



LIDERAZGO

colaborativo

INNOVACIÓN, DISRUPCIÓN Y GESTIÓN DEL CAMBIO

**PARTICIPACIÓN ACTIVA PARA
GENERAR VALOR PERSONAL
Y PARA LA ORGANIZACIÓN**
EN ESCENARIOS DE
ESTANCAMIENTO Y CRECIMIENTO

PRIMER
ACTO
MÓDULO 1

SEGUNDO
ACTO
MÓDULO 2

**EQUIPADOS PARA
APRENDER, REINVENTARNOS Y
EMPODERARNOS**
ANTE EL CAMBIO

TERCER
ACTO
MÓDULO 3

**SOMOS PILAR DE
TRANSFORMACIÓN Y
PROGRESO**
A PARTIR DE NUESTRA EFICACIA

QUINTO
ACTO
MÓDULO 5

CUARTO
ACTO
MÓDULO 4

**TIPOS Y MODELOS DE
EQUIPOS DE TRABAJO Y GRUPOS
DE TAREA DE ALTO RENDIMIENTO**
ENFOCADOS EN **OBJETIVOS** COMUNES

**EVOLUCIONAMOS CUANDO NOS
APROPIAMOS Y
RESPONSABILIZAMOS**
DE LO QUE ESTA EN **NUESTRAS MANOS**



GENERA CAMBIOS
Fernando Hernández Avilés

Cumple y acredita*: NOMs: 035, 046 y 030 / LFT: Art 132, 512 y 134 / STPS Constanza DC3 / OMT, OMS y ESR

contacto@generacambios.org - 559191-9292
www.generacambios.org - facebook.com/generacambios

Curso / Taller Liderazgo colaborativo y empoderamiento de equipos de trabajo

Consideraciones:

- Se recomienda en modalidad curso 8 horas, también en conferencia como introducción

- Preferentemente Presencial

Informes y cuenta HSBC:

- Cuenta: 6453219200
- CLABE: 021180064532192004
- No. Tarjeta: 4213169015485145
- Info, inscripción y aclaraciones a contacto@generacambios.org y 559191-9292

Temas / Curso 8 horas*

- Generar valor personal y para la organización
- Aprender, reinventarnos y empoderarnos
- Apropiarnos y responsabilizarnos
- Equipos de trabajo y grupos de alto rendimiento
- Transformación y progreso
- Rompiendo paradigmas de la competitividad a la colaboración
- Liderazgo enfocado a las crisis, estancamiento, innovación y disrupción
- Entornos resilientes dinámicos
- Mediación, negociación y manejo emocional de las relaciones
- Comprensión e Integración de relaciones generacionales
- Felicidad y manejo de situaciones estresantes en los equipos de alto rendimiento
- Solución creativa y funcional de los problemas en el momento de la verdad
- Recursos tecnológicos y aplicaciones para el desarrollo del líder disruptivo
- Casos y modelos de éxito

Que tanto solicitan el tema:



La velocidad y dinamismo con que cambian y evolucionan los escenarios y mercados en los que las organizaciones, dependencias de gobierno y empresas, buscan participar, establecerse y desarrollarse a lo largo del tiempo, demandan de sus líderes, habilidades, recursos y características precisas y particulares que faciliten su rápida respuesta, una gestión administrativa y dirección estratégica capaz de anticipar, responder y aprovechar a su favor, los retos y situaciones adversas que se puedan presentar en el camino.

Requieren una flexibilidad orientada a la innovación permanente, que sea disruptiva para quebrar los escenarios estancados y potencializar los que están en desarrollo.

Es determinante identificar habilidades, características y recursos directivos y personales, que faciliten la capacidad de anticipación, interpretación, control, respuesta y transformación, de los retos, oportunidades, crisis y adversidades que se presenten en la planeación, desarrollo y expansión de la organización de los equipos de trabajo, aún en situaciones de estancamiento.

Cambio de visión personal

Esta perspectiva debe facilitar la asimilación y relación con el desarrollo, capacidades, habilidades y visión personal del líder y los responsables de que las cosas sucedan.

Enfocándose en resultados a partir de la colaboración, integración, empoderamiento y seguimiento conjunto de los objetivos, intereses, metas y resultados de todos, sin perder la responsabilidad e identidad de cada miembro del equipo.

Generar líderes capaces de ir contra corriente, enfrentar riesgos y fortalecer su organización al mismo tiempo, contrario a los modelos tradicionales de gestión. Que promuevan la colaboración, manejo emocional y disruptivo de escenarios, facilitando estados de arte en la operación normal de la empresa.

Brindar la capacidad de establecer estrategias dinámicas de contención, comunicación, reacción, atención y desarrollo de la organización en momentos críticos, de riesgo e inestabilidad.

Con este taller se cumplen todas o algunas de las siguientes normas:

NOMs: 035, 046 y 030 / LFT: Art 132, 512 y 134 / STPS Constancia DC3 / OMT, OMS y ESR

Curso / Taller Liderazgo colaborativo y empoderamiento de equipos de trabajo

Genera Cambios: Fernando Hernández Avilés

- Presidente Asociación Mexicana de Resiliencia / www.resilienciamexico.org
- Director de Genera Cambios / www.generacambios.org
- Miembro Asesor Consejo Mexicano de Psicología / www.comepsi.mx
- Crisis Speaker Conferencistas México / www.conferencistasmexico.com
- Conferencista del Museo Memoria y Tolerancia / www.myt.org.mx
- Escritor de VR Editoras, autor del libro "Basta de Fracazos" / www.vreditoras.com
- Presidente de la Cumbre Internacional de Ciudades Resilientes / www.cumbresiliencia.org
- Director de HR Business Partners Network
- Co Fundador Red Latinoamericana de Investigación y Capacitación en Resiliencia
- Premio Nacional Juvenil de Ciencia y Tecnología
- Especialista de alto nivel en desarrollo humano evolutivo, crisis, resiliencia y crecimiento, autor, speaker y asesor.
- Ha formado y desarrollado su carrera paralelamente en el sector privado y comercial, gubernamental, así como social, asistencial y sostenible.



Algunos clientes:



Algunos medios en donde colabora:



GENERA CAMBIOS

Fernando Hernández Avilés

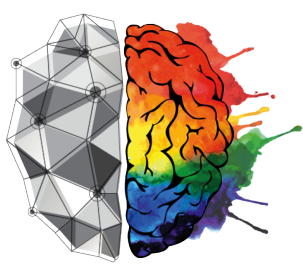
contacto@generacambios.org - 559191-9292
www.generacambios.org - [facebook.com/generacambios](https://www.facebook.com/generacambios)



LIDERAZGO

colaborativo

INNOVACIÓN, DISRUPCIÓN Y GESTIÓN DEL CAMBIO



GENERA CAMBIOS
Fernando Hernández Avilés

contacto@generacambios.org - 559191-9292
www.generacambios.org - facebook.com/generacambios