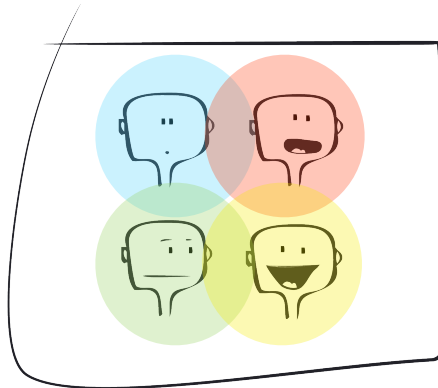


# Programa de desarrollo equipos profesionales



## **1. Aplicaciones**

Trabajamos conjuntamente con usted, para desarrollar y proporcionarle soluciones de aprendizaje transformacional que responde directamente a sus necesidades y objetivos. Con la ayuda de nuestras soluciones diseñadas a medida podrá mejorar su eficacia en cinco áreas clave:

### **Eficacia personal**

Mejorar la autocomprensión y la influencia personal  
Hacer posible un desarrollo personal continuo

### **Eficacia del Equipo**

Crear equipos de alto rendimiento  
Mejorar la dinámica del equipo

### **Eficacia de la Organización**

Generar una cultura motivadora  
Alinear la personalidad corporativa con los objetivos estratégicos

### **Eficacia en la atención al cliente**

Conectar con los clientes  
Mejorar nuestras capacidades para establecer estrategias útiles de relación y comunicación

### **Eficacia en la atención al cliente**

Desarrollar estrategias eficaces de relación y fidelización del cliente reforzando los procesos de comunicación asociados a la venta y la negociación, bajo un prisma de venta consultiva

### **Liderazgo Eficaz**

Influir con el liderazgo  
Ser líder de uno mismo, del equipo y de la organización

## **2.- El modelo.**

El Sistema Insights es un modelo integrado, con una herramienta base - el Informe Individual Insights Discovery, complementada con seminarios y/o coaching. Es el resultado de un largo y extenso trabajo de investigación y de desarrollo en la práctica y está siendo aplicado con gran éxito en todo el mundo.

Con un fundamento teórico sólido - los trabajos de Carl Jung sobre los tipos de personas - el Sistema Insights aporta un importante elemento para el desarrollo de las personas, las organizaciones y las empresas.

El objetivo del Sistema Insights es adaptarse a las necesidades, no sólo de la empresa, sino de cada una de las personas participantes en el programa. El resultado es un lenguaje común, un modelo compartido que nos permite comprendernos mejor a nosotros mismos y a los demás y mejorar en nuestra relación con ellos (colaboradores, compañeros, clientes), para conseguir mejores resultados a nivel personal, del equipo y de la empresa.

Partiendo de los trabajos de Jung y de Jacobi, Andrew Lothian Senior ha coordinado el esfuerzo de miles de horas de investigación para desarrollar el actual Sistema Insights.

El sistema evoluciona y se actualiza continuamente, tanto en su base teórica, en colaboración con escuelas de negocios, institutos y universidades, como en su aplicación práctica, con el apoyo de todas nuestras empresas clientes que utilizan el software y nuestros seminarios y confirman su validez y practicidad.

Comprender y entenderse a uno mismo; comprender y entender a los demás miembros de nuestro entorno profesional. Y utilizar estos conocimientos en el manejo de las relaciones en el entorno profesional para mejorar las relaciones y el rendimiento individual.

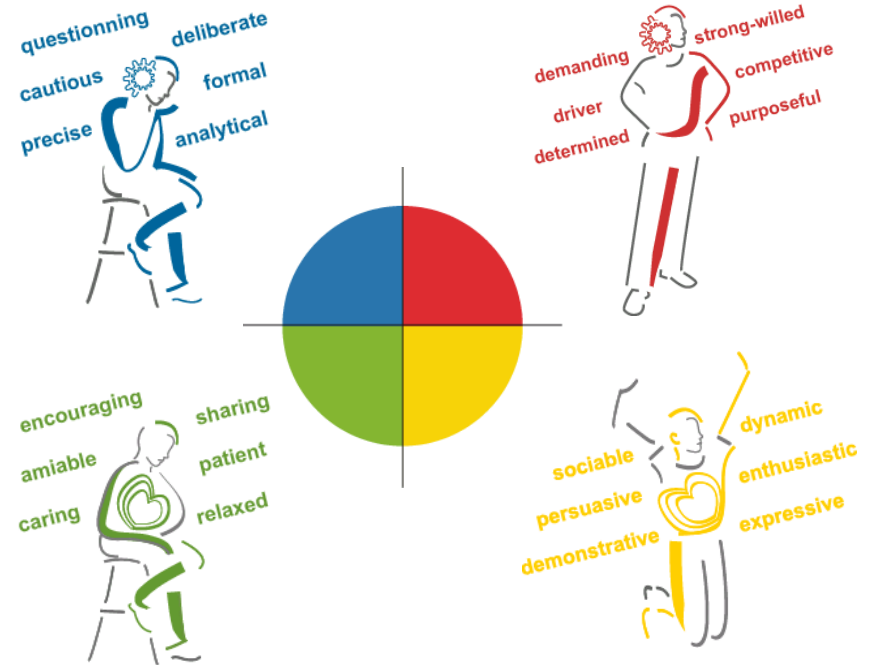
### **Enfoque General de los programas**

Cada persona dentro de las organizaciones es única. Aporta un estilo, unas necesidades, motivaciones y expectativas diferentes. Y es en estas diferencias en las que reside la fuerza de la empresa. El viaje con nuestro programa es recorrer el camino que nos lleva a entender y valorar estas diferencias, a una mayor y mejor comprensión de uno mismo, de los demás, y de cómo combinar esas fuerzas y basarse en ellas para asegurarnos la consecución de los objetivos empresariales.

En definitiva, imaginar en día en que los equipos profesionales de su organización compartan un lenguaje común. Un lenguaje que haga del desarrollo profesional, del entendimiento y de la adaptación a los comportamientos de los demás, una forma de vida.

### 3.-Beneficios del modelo.

- 1.- Mejora nuestro auto conocimiento y el de los demás.
- 2.- Crea un lenguaje de comunicación único, fácil y muy visual (basado en 4 colores).
- 3.- Objetiva (elimina subjetividad) en la relación interpersonal.
- 4.- De aplicación inmediata y perdurable en el tiempo.
- 5.- El modelo está presente en 30 países y avalado por más de 10 años de experiencia.
- 6.- Validado científicamente por 3 universidades europeas.
- 7.- El perfil personal Insights Discovery es una herramienta motivadora, con una fiabilidad que oscila entre el 92 y el 98% (el perfil personal más preciso y fiable del mundo).
- 8.- Nos permite entender mejor a las personas que nos rodean: comprender por qué actúan como lo hacen y cuáles son sus puntos fuertes y posibles débiles.
- 9.- Nos enseña a trazar estrategias útiles de relación interpersonal, bajo la premisa: Trata a los demás como cada uno de ellos quiere ser tratado.
- 10.- El programa de desarrollo está diseñado para propiciar el auto descubrimiento de forma amena, fascinante, bien sea en sesiones grupales o individuales.
- 11.- Es un modelo de desarrollo extendido que permite trabajar didácticamente bajo el mismo modelo y reglas memotécnicas áreas cómo:
  - Comunicación interpersonal: adaptación interpersonal, feedback negativo, tratamiento de objeciones...
  - Stress en entornos de trabajo
  - Habilidades de dirección de personas
  - Presentaciones en público



## 4.- Enfoque didáctico de las sesiones

### 1.- Conocerse y comprenderse mejor a sí mismo.

Acercar el conocimiento de mí mismo y de cómo pueden verme los demás y personas de mi entorno profesional. Reconocer los puntos fuertes y débiles propios y descubrir áreas de desarrollo potencial. Aprender a cambiar para la mejorar el rendimiento profesional

### 2.- Conocer y comprender mejor a los demás.

Reconocer estilos de comportamiento y aprender a dar una respuesta eficaz a sus necesidades.

### 3.- Adaptarse y conectar.

Satisfacer las necesidades de los demás, entendiéndolas a nivel individual y actuando para responder adecuadamente a ellas. Aprender a adaptar nuestro comportamiento para conectar eficazmente con ellos.

### 4.- Pasar a la acción / Desarrollar estrategias interpersonales útiles.

Explorar estrategias eficaces para tratar con personas diferentes e incluso "difíciles", y darse cuenta de las ventajas de practicar un enfoque compartido.

### 5.- Valorar mis comportamientos en relación al proceso de dirección de personas.

Saber cómo y porqué me comporto en cada una de las fases del proceso de gestión de personas, descubriendo mis áreas de mejora y trabajar para hacer posible la mejora de mi comportamiento y por ende mejorar mi eficacia profesional.

### 6.- Análisis de la rueda del equipo

El sistema informatizado Insights nos permite obtener hasta 72 combinaciones cromáticas distintas que reflejan comportamientos Directivos distintos. Esta rueda nos permite analizar estas diferencias y como trabajarlas para que aporten valor al propio equipo y a sus equipos de colaboradores



## **4.- Enfoque didáctico de las sesiones**

### **6.- Análisis de la rueda del equipo**

El sistema informatizado Insights nos permite obtener hasta 72 combinaciones cromáticas distintas que reflejan comportamientos Directivos distintos. Esta rueda nos permite analizar estas diferencias y como trabajarlas para que aporten valor al propio equipo y a sus equipos de colaboradores

#### **Utilidad para el equipo**

La mejor forma de construir y desarrollar un equipo es tener en cuenta las diferentes capacidades y habilidades de todos y cada uno de sus componentes para utilizarlas de forma conjunta y eficaz.

Para ello es necesario conocer los diferentes puntos fuertes de cada uno de los miembros del equipo, ya que de su suma se obtiene la fuerza global del grupo.

En el modelo de la Rueda de Insights Discovery se ve a simple vista que sectores están mejor o peor representados en el equipo. Estas carencias pueden reducir la perspectiva del equipo y su rendimiento global por , por tener un punto de vista unilateral.

Permite orientar al equipo hacia nuevas culturas de trabajo.

Se ven de inmediato posibles áreas de conflicto.

Se pone de manifiesto hacia donde sería conveniente que fuera el desarrollo del equipo.

Se genera una curiosidad y una valoración en el plano emocional por aquellos que hacen las cosas de otra forma y que pueden hacer cosas que yo no consigo. Se refuerza el espíritu de equipo.

Se va construyendo una atmósfera de trabajo más cordial, en la que se encuentran mucho más rápida y fácilmente soluciones constructivas para los problemas existentes. Los equipos se vuelven más eficaces.

## 4.- Enfoque didáctico de las sesiones

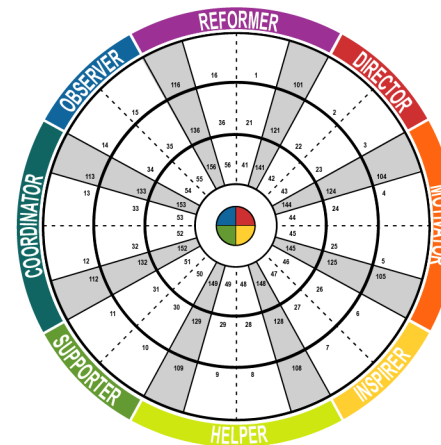
### 6.- Análisis de la rueda del equipo

Esta rueda es una excelente muestra de cómo las 4 energías cromáticas y los 8 Tipos se entrelazan para formar todo un "tapiz" de tipos diferentes.

Cuando representamos en esta Rueda las personas que componen un equipo, podemos ver de inmediato si hay zonas apenas representadas u otras en las que estén incluidas la mayoría de los componentes del equipo.

También puede ser usada como un "mapa" para entender la "distancia" que hemos de recorrer para conseguir adaptarnos y conectar con alguien que ocupa otra posición en la Rueda. Por ejemplo, si una persona está en la posición 22 y otra en la 30, sabemos que el relacionarse entre sí les supondrá un mayor esfuerzo de adaptación y conexión, por ser tipos diametralmente opuestos. Sin embargo, a esa misma persona en la posición 22 puede resultarle más fácil conectar con alguien en la posición 23, por la proximidad de ambas posiciones

Queremos recordar que el Modelo Insights Discovery reconoce y valora que cada persona es única y diferente a todas las demás. Por ello, incluso si dos personas ocupan la misma posición en la Rueda Insights, el contenido de los distintos apartados y los gráficos de sus informes reflejarán su carácter único y sus diferencias. Como solemos decir en Insights, **hay más variaciones de tipos de informes de Insights que personas sobre la superficie de la Tierra....**



## 5.- La Base Científica del Modelo:

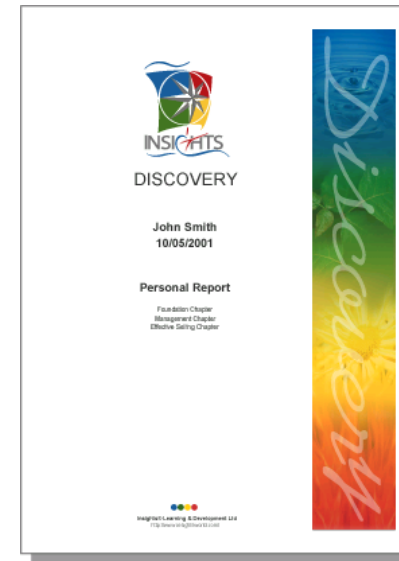
En su trabajo pionero "Tipos Psicológicos", Carl G. Jung sugirió que las personas tienen preferencias psicológicas distintas, lo que les da una perspectiva diferente de las situaciones. Entender estas perspectivas y "actitudes" y sus diferencias es muy importante para comprender las necesidades organizativas y culturales, así como las necesidades de las personas (sean de la familia empresaria o no) en lo que se refiere a motivación y liderazgo. Es también beneficioso para mejorar la comunicación y la cooperación, y para construir buenas relaciones personales y equipos de trabajo motivados.

Las personas difieren en sus preferencias sobre el interés que muestran por el mundo exterior, como término opuesto al mundo "interior". Fue Carl Jung quien acuñó los términos "**Introversión**" y "**Extroversión**" – hoy de uso corriente – para describir estas actitudes. Jung resaltaba el hecho de que, aunque una persona pueda preferir la extroversión, también necesita prestar atención a su mundo interior y puede buscar la introversión en determinadas circunstancias.

Además de la **Extroversión / Introversión**, Jung descubrió que las personas prestan atención y absorben información de formas diferentes. Jung sugirió que esto se hace, bien a través de los sentidos, en cuyo caso estas personas tienen preferencia por lo "**sensorial**", o pueden influir más en ellas las impresiones globales o percibir determinadas pautas comunes, y se dice entonces que se inclinan más por lo "**intuitivo**".

A la hora de tomar decisiones, Jung descubrió que había dos formas básicas de hacerlo: una era utilizar el análisis lógico de una manera imparcial y objetiva; la otra, la toma de decisiones de una forma más subjetiva e involucrada. Al estilo más objetivo, Jung lo denominó "**Pensamiento**", y al más subjetivo, "**Sentimiento**".

Tomando cada uno de los cuatro procesos, Sensorial, Intuitivo, Pensamiento y Sentimiento, y ligando cada uno de ellos a la Extroversión y la Introversión, Jung identificó ocho combinaciones de la personalidad. Jolande Jacobi, en 1942, presentó estos tipos Junguianos en la forma de una rueda para ayudar a su comprensión. **Nuestro modelo es una fiel reproducción de las ideas de Jung / Jacobi de hace unos 50 años. Las preferencias que usted muestra se ven reflejadas en su Perfil Personal Insights Discovery.**



1.-La cumplimentación del cuestionario es de 25 preguntas ( otros modelos alcanzan cotas superiores a 88 preguntas ). Se generan hasta 72 subtipos y cada informe es diferente del otro ( modelos mas próximos valoran hasta 16 subtipos )

2.- Con la realización de las mismas 25 preguntas es posible obtener anexos asociados a las funciones directivas, comerciales , estilos de aprendizaje y de orientación en la vida personal



**Oficina principal**

Plaza del Dr. Letamendi nº 10

08007 Barcelona

Tel 93 209 28 66

[www.ergo-consultores.com](http://www.ergo-consultores.com)

e-mail: [ctorello@ergo-consultores.com](mailto:ctorello@ergo-consultores.com)

[abriones@ergo-consultores.com](mailto:abriones@ergo-consultores.com)