

	TÍTULO DEL TALLER	DESARROLLO PERSONAL	DESARROLLO PROFESIONAL	DESARROLLO EJECUTIVO
LIDERAZO ESTRATÉGICO DE ORGANIZACIONES, EQUIPOS Y GRUPOS	El líder internacional: 1. El arte de trabajar cruzando fronteras culturales y nacionales	●	●	●
	2. El arte de salir a trabajar fuera, adaptarse, rendir y volver.	●	●	●
	Cuando el éxito te pillas desprevenido: El arte de elaborar y dirigir estrategias de crecimiento sostenible			●
	El arte de pensar, decidir y trabajar juntos	●	●	●
	El arte de formar y dirigir equipos fluidos enfocados a la tarea.		●	
	Supervisión Para Coach, Consultores Y Formadores		●	
	El arte de motivar y motivarse	●	●	
GESTIÓN DEL CAMBIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	El arte de aceptar conflictos y facilitar su resolución	●	●	●
	Las cuatro voces de la reconciliación sostenible		●	●
	Abordaje de situaciones límite del profesional		●	
	Desarrollando una práctica profesional de género inclusiva *	●	●	
LIDERAZGO PERSONAL	El arte de hacer lo que te apasiona, hacerlo bien y vivir bien de ello	●	●	
	Conciliando la vida personal, familiar y laboral para una mejor calidad de vida*	●	●	●
	Inteligencia emocional: una capacidad poderosa en la gestión del estrés	●	●	
	El arte de desarrollar relaciones profesionales enriquecedoras	●	●	

*Talleres realizados en colaboración con IDENTITATS

METODOLOGÍA - PEDAGOGÍA

La pedagogía que se usamos en los talleres que ofertamos es la de aprendizaje en la acción, que combina experimentos, ejercicios, mini-exposiciones teóricas, diálogo y trabajo individual. Esto requiere que los/las participantes estén dispuestos a compartir sus experiencias, inquietudes e ilusiones contribuyendo así al aprendizaje de todos los demás y permitiendo que los demás contribuyan al propio.

En algunos de los talleres los/las participantes tendrán la oportunidad de trabajar con proyectos que ellos/as mismos estén gestionando o en los que estén incidiendo. Central en esta metodología es que los/las participantes estén motivados a presentar y trabajar con alguna situación, relacionada con el tema del taller, de la que sean parte o testigos.

La perspectiva teórica del equipo de Atractor es Gestalt-Sistémica.

LIDERAZO ESTRATÉGICO DE ORGANIZACIONES, EQUIPOS Y GRUPOS

EL ARTE DE TRABAJAR CRUZANDO FRONTERAS CULTURALES Y NACIONALES.

"La competencia transcultural se basa en la curiosidad y el respeto por la cultura del otro y en la pasión por la propia" Séan Gaffney

Cada vez más a menudo tenemos que ver con personas de otras culturas en el desempeño de nuestra labor profesional. Lo que en principio podría ser enriquecedor, es para muchas una fuente de frustración e incluso impotencia.

En algunos casos, pocos, son los propios prejuicios y los ajenos los que causan esta frustración. Pero en la mayoría de los casos es simplemente falta de conocimientos sobre los mecanismos que entran en funcionamiento cuando tenemos que hacer algo con gente de otras culturas.

A partir de la profundización en el conocimiento de la propia cultura y de las dimensiones a lo largo de las que las diferencias culturales se manifiestan, este taller de dos días pondrá a disposición de los participantes conocimientos y herramientas útiles para desempeñar mejor su trabajo con personas de otras culturas o en equipos multiculturales.

PROGRAMA

- Fases en el desarrollo de la competencia transcultural
- Mecanismos de defensa de la zona de confortabilidad cultural
- Mecanismos de colonización y de dominio
- Estilos de comunicación, relación y aprendizaje
- Cultura heredada y estilo de vida elegido
- Dimensiones de las diferencias entre culturas
- El poder de las diferencias y las diferencias de poder
- El punto de certidumbre en medios multiculturales
- La actitud transcultural

EL ARTE DE SALIR A TRABAJAR FUERA, ADAPTARSE, RENDIR Y VOLVER.

"Si vas a Roma haz como los romanos, se dice. Esta es una recomendación imposible de cumplir para el profesional que se va a trabajar fuera ya si así lo hiciera no haría un buen trabajo" Eugenio Molini

Cada vez somos más los/las que en algún momento de nuestra vida laboral tenemos la oportunidad de aceptar un destino en otro país que el nuestro de origen. Lo que se suele afrontar con ilusión puede convertirse en una pesadilla que dificulta enormemente nuestra capacidad de desempeñar eficazmente las tareas para las que se nos ha contratado y puede llegar a poner en peligro nuestra autoestima. Todo esto puede afectar negativamente nuestro futuro profesional y en algunos casos las relaciones familiares.

Para aumentar nuestras posibilidades de tener éxito en destinos internacionales es necesaria una buena comprensión de los retos ante los que uno se va a encontrar en las diferentes fases por las que se va a pasar y una buena preparación para afrontarlos. Este taller tiene como objetivo poner a los/las participantes en las mejores condiciones para que el período fuera sea uno de los más gratificantes de su carrera así como enseñar a empresas y organizaciones a crear las condiciones óptimas para que los empleados/as que emplacen el extranjero sean productivos en el menor tiempo posible.

PROGRAMA

Las fases por las que se pasan son:

- Preparación y salida
- Llegada y choque cultural.
- Adaptación, aprendizaje y maestría
- Preparación para el retorno y reentrada

Prestaremos atención a cada una de las fases en cuatro tipos de retos: logísticos, culturales, emocionales y profesionales.

Cuando el éxito te pilla desprevenido:

EL ARTE DE ELABORAR Y DIRIGIR ESTRATEGIAS DE CRECIMIENTO SOSTENIBLE

Este taller está especialmente diseñado para aquellas personas que tienen la sensación de que el éxito les está haciendo perder el control de su empresa y/o de su actividad profesional y quizás empiezan a sospechar que lo que les ha ayudado a crecer hasta ahora no les servirá para seguir haciéndolo en el futuro.

A partir de una exposición de los conceptos centrales y de algunos ejercicios para entrenarse en algunas técnicas para elaborar y dirigir procesos estratégicos, tendrán la oportunidad de aplicarlas a la realidad de su organización y/o la suya propia. El taller seguirá un proceso de feedback reiterado entre el futuro deseado, las acciones que han usado para crecer hasta ahora así como los retos y posibilidades ante los que la situación actual les pone a ellos/as y a su empresa. Así se aproximarán a la elaboración de una estrategia de crecimiento sostenible que no empeñe el éxito futuro en aras del éxito actual.

PROGRAMA

Elementos conceptuales

- El presente real, el futuro deseado y el pasado re-concebido.
- Analizar problemas, manejar dilemas e imaginar soluciones.
- Motivación y desmotivación. Sentido y sinsentido. Miedo al éxito y miedo al fracaso.
- El poder de las metáforas organizacionales. Ciudadanía corporativa.
- Cambio y continuidad. Unidad de trabajo. Niveles de sistema.

Elementos técnicos:

- Técnicas y métodos para el diseño y la dirección de estrategias sostenibles.

Elementos procesuales:

- el poder del equipo y la responsabilidad del individuo
- la actitud y las habilidades del estratega

EL ARTE DE PENSAR, DECIDIR Y TRABAJAR JUNTOS

"La clave no está en perfeccionar los métodos sino en satisfacer las condiciones – diversidad, autonomía y descentralización – que un grupo necesita para ser inteligente" James Surowiecki

A pesar de que gran parte del tiempo que la gente está trabajando lo pasa reunido, la insatisfacción con la calidad de las reuniones y de los resultados a los que se suele llegar está bastante extendida. Si esto es verdad de una reunión, no es menos cierto de proyectos que requieran una serie de reuniones y procesos. Las deficiencias de las reuniones se van acumulando, teniendo que suplirlas con la toma de decisiones en los pasillos y otros foros informales.

Esto es una pérdida de tiempo y dinero. Además echa a perder el compromiso y la ilusión de empleados/as y colaboradores/as. Cuando se hacen esfuerzos por arreglarlo, los resultados no suelen estar en proporción a la inversión. La razón es que se intentan mejorar los métodos sin antes haber creado las condiciones necesarias para que las reuniones sean estimulantes, interesantes y efectivas.

Este taller enseñará a los participantes crear las condiciones necesarias para el éxito de los procesos y reuniones cuyo éxito dependa de la colaboración de gente con distintas especialidades e incluso intereses diferentes así como para diseñar, dirigir e intervenir eficazmente en todo tipo de procesos en los que estén involucrados.

PROGRAMA

El curso abordará tres áreas de capacitación:

1. Leer y analizar procesos a nivel de individuo, grupo y organización.
2. Diseñar e implementar intervenciones para influir en individuos, grupos y organizaciones.
3. Dirigir con presencia, transparencia y límites.

EL ARTE DE FORMAR Y DIRIGIR EQUIPOS FLUIDOS ENFOCADOS A LA TAREA.

Un equipo es fluido si la tendencia espontánea de las personas a ser eficientes y eficaces está al servicio de la tarea común. Esta fluidez se produce naturalmente si se dan las condiciones necesarias para que así suceda. Si no se dan, los esfuerzos por arreglarlo con métodos y técnicas no servirán más que para enmarañar las cosas aún más. Esto es una pérdida de tiempo y dinero, y además echa a perder el compromiso y la ilusión de los miembros del equipo.

OBJETIVOS DEL TALLER

El taller abordará cuatro áreas de capacitación, necesarias para conseguir que los equipos en la organización sean fluidos:

- Desarrollo de un liderazgo basado en la confianza en que las personas serán eficaces y eficientes si las condiciones son las adecuadas.
- Capacidad de leer la organización y de ver en dónde se dan las condiciones necesarias para el flujo y dónde están los bloqueos.
- Habilidades para diseñar y dirigir intervenciones encaminadas a desbloquear y a crear una organización más propicia a los equipos fluidos.
- Métodos y técnicas para formar y dirigir equipos fluidos enfocados a la tarea.

CONTENIDOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

1. La actitud de confianza.
2. Liderar con autoridad, transparencia y límites.
3. Sistema y Campo
4. Niveles de Sistema
5. Unidad de Trabajo
6. Continuidad y Cambio
7. Grupos, equipos y redes.
8. Planes, proyectos y estrategias
9. Diseño de procesos y reuniones.

SUPERVISIÓN PARA COACH, CONSULTORES Y FORMADORES

Taller de supervisión para personas que trabajan en desarrollo organizacional, sea vía coaching, formación o consultoría.

Este trabajo integra los enfoques Gestalt y Sistémico. Los dos enfoques parten de la idea de que todos los aspectos y niveles de una organización, tanto internos como externos, están interconectados y son interdependientes. La diferencia es que el enfoque Sistémico nos permite analizar las organizaciones desde fuera, mientras que el Gestalt resalta la responsabilidad individual por las propias contribuciones.

A partir de una corta presentación teórica y metodológica, se invitará a los participantes a presentar casos en los que estén trabajando actualmente o lo hayan hecho recientemente.

El proceso de aprendizaje en supervisión se desarrollará en cuatro niveles:

1. El proceso en el grupo de asistentes, que será concebido como un equipo "ad hoc" con la tarea de maximizar el aprendizaje de cada participante individual.
2. Los métodos colaborativos de trabajo que el supervisor propondrá para cumplir esta tarea.
3. El específico de los casos que los participantes presenten.
4. Las contribuciones de los participantes y del supervisor al trabajo en los casos que se presenten.

Contenido teórico y metodológico

1. Sistema y campo
2. Niveles de sistema
3. Ciclo de tarea
4. Cambio continuidad

EL ARTE DE MOTIVAR Y MOTIVARSE.

Está más que demostrado que las técnicas para motivar a las personas que se basan en estrategias manipulativas, despiertan, resentimientos, las hacen dependientes y sumisas y a la larga disminuyen su eficacia y eficiencia. La técnica del palo (hoy en día reprimendas/correctivas) y la zanahoria (hoy en día incitamentos/premios) tiene efectos contraproducentes. Las personas enfocan toda su energía en la búsqueda de formas innovadoras de acceder a las zanahorias y evitar los palos (y por lo general son bastante efectivas haciéndolo), en lugar de enfocar su iniciativa y creatividad en la tarea.

OBJETIVOS DEL TALLER

Este taller tiene como objetivo que los participantes desarrollen su capacidad de despertar en otros una motivación sostenida y aprendan técnicas de motivación no manipulativas. En el primer paso es imprescindible comprender lo que le motiva y le

desmotiva a uno mismo. Es por eso que dedicamos la primera parte del taller a desarrollar este auto-conocimiento, y a continuación iniciar al entrenamiento en habilidades y técnicas.

CONTENIDOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

1. El anhelo nuclear y la fijación central.
2. Motivadores internos y externos. Des-motivadores internos y externos.
3. Comportamientos ante la desmotivación y el estrés.
4. La tarea con sentido y el sentido de la tarea.
5. Los límites y la transparencia como herramientas motivadoras.
6. El feedback nutritivo y el feedback golosina.
7. Técnicas de feedback.
8. Planificación del desarrollo profesional: pasión profesión y dinero.
9. La conversación motivadora.

GESTIÓN DEL CAMBIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

EL ARTE DE ACEPTAR CONFLICTOS Y FACILITAR SU RESOLUCIÓN.

"La presencia de un conflicto en una comunidad significa simplemente que la gente se preocupa y se compromete. Denme una organización o una situación en la que no haya conflicto y les demostraré que es una en la que reina la indiferencia."
Harrison Owen

Los conflictos son incómodos e incluso peligrosos. Es comprensible que tendamos a negarlos hasta que no tengamos más remedio que verlos, y a evitarlos hasta que la situación nos obligue a confrontar las diferencias. Pero esta estrategia genera un gran desgaste, nos impide aprender y merma el desarrollo de las comunidades en las que vivimos entrenándonos en la indiferencia.

Con este taller queremos comunicar a los participantes una perspectiva Gestalt-Sistémica sobre los conflictos y sobre la resolución de los mismos. Esto les permitirá:

- Identificar conflictos pronto en el proceso y aceptar el hecho de que ahí están.
- Encontrar una actitud de neutralidad con respecto a las partes y de compromiso con el diálogo.
- Comunicar confianza a las partes y recabar compromiso con el diálogo.
- Diseñar procesos de diálogo y abrir espacios de confianza.
- Identificar las fuerzas por el cambio, las fuerzas por la continuidad y las fuerzas por el diálogo.
- Cerrar el proceso en el momento adecuado.

PROGRAMA

Elementos conceptuales

- niveles de sistema
- fuerzas por el cambio y fuerzas por la continuidad.
- figura y fondo.

Elementos técnicos:

- diseño de procesos de facilitación.

Elementos procesuales:

- el proceso de la facilitación
- la actitud del facilitador/a

LAS CUATRO VOCES DE LA RECONCILIACIÓN SOSTENIBLE

"La reconciliación se produce en el espacio en el que la misericordia y la verdad se encuentran y la justicia y la paz se besan." John Paul Lederach

Inspirados por las enseñanzas de John Paul Lederach hemos diseñado este taller altamente vivencial en el que los participantes tendrán la posibilidad de acercarse a la reconciliación de un conflicto actual o crónico, con las partes involucradas en el mismo y consigo mismo/a.

El principio desde el que trabajamos es que para que una reconciliación sostenible sea posible hay que ser capaz de

escuchar al mismo tiempo a las voces de la Verdad y la Paz; las de la Justicia y la del Perdón.

Porque:

- cuando la Verdad habla sola, es la voz del Fanatismo.
- cuando la Justicia habla sola, es la voz de la Venganza.
- cuando el Perdón habla solo, es la voz de la Capitulación.
- cuando la Paz habla sola, es la voz del Conformismo.

PROGRAMA

Tras las presentaciones de costumbre se hará una corta exposición teórica y metodológica. A partir de ahí se ofrecerá a los/las participantes la posibilidad de trabajar con conflictos en los que sean parte o testigos.

ABORDAJE DE SITUACIONES LÍMITE DEL PROFESIONAL

La verdadera libertad toma conciencia de sus limitaciones. Jaspers.

Este curso teórico vivencial se centrará en cómo abordar las diferentes actitudes ante las situaciones límite según la estructura del carácter del profesional. Las situaciones límite se nos presentan como algo insuperable, nos sitúan ante la impotencia, el fracaso, el miedo y la angustia. Aprender a afrontar las situaciones límite fomenta la capacidad de reflexión interna y de autoconocimiento. Vivimos en un mundo limitado; saber identificar cuáles son las limitaciones del entorno y las personales supone mayor capacidad a la hora de conseguir aquello que nos proponemos y gestionar mejor la frustración.

PROGRAMA

- Abrir un espacio para reflexionar, compartir, ampliar conocimientos y experimentar situaciones que posibiliten tomar conciencia de las situaciones límite como profesionales, y su relación con las propias limitaciones.
- Ampliar la visión de los límites organizacionales y ver su repercusión en el profesional.
- Explorar los propios recursos que permitan un cambio de actitud para abrir nuevas perspectivas y entrar en nuevas situaciones, y mejorar así la experiencia personal como profesional.
- Contactar con la realidad interna del profesional en los tres niveles: corporal, emocional y mental.
- Escuchar y comprender la situación de vulnerabilidad que genera la experiencia como profesional.
- Explorar la manera particular de intervenir.
- Diferencia de poder y diversidad de valores. Darse cuenta de cómo afecta a las relaciones interpersonales en el entorno profesional.
- Establecer nuevas formas de comunicación y resolución de conflictos propios para facilitar la intervención con presencia, transparencia y límites.

DESARROLLANDO UNA PRÁCTICA PROFESIONAL DE GÉNERO INCLUSIVA

Somos diferentes de muchas maneras distintas. Nuestras diferencias no descansan en una única dimensión. Amartya Sen

Si bien se han producido muchos cambios sociales que han posibilitado una relación más igualitaria entre hombre y mujeres, aún son muchas las situaciones donde queda clara la desigualdad entre unos y otras, ya sea ésta manifestada explícita o implícitamente. El ámbito laboral no queda excluido de la reproducción de estos patrones de desigualdad de poder.

Este taller tiene como objetivo que los/las participantes incrementen su conciencia de cómo el rol de género influye en la forma en cómo nos percibimos a nosotros mismos, en la forma que tenemos de relacionarnos, para de esta manera abrir nuevos caminos de práctica profesional.

PROGRAMA

Proponemos una programación que aporta contenidos teóricos y prácticos respecto la intervención profesional desde la perspectiva de género, con dinámicas que favorecen la toma de conciencia de cómo la propia masculinidad y feminidad influyen en el ejercicio de nuestras tareas, en nuestra colaboración y en nuestra relación con las personas atendidas.

- Darse cuenta de los roles de género socialmente establecidos y de la propia vivencia de la masculinidad y la feminidad.
- La socialización: Los estereotipos de género interiorizados por hombres y mujeres que condicionan su estar en el mundo y sus relaciones personales y la forma de ejercer la tarea profesional.
- Cuando la diferencia es vivida como desigualdad: la relación entre las desigualdades de género y las relaciones abusivas.

- Detección y afrontamiento de los mecanismos de poder y control.
- Dicotomía vs. Polaridad: ampliar la percepción que tenemos de la realidad para ampliar la realidad.
- La asignación de identidades como herramienta de trabajo: de la identidad singular a las identidades inclusivas.

LIDERAZGO PERSONAL

EL ARTE DE HACER LO QUE TE APASIONA, HACERLO BIEN Y VIVIR BIEN DE ELLO.

"Cada persona tiene una misión única, algo que el o ella son llamados a hacer." Patricia Tudor Sandahl

¿Tiene sentido lo que hago? ¿Soy lo bastante bueno/a en lo que hago? ¿Gano lo que quiero ganar? ¿Hay equilibrio entre el tiempo y la energía que le dedico al trabajo y a mi ocio, mi familia...? ¿Es esto lo que quiero seguir haciendo el resto de mi vida? Tarde o temprano todos/as nos planteamos estas preguntas.

Muchos/as de nosotros vivimos por debajo de nuestra capacidad, no utilizamos nuestros talentos y desaprovechamos las oportunidades que se nos presentan. Pero nosotros creemos que todos tenemos la posibilidad de encontrar aquello que nos apasiona y que para nosotros tiene sentido. También creemos que es posible trabajar desde esa pasión y vivir bien de ello.

Durante dos días vas a recibir ayuda para responder a estas preguntas formulando tu visión sobre cómo quieres enfocar tu vida profesional de acuerdo con tu pasión, aprovechando tu experiencia y habilidades, y a hacer un plan de acción para hacer realidad ese futuro deseado.

PROGRAMA

Encontrar el hilo conductor de lo que hasta ahora has hecho, y poner palabras a tus motivaciones.

Reformular tus motivaciones como una misión.

Hacer un inventario de tus habilidades, configurar una imagen de tu calidad de vida óptima.

Crear una visión en la que tus motivaciones y tus habilidades convergen en actividades llenas de sentido, al mismo tiempo que tu calidad de vida mejora.

Hacer un mapa de las decisiones más importantes en tu camino a realizar tu visión.

Formular una estrategia sobre cómo vas a llegar donde quieres llegar, de acuerdo con tu misión.

CONCILIANDO LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL PARA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA

El reto que supone, tanto para hombres como para mujeres, conciliar la vida personal, familiar y laboral, atender necesidades diversas que a menudo son incompatibles, nos concierne a todos y todas en mayor o menor medida. Muchas veces la misma búsqueda de la solución magistral y permanente a este juego de malabares, es lo que más frustración nos causa. Nosotros pensamos que el equilibrio es un proceso de adaptación permanente, una constante actualización de los intereses propios, las demandas y necesidades de nuestro entorno i los recursos de los que disponemos.

Los participantes, saldrán de este taller con una mayor capacidad de manejar esta tensión de una forma creativa, aumentando así su calidad de vida.

Este taller es indicado para:

- Aquellos/as que quieren desarrollar una forma más satisfactoria de conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Todos aquellos/as que de alguna forma pueden o quieren influir en la política de conciliación de sus empresas y organizaciones.

PROGRAMA

- Construir el mapa de tu realidad actual en torno a este tema.
- Inventario de los criterios que hasta ahora has utilizado para determinar tus prioridades.
- Formular una visión del futuro deseado en el que tu calidad de vida es óptima.
- Desarrollar una estrategia y un plan de acción para llegar a ello.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Una capacidad poderosa en la gestión del estrés

La excelencia depende más de las competencias emocionales que de las capacidades cognitivas. Daniel Goleman

Hace ya tiempo que no es ninguna novedad que las condiciones intelectuales, las habilidades y el conocimiento que un individuo tiene sobre determinada materia, no son de ninguna manera garantías de su éxito. Hoy, disponemos de una gran cantidad de información respecto al papel crucial que juegan las emociones en nuestra vida personal y en nuestro desempeño profesional. Aún así, en la vida laboral se sigue actuando como si las emociones fueran una molestia. Pero sabemos que las emociones organizan y determinan procesos mentales y dirigen nuestros comportamientos.

Muchas investigaciones muestran que las personas con habilidades emocionales desarrolladas, se sienten más felices, son más eficaces, favorecen mejores relaciones interpersonales a su alrededor y gestionan su estrés de una manera especialmente efectiva.

La capacidad de equilibrar las demandas y presiones del entorno con las necesidades y posibilidades reales de cada uno es el nudo en la gestión del estrés y es aquí donde la I.E. nos da el mapa para llegar a buen destino

Este taller tiene como objetivo que los participantes desarrollen su inteligencia emocional como la capacidad clave para abordar una gran cantidad de situaciones entre las que, la gestión del estrés, tiene un lugar privilegiado en el mundo laboral. Lo harán atendiendo a sus emociones y las de los demás, reflexionando sobre ellas y aprendiendo sobre cómo influyen en sus comportamientos y decisiones.

Este será el camino por el que cada uno encontrará su estrategia más efectiva de abordaje al estrés, tanto personal como laboral.

PROGRAMA

Los contenidos que se abordarán serán:

- Inteligencia emocional
- Gestión del estrés
- La inteligencia emocional: la llave en la gestión del estrés

EL ARTE DE DESARROLLAR PROFESIONALES ENRIQUECEDORAS

Las maneras de percibir, sentir, pensar y actuar son distintas. Precisamente en esta diferencia reside la gran riqueza de las relaciones humanas, ya que al ponernos en contacto intercambiamos y construimos nuevas experiencias y nuevos conocimientos; en esta diferencia hallamos también la dificultad, y puede llevarnos a relacionarnos con desconfianza o a vivir conflictos. Los participantes aprenderán a comunicarse utilizando las diferencias como un recurso para desarrollar relaciones profesionales enriquecedoras y productivas.

PROGRAMA

- Explorar la diversidad individual como una ventaja diferencial para gestionar un entorno profesional compuesto por distintas perspectivas y necesidades.
- Introducción y exploración de las propias actitudes, personalidad, comportamiento y reacciones sociales a través de los tipos de carácter del **Eneagrama**, como motores que influyen los comportamientos en las relaciones interpersonales en el ámbito profesional :
 - Comportamiento de los **tipos viscerales**: el desafiador, el conciliador y el perfeccionista.
 - Comportamiento de los **tipos emocionales**: el ayudador, el eficiente, el artista
 - Comportamiento de los **tipos intelectuales**: el observador, el solucionador, el optimista.