

Seminario de Liderazgo de Grid®

Experimente el Poder del cambio

Grid International, Inc. ■ 2100 Kramer Lane, #950 ■ Austin TX 78758 ■ 800-288-4743; Fax: (512) 794-1177 ■ www.gridinternational.com

¿Qué es el Seminario de Liderazgo de Grid?

El Seminario de Liderazgo de Grid es un programa residencial de cuatro días diseñado para incrementar la efectividad en el liderazgo. Basado en una teoría de Grid desarrollada por los Drs. Robert R. Blake y Jane S. Mouton, el seminario es la herramienta clásica para lograr excelencia en el liderazgo. Grid International Inc. ofrece este seminario en lugares de reunión públicos, así como dentro de las organizaciones en los Estados Unidos y Canadá. Los seminarios también se ofrecen en 30 países de todo el mundo en 14 idiomas, por medio de una gran red de socios.

El seminario coloca a los participantes en el lugar del conductor. El seminario está diseñado alrededor de una serie de actividades basadas en equipos. Dentro de equipos de 5-7 miembros, los participantes llevan a cabo un cierto número de tareas apreciables en equipo. Un elemento clave del aprendizaje se logra por medio del análisis posterior del equipo (crítica) de la dinámica humana que se juega dentro del equipo. Los participantes pasan el 90 por ciento de su tiempo en actividades prácticas que proporcionan oportunidades para aprender de la experiencia directa y recibir una retroalimentación personal basada en comportamientos observados. Mediante un proceso y un estudio del desarrollo en curso, los miembros del equipo adquieren un conocimiento sólido del trabajo en equipo altamente efectivo y de la manera de descubrir lo mejor en uno mismo y en los demás.

Tanto el comportamiento en equipo como el individual es examinado desde la perspectiva de las siete habilidades específicas de relacionarse:

Crítica, investigación, toma de decisiones, iniciativa, apoyo, solución de problemas y resistencia.

¿Quién se beneficia?

Cualquiera que tenga responsabilidades de liderazgo o supervisión se beneficiará del Liderazgo de Grid. Es importante para los ejecutivos, supervisores y dirigentes de todos los niveles. Los participantes han encontrado, en repetidas ocasiones, que es muy valiosa sea cual sea su experiencia relativa, nivel de gestión o industrial.

Objetivos de los seminarios

Los objetivos específicos de aprendizaje del seminario son:

Conciencia personal profunda

- Utilizar el Marco de Grid para definir el comportamiento sano y no sano.
- Desarrollar un conocimiento objetivo de la manera en que el comportamiento afecta a los demás.
- Generar un compromiso personal basado en un consenso auténtico.

- Utilizar la crítica para infundir participación, creatividad y compromiso para producir sinergia.

Poner en práctica el cambio

- Superar la duda y el miedo por el cambio.
- Definir una estrategia para el cambio personal.
- Crear normas que motiven e inspiren la excelencia.
- Utilizar la crítica para lograr una medida y mejora continua.

Manejo del conflicto

- Abordar el conflicto como una fuente positiva de energía productiva.
- Utilizar la sinceridad para fortalecer la calidad de la solución de conflictos.
- Cambiar el enfoque de la solución del conflicto de *quién está bien a qué está bien*.
- Utilizar la crítica para construir relaciones sanas basadas en la confianza y el respeto mutuo.

Crear una visión

- Construir una base de valores para respaldar la visión.
- Utilizar la visión para fortalecer el compromiso personal y del equipo.
- Alinear la visión personal con las visiones del equipo y de la organización.
- Utilizar la crítica para mantener una visión clara y significativa.

Espera resultados del Liderazgo de Grid.

- Identificar su estilo de liderazgo y su efecto en otros.
- Obtener habilidades para maximizar sus fortalezas de liderazgo y alcanzar su potencial.
- Mejorar la cooperación tanto fuera como dentro del equipo.
- Enriquecer su cultura organizacional para fomentar la productividad, creatividad y participación.
- Dirigir el esfuerzo de cambio en su organización.

¿Cuánto tiempo toma?

Las sesiones públicas comienzan a las 6:30 p.m. el primer día del seminario y el quinto día del seminario finalizan al medio día. Por lo general, el segundo, tercero y cuarto día del seminario el horario es de 8:00 a.m. a 10:00 p.m.

Grid The Power to Change.®

© 2007 by Grid International, Inc.

Liderazgo de Grid

Día 1

6:30-7:00 p.m. **Sesión General**

Introducción al seminario

Introducción a la Actividad 1: Aclarar los conceptos de Grid

7:00-8:30 p.m. **Actividad en equipo**

Paso 1: Llegar a las respuestas en equipo para el examen de conceptos de Grid

8:30-9:30 p.m. **Sesión general**

Paso 2: Calificación de las respuestas individuales y en equipo

Conferencia: *Salida-recorrido-Meta-Crítica*

Paso 1: Evaluación individual

Día 2

8:00-9:45 a.m. **Actividad en equipo**

Paso 2: Evaluación del equipo

Paso 3: Registro de la evaluación del equipo

Paso 4: Conclusiones del equipo y planeación

9:45-11:15 a.m. **Sesión general**

Revisión de las gráficas de las críticas del equipo

Conferencia: *Una revisión de los estilos y condiciones para el cambio*

Introducción a la Actividad 3: Identificación de los estilos de Grid en la película: *12 hombres enojados*.

11:15 a.m.-1:00 p.m. **Sesión general**

Ver la película *12 hombres enojados*

1:00-2:00 p.m. COMIDA

2:00-4:30 p.m. **Actividad individual**

Paso 1: Identificación de estilos de carácter de Grid

Actividad en equipo

Paso 2: Acuerdo del equipo sobre los estilos de carácter de Grid

4:30-5:00 p.m. **Sesión general**

Paso 3: Calificación de las respuestas individuales y en equipo

5:00-6:00 p.m. DESCANSO

Día 2 (Continuación)7:00-8:00 p.m. **Sesión general**

Introducción a la Actividad 4: Crítica del trabajo en equipo durante la Actividad 3

Actividad individual

Paso 1: Preguntas acerca de la acción en equipo

Sesión general

Paso 2: Discusiones entre los equipo

8:00-10:00 p.m. **Actividad individual**

Paso 3: Evaluación individual

Actividad en equipo

Paso 4: Evaluación del equipo

Paso 5: Registro de la evaluación del equipo

Paso 6: Desarrollo de una estrategia para la mejora del equipo.

Día 38:00-8:45 a.m. **Sesión general**

Revisión de las gráficas de las críticas del equipo

Presentación de los pasos para la mejora del equipo

Introducción a la Actividad 5: Revisión y discusión de la visión y metas personales

8:45-9:45 a.m. **Actividad en equipo**

Paso 1: Revisión de la visión personal

Paso 2: Discusión en equipo sobre las preguntas

9:45 a.m.-12:00 p.m. **Sesión general**

Introducción a la Actividad 6: Desarrollo de un informe escrito de la estrategia de cambio

Actividad en equipo

Elaboración de un informe de la estrategia de cambio

1:00-2:00 p.m. **Sesión general**

Introducción a la Actividad 7: Crítica del trabajo en equipo durante la Actividad 6

Actividad individual

Paso 1: Evaluación individual

Trabajo en equipo

Paso 2: Evaluación en equipo

Día 3 (Continuación)

2:00-3:00 p.m. **Sesión general**

Introducción a la Actividad 8: Relaciones intergrupales

Actividad en pares/en equipos de tres

Paso 1: Discusiones en pares/en equipos de tres

3:00-5:00 p.m. **Sesión general**

Conferencia: *Discusión del impacto de las relaciones intergrupales*

Actividad individual

Paso 2: Evaluación en pares/equipos de tres de los estilos

Actividad en pares/en equipos de tres

Paso 3: Discusión e intercambio de la evaluación

Actividad en equipo

Paso 4: Revisión de las evaluaciones en pares /en equipos de tres

5:00-6:00 p.m. DESCANSO

6:00-7:00 p.m. CENA

7:00-7:10 p.m. **Sesión general**

Introducción a la Actividad 9: Evaluación de la cultura del equipo

7:00-10:00 p.m. **Actividad individual/en equipo**

Paso 1: Diagnóstico de la cultura de equipo

Paso 2: Elaboración de un informe de la estrategia de cambio del equipo

Paso 3: Crítica de la acción del equipo

Día 4

8:00-9:00 a.m. **Sesión general**

Presentación de las estrategias de mejora del equipo

Introducción a la Actividad 10: Definición de una cultura organizacional más sana

9:00-11:00 a.m. **Actividad en equipo**

Elección de las alternativas más sanas de la cultura

11:00 a.m.-12:00 p.m. **Sesión general**

Discusión de las conclusiones del equipo con respecto a los artículos más sanos de la cultura

Conferencia: *Implementación del cambio organizacional*

12:00-1:00 p.m. COMIDA

Día 4 (Continuación)

1:00-1:10 p.m. **Sesión general**

Introducción a la Actividad 11: Crítica personal y retroalimentación

1:10-5:00 p.m. **Actividad en equipo**

Paso 1: Retroalimentación del equipo

3:30-3:45 Verificación del progreso de la sesión general

Paso 2: Planeación de una estrategia de mejora personal

Paso 3: Registro de su perfil personal

Paso 4: Reevaluación de su estilo personal

5:00-6:00 p.m. DESCANSO

6:00-7:00 p.m. CENA

7:00-10:00 p.m. **Actividad en equipo**

Actividad 11 (continuación)

Día 5

8:00-9:00 a.m. **Sesión general**

Entrega de las formas de reclasificación de los estilos Grid

Introducción a la Actividad 12: Reevaluación de valores personales

Actividad individual

Paso 1: Redefinición de las preferencias personales

Paso 2: Registro de sus preferencias

Sesión general

Paso 3: Resumen del equipo

Paso 4: Comparación de las puntuaciones individuales de los valores pre y post personales

9:00-9:20 a.m. **Sesión general** (continuación)

Conferencia: *El poder de la visión*

Introducción a la Actividad 13: Estrategia de mejora personal

9:20-11:00 a.m. **Trabajo individual**

Paso 1: Comparación de estrategias de mejora

Trabajo en equipo

Paso 2: Revisión del equipo de las estrategias de mejora

...Paso 3: Revisión del aprendizaje del seminario

11:00 a.m.-12:00 p.m. **Sesión general**

Conferencia: *Retroalimentación de datos y análisis del vacío*

Presentación de los equipos del aprendizaje de seminario

Observaciones finales

Crítica del seminario