el impacto, la influencia y el aprendizaje
- Facilitar nuevas herramientas y palancas pedagógicas para la gestión del conocimiento.



**DRIVER 2.
PONER AL PARTICIPANTE EN EL CENTRO.
PERSONALIZACIÓN.**

DRIVER 2



No siempre la formación está planificada en el momento en el que realmente necesito las habilidades, valores, los conocimientos, la experiencia.

En mucha formación, no se ajustan los materiales o los contenidos a los contextos de los participantes y no ofrecen una solución eficiente: a veces demasiada información y otras muy poca.

JUST IN TIME

JUST ENOUGH

Gestión Ágil basada en aportación de valor y ciclos cortos.

GESTIÓN AGILE DE LA F/D Y DISEÑO PERSONALIZADO

JUST IN PLACE

JUST FOR YOU

Uso de Scrum, Kanban, para el seguimiento, evaluación y feedback constante.

Un porcentaje muy grande de la formación sucede en una "aula" (virtual o presencial) más que en el puesto de trabajo específico donde están los participantes.

Generalmente los diseños se basan en "grupos aula" de manera genérica, cuando deberíamos tender a personalizar al máximo el diseño y la impartición de manera individualizada.

RECURSOS e información corporativa, procesos, protocolos, sistemas, estándares, indicadores, tareas, conocimiento crítico, relaciones, etc.

APYOYO y acompañamiento al rendimiento y a la función profesional e información asociada (árboles de decisión, análisis de tareas, etc.)

70
EL PUESTO DE TRABAJO ES UNA FUENTE DE APRENDIZAJE CONTINUO

RETOS. Poner a prueba a los profesionales y a los equipos: desarrollar nuevas ideas, crear nuevos servicios, mejorar procesos, repensar las maneras de hacer, gestionar proyectos, dar respuesta a clientes, evaluar, innovar, etc.

DISEÑAR SOLUCIONES EN BASE "100" (MODELO 70+20+10)

APRENDIENDO
CON LOS OTROS

20

COMPARTIENDO (blogs, TED, vídeos, forúms, espacios de discusión...) y i COOPERANDO (social learning, coaching, mentoring, formación en el puesto de trabajo, mindmaps, etc.) en un proceso de MEJORA CONTINUA (feedback 360, team feedback, ciclos de millora, etc.)

APRENDIZAJE
FORMAL

10

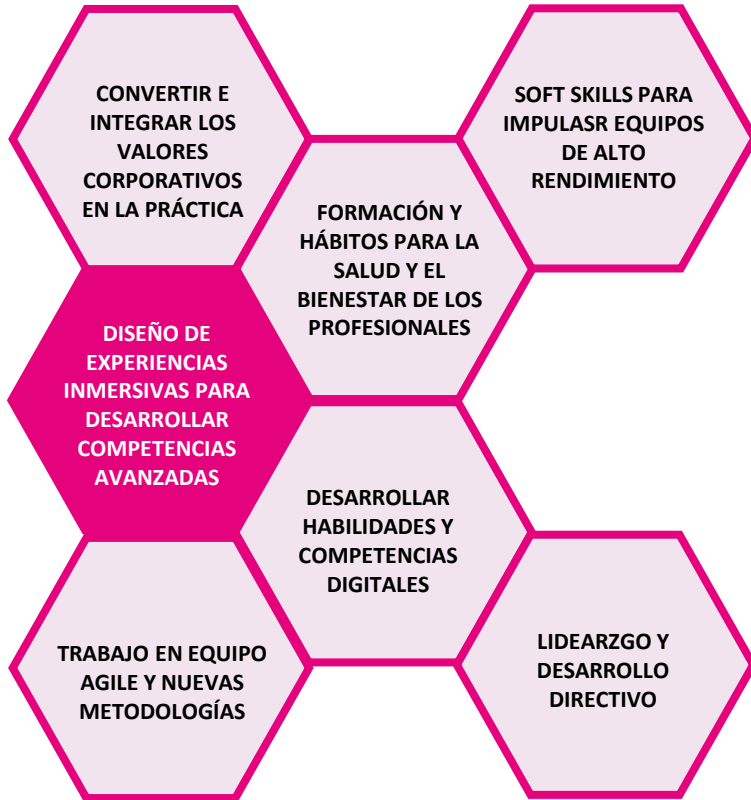
DESARROLLANDO, PENSANDO, CREANDO INTERIORIZANDO, etc. mediante formación, repetición, juegos, microlearnings, clinics, presentaciones, cursos, manuales formativos, simulaciones, supervisión, revisión después de la acción, talleres, workshops...



EMPODERAR A LOS PROFESIONALES EN SU AUTODESARROLLO Y MEJORA CONTINUA

- Promoviendo una cultura de la evaluación y del aprendizaje de errores como oportunidad de mejora continua
- Abriendo y desbloqueando contenidos más allá del aula y del espacio formal.
- Potenciando estrategias de autoformación y entornos PLE
- Incorporando herramientas de evaluación competencial (180°, 360°, ...) y guías de desarrollo asociadas.
- Definiendo itinerarios y trayectorias de aprendizaje flexibles
- Impulsando comunidades práctica y aprendizajes social
- Con feedback constante (del equipo directivo, ...).
- Desarrollando aprender a aprender, learning agility, leargning ability...
- Ofreciendo contenidos abiertos (Moocs, noocs, ...) entrenando con experiencias, potenciando rotación, proyectos de mejora, ... y aprender con el equipo de trabajo.





DRIVER 3. EXPERIENCIAS INMERSIVAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS AVANZADAS.

DRIVER 3

1. Diagnóstico Appreciativo

Comprender la necesidad (el "porqué")
Ponernos los zapatos de los destinatarios (participantes)
Identificar y concretar resultados esperados (el "para qué")
Fijar los objetivos de aprendizaje
Establecer los mensajes fuerza a desarrollar

2. Diseño propositivo y engagement

Propuesta de diseño de la experiencia
Propuesta metodológica
Definición de los touch-points para anclar aprendizaje en puesto de trabajo
Propuesta formativa y competencial
Identificación de visual magnets que generen atracción a los resultados

DISEÑO DE EXPERIENCIAS INMERSIVAS Y MEMORABLES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS AVANZADAS

4. Implementación y datos

Comunicación previa de impacto
On boarding al programa
Desarrollo formativo blended
Acompañamiento y seguimiento proactivo e individualizado
Evaluación y feedback continuo
Facilitación de herramientas para favorecer la transferencia
Monitorización de resultados

3. Desarrollo de soluciones transmedia

Preparación de entornos
Creación de recursos digitales
Diseño de la Narrativa
Elaboración en base microcontenidos
Desarrollo estrategias y metodologías experienciales (simulación, gamificación, ...)
Análisis desde perspectiva UX



CONVERTIR LOS VALORES CORPORATIVOS EN PRÁCTICAS DE EXCELENCIA.

Demasiado a menudo los VALORES corporativos son solo un listado en un póster en la pared.

Podemos convertirlos en una estrategia para potenciar la excelencia profesional.

Podemos tener presentes los valores en las acciones formativas e incluso hacer acciones que les hagan sentir y vivir en la acción.







FACILITAR EL DESARROLLO DE

Poner foco en la finalización.

RELACIONALES

Asertividad
Empatía
Escucha Activa
Comunicación
Gestión de conflictos
Evaluación
Colaboración
Cooperación
Orientación
Atención
Gestión de proyectos

Feedback
Trabajo en equipo
Networking
Entrevista
Presentaciones en público
Gestión de personas
Influencia y persuasión
Storytelling y narrativa
Mediación
Negociación

PERSONALES

Pensamiento crítico
Inteligencia Emocional
Flexibilidad y Adaptabilidad
Buen juicio
Ética, transparencia
Valores
Análisis de problemas
Toma de decisiones
Creatividad
Flexibilidad cognitiva
Learning Agility

Learning ability
Aprende a aprender
Aprender a emprender
Resiliencia
Autodesarrollo
Autoconocimiento
Autoliderazgo

SOFT SKILLS PARA IMPULSAR EQUIPOS PROFESIONALES

Creación de una visión compartida de equip, con dirección y sentido

Construcción de la identidad del equipo.



CULTURA DE EQUIPO

Promotor de resultados y desafiando el proceso.

Apreciar y poner en valor las diferencias del equipo.

Explorar oportunidades, posibilidades y perspectivas.

Fortalecimiento de las capacidades del equipo.

Ser mutuamente responsables.

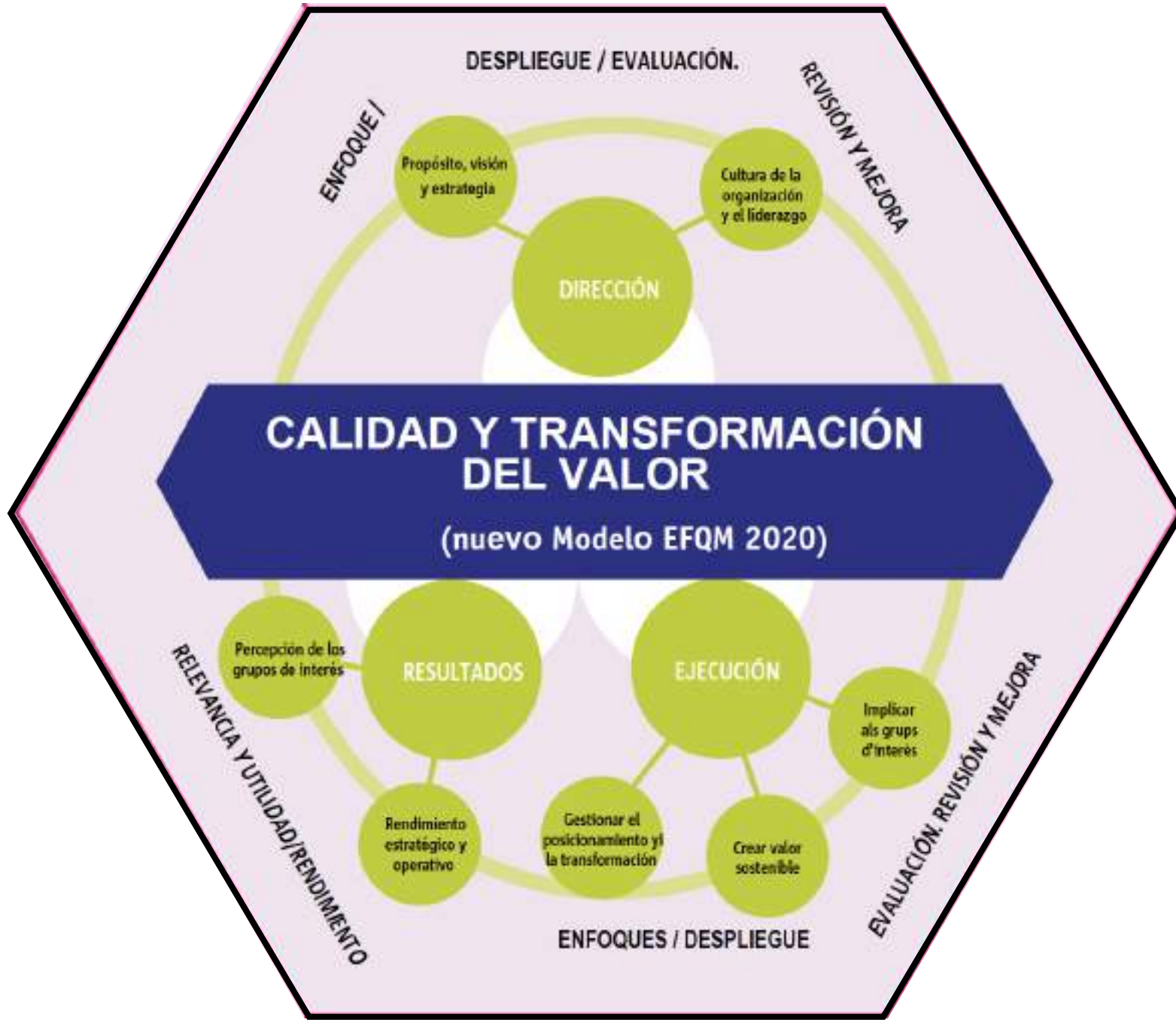
Establecimiento de objetivos
facilitación de los resultados.

(modelo GlobalLeadership Foundation)





DRIVER 4. INNOVACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y CAMBIO. A NIVEL PERSONAL, CORPORATIVO Y SOCIAL





Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) -objetivos universales, integradores y ambiciosos- son los que guían la implementación de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

INFORMAR – FORMAR – CONCIENCIAR – COMPROMETER – AYUDAR – ACTUAR

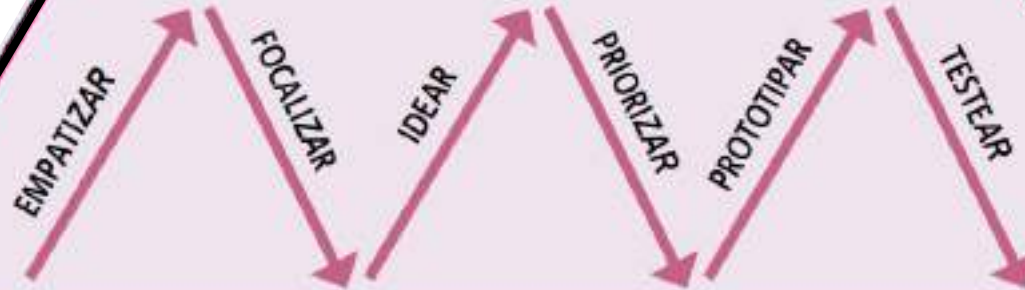
ALINEAR CON AGENDA 2030: ODS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

TRANSFORMAR – MEJORAR – CAMBIAR – ACOMPAÑAR – ASESORAR – DIVULGAR

Las temáticas que se abordan van desde la pobreza, el hambre, la paz, la salud, la educación, las desigualdades, la inclusión, la prosperidad económica, la protección del planeta, la lucha contra el cambio climático, las ciudades y los territorios, la energía, el consumo y la producción sostenible y la gobernanza.

Ni las empresas, ni los profesionales, ni las propias áreas de F/D debemos estar al margen de este compromiso global, sinó convertirlo en un elemento vinculado a la estrategia corporativa, a la responsabilidad social corporativa y a los propios valores.

Incorporar en los programas de formación, procesos divergentes (para abrir la mirada) y convergentes (para centrar el focus).



INCORPORAR HERRAMIENTAS INNOVADORAS Y CREATIVAS PARA REDISEÑAR, CO-CREAR Y RESOLVER PROBLEMAS COMPLEJOS

DESIGN THINKING

MÉTODO LOMBARD

VISUAL THINKING

MANUAL THINKING

MAPAS EMPATÍA

PLAYMOBIL

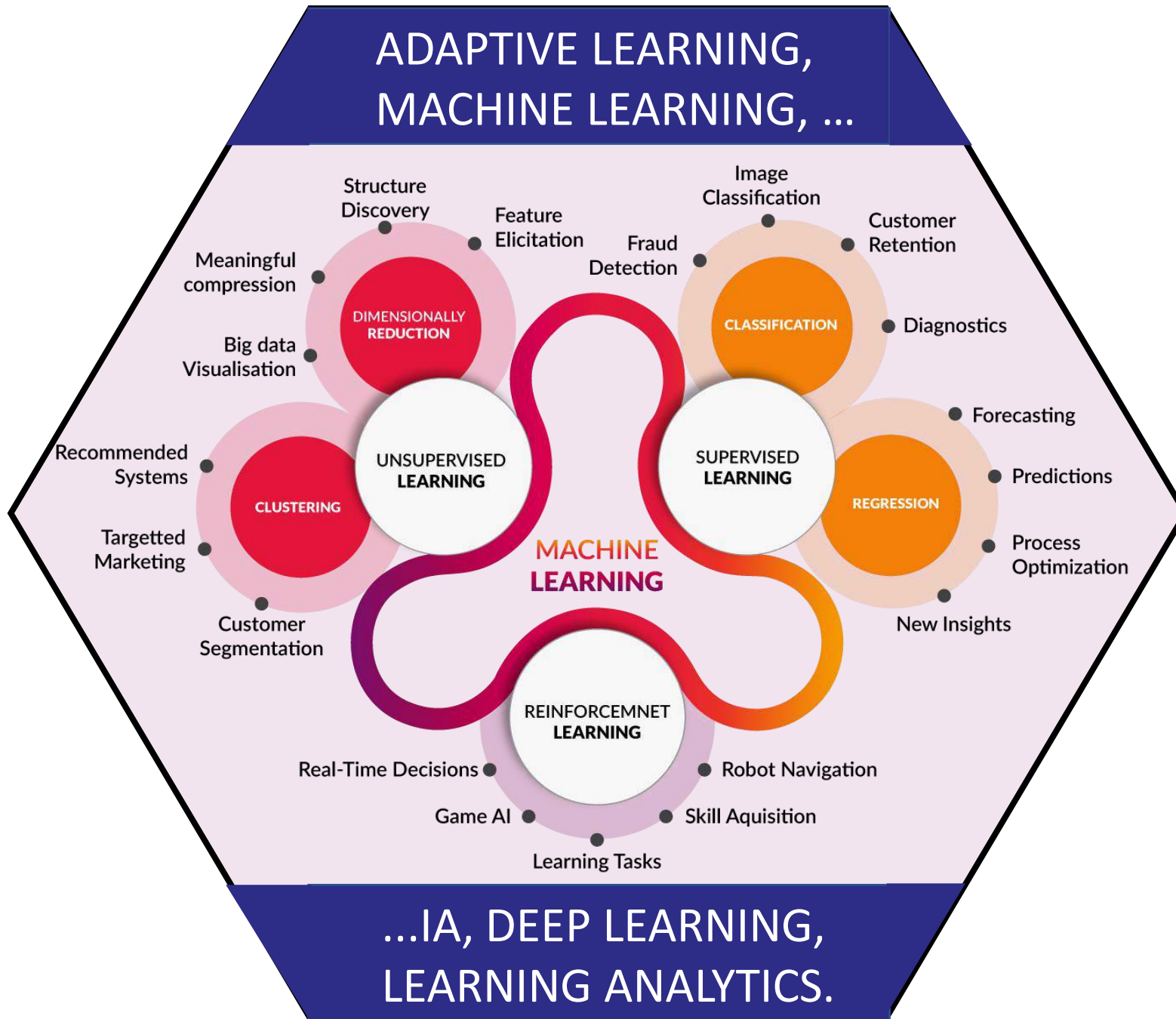
LEGO SERIOUS PLAY

CANVAS

AGILE (Scrum, Kanban, etc.)

Y MUCHAS MÁS.

Incorporar metodológicamente herramientas creativas e innovadoras que potencien la curiosidad, la colaboración y la co-creación.



EN DEFINITIVA....

UN GRAN MOSAICO PARA REPENSAR EL MINDSET EN F/D



PREVIA

DRIVER 1

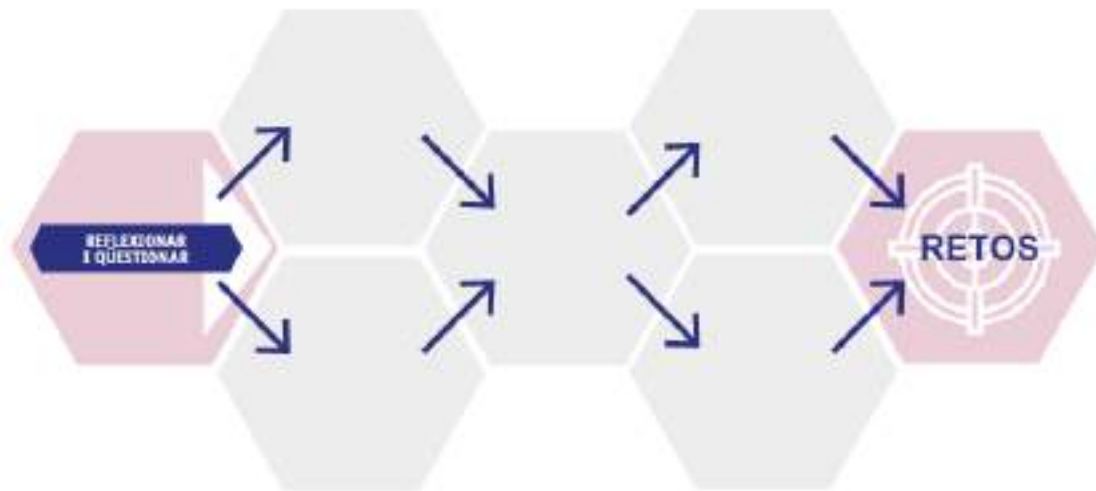
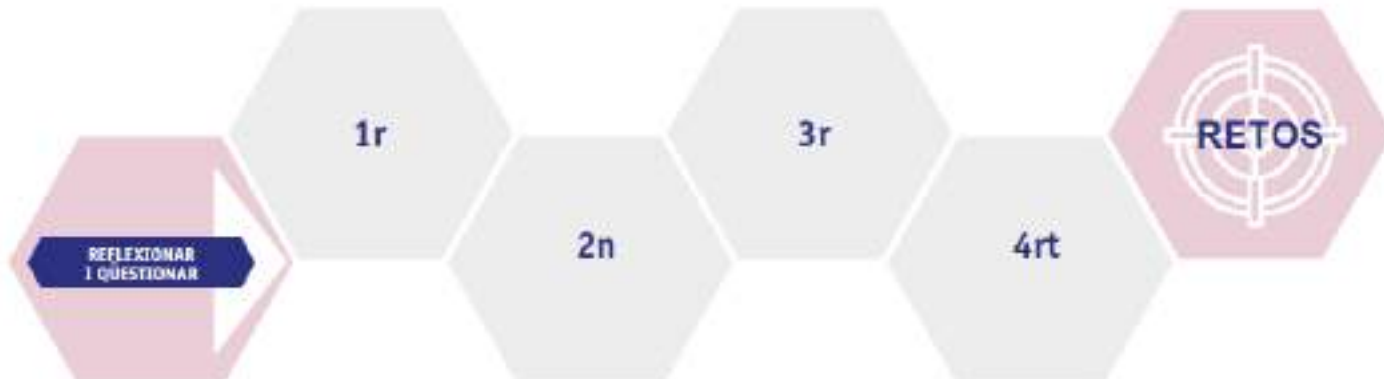
DRIVER 2

DRIVER 3

DRIVER 4

**MUCHAS GRACIAS Y
RECUERDEN....**

**IDENTIFIQUEN Y COMPARTAN LOS RETOS DE
SU MOSAICO PERSONALIZADO.
PUEDEN IMPRIMIR, RECORTAR Y CONECTAR HEXÁGONOS...**



Y QUE NO QUEDE EN INTENCIÓN. PASEMOS A LA ACCIÓN....

TRAZA EL PLAN DE ACCIÓN	<i>STOP</i> (acciones para dejar de hacer)	<i>START</i> (acciones para empezar a hacer)	<i>CONTINUE</i> (acciones para continuar haciendo)	 (acciones para hacer más)	 (acciones para hacer menos)
					
					
					



MUCHAS GRACIAS !!!

**RETHINK THE MINDSET
EN F/D CORPORATIVO**

Òscar Dalmau

odalmau@ucf.cat

www.linkedin.com/in/oscardalmau