

# synapsis**training**

from basics to leadership

---

## Trabajando sobre 4 inteligencias

- La emocional
- La expresiva
- La de tu mente (inteligencia neuronal)
- La de tu sistema de origen y la del equipo que lideras



## Para qué ofrecemos este entrenamiento

Para lograr que los líderes naturales o jerárquicos tengan un lugar de mayor fuerza dentro de su organización y para que sean protagonistas y no víctimas del entorno.

Consideramos que la tolerancia a la incertidumbre es una de las características más necesarias para un líder y esta se logra a través de un entrenamiento personal sobre su caso cotidiano y actual.

Los facilitadores de esta formación (Juan, Miguel, Marta y Alberto) llevan años de trabajo entrenando ejecutivos, actores y ciudadanos en procesos de generación de herramientas propias que los hacen más asertivos.

Creemos que el grupo es el mejor escenario para el aprendizaje y el entrenamiento.

La idea de tener máximo 14 personas de diferentes organizaciones permite generar potentes aprendizajes por la diversidad de sectores, posiciones y casos particulares.

## ¿A quién va dirigido?

A hipo's (High potential) identificados como personas con un potencial de dirigir equipos en una organización en el futuro.

A nuevos mandos que hayan sido promovidos recientemente y no hayan tenido la oportunidad de tener la formación adecuada en la organización.

A recientes incorporaciones de la organización que requieren de un entrenamiento intensivo en liderazgo y en habilidades interpersonales.

A mandos que aún no cumplen las expectativas del potencial identificado y que serían candidatos a un coaching individual.

A personas que van a recibir responsabilidades estratégicas especiales y que en RRHH no puedan diseñarles un programa tan a la medida.



# INTELIGENCIA SISTÉMICA

# inteligencia

Inter = dentro

Legere = Leer

INTELIGENCIA = LEER DENTRO

UNA INVITACIÓN A GENERAR UN **LABORATORIO DE APRENDIZAJE Y ENTRENAMIENTO** AL INTERIOR DE UN GRUPO

“Todos ascendemos hasta nuestro máximo nivel de incompetencia”

**Profesor Peter, 1969**

“Liderar es servir, ni más ni menos”

**André Malraux, filósofo Francés**

“Las personas seguimos a los líderes justos”

**Mathias Varga**

**De la incompetencia inconsciente  
a la inteligencia consciente**





## ¿Qué queremos conseguir?

Trabajar sobre los grandes **desafíos adaptativos** que enfrentan las personas cuando deben pasar de solucionar temas técnicos a dirigir personas y generar sinergias de equipo.

**Abordar el tema de la cultura** como el aliado o el enemigo de las decisiones estratégicas, a través de un diagnóstico personal CTT (Cultural Transformation Tools).

**Retomar la comunicación** como un elemento que hay que dominar para ejercer el liderazgo. Esto lo haremos utilizando la herramienta del **acting y del coaching expresivo**.

**Aportar** elementos nuevos no previstos en la **formación académica** como es **la inteligencia emocional y la inteligencia neuronal** para lo cual se prevén dos sesiones personales de seguimiento dentro de la formación.

Potenciar el conocimiento del sistema de origen **a través de las constelaciones familiares**.

Generar **compromisos individuales** con el equipo actual conociéndolo mejor a través del **coaching sistémico**.

En este módulo de entrenamiento nos dirigiremos hacia el campo emocional, con el fin de adquirir herramientas que permitan localizar y comprender el funcionamiento de las emociones en uno mismo y en relación con los demás.

Trabajaremos con las tres dimensiones de la realidad: la realidad interior, la realidad inter-subjetiva y la realidad física y biológica. Todas ellas de manera particular y en grupo, con los siguientes objetivos:

- Entrenar la capacidad de concentración y de atención, potenciando el posicionamiento del lugar proactivo con uno mismo.
- Ampliar la capacidad sensorial con el fin de obtener recursos para percibir con garantías aspectos de la realidad colectiva.
- Aprender a conocer el funcionamiento de la biología emocional del ser humano recorriendo y comprendiendo las sensaciones que emergen ante los estímulos que continuamente se van sucediendo.
- Aplicar instrumentos que faciliten detectar la resolución emocional, con el objetivo de encontrar el lugar personal de máximo rendimiento.

Utilizaremos una metodología práctica y vivencial que recorre las distintas etapas del ciclo emocional.

En el entrenamiento, localizaremos todas aquellas dificultades que impiden finalizar los procesos emocionales con efectividad y practicaremos distintas opciones de resolución de conflictos.

Durante el proceso realizaremos sesiones de seguimiento y de profundización en análisis emocional, así como propondremos distintos ejercicios personales de autocapacitación para una mejor integración a esta fase del entrenamiento.

# Inteligencia Emocional

Liderar personas sin conocer el funcionamiento y los circuitos de las emociones humanas es como dirigir un coche con el espejo retrovisor



# Inteligencia Neuronal

Liderar personas sin conocer el funcionamiento del cerebro es como intentar diseñar un barco, sin haber visto nunca uno

Existe una gran diferencia entre lo que la ciencia ha descubierto y lo que en las organizaciones hacen con la gestión de personas y el liderazgo. Por ello, conocer estas aportaciones y acercarlas a nuestra realidad cotidiana, a través de sencillas recomendaciones prácticas, puede aportarnos un atajo sencillo para conseguir e incluso superar nuestros resultados.

En este módulo, descubriremos qué podemos aprender de la neurociencia para dar lo mejor de nosotros, para funcionar con nuestro cerebro a pleno rendimiento, es decir, en modo creativo.

Tanto los contenidos, como la metodología, están fundamentados en el funcionamiento del cerebro, por ello, se desarrollarán experiencias de aprendizaje, basadas en la conexión (simulando las redes neuronales), empatía y relaciones (neuronas espejo, corteza prefrontal y neuronas von Economo), intuición y toma de decisiones (hipótesis del marcador somático), dominancias cerebrales (los cuatrisferios), adecuación de la agenda personal (ondas cerebrales), modelo SCARF de liderazgo (activación del sistema de recompensa).

La sesión de entrenamiento personal, se iniciará con una medición de la resiliencia mental (flexibilidad en la activación e inhibición neuronal). Esta medición, nos permitirá definir un plan de acción/entrenamiento inicial. Posteriormente se realizará un entrenamiento mental utilizando la técnica del neurofeedback dinámico (medición y entrenamiento con las ondas cerebrales), con la tecnología Neuroptimal y con la posibilidad de realizar 8 sesiones de entrenamiento.





Desde finales de los años 80 se ha dado una revolución en la comprensión de las organizaciones a través de las constelaciones organizacionales.

Existen dinámicas invisibles al enfoque académico del management, tal cual se ha concebido hasta ahora. Conocer las leyes que gobiernan a veces de forma intangible un sistema potencia el lugar del líder. Estas leyes se resumen en que:

- Cada persona y cada evento tiene un lugar en la organización.
- Existe un orden lógico pero no siempre evidente que gobierna los sistemas humanos no familiares expresados en lo jerárquico, la antigüedad, la dedicación, la experiencia y el valor añadido al grupo.
- El equilibrio entre el dar y el recibir da sostenibilidad a las organizaciones y permiten una satisfactoria relación con el cliente.

Paralelamente, el líder que es capaz de conocer su sistema de origen (familia), con sus permisos, lealtades invisibles y creencias limitadoras está en capacidad de moverse con más soltura dentro de una organización para valorizar la diversidad de su equipo y sintonizar con los clientes de otros sistemas.

En el entrenamiento de **Synapsis Training**® trabajaremos a través del grupo con:

- Las fortalezas del sistema de origen (familia paterna y familia materna) de cada participante para que tenga mayor agilidad y capacidad de gestionar la incertidumbre.
- Las dinámicas organizacionales que se deben respetar dentro de todo sistema humano para alcanzar el potencial de los colaboradores y disminuir la entropía a la que tienden muchos equipos.
- La situación actual y cotidiana del entorno en el cual cada participante se mueve en el momento del entrenamiento para generar movimientos exitosos y que dirijan al grupo con fuerza hacia el futuro.

# Inteligencia Sistémica

Para tener más alternativas de gestión de un equipo y conectar exitosamente productos/servicios con el cliente es importante conocer las dinámicas invisibles del sistema que gobiernan un grupo, una organización



# Inteligencia Expresiva

La comunicación, lo expresivo puestos de forma consciente a favor del líder potencian la eficiencia personal, la gestión de un equipo, la creatividad, la gestión de la diversidad. Conocimiento y desarrollo de la propia Inteligencia expresiva



En este módulo eminentemente práctico, trabajaremos a fondo nuestra herramienta principal de comunicación, es decir nuestra expresión corporal, la expresión de nuestras emociones y nuestra voz. Partiremos de la base de que todo el tiempo estamos expresando y comunicando.

Puesta en práctica de técnicas utilizadas por los actores para entrenar la comunicación no verbal en relación con la verbal.

- Coherencia del mensaje.
- Nuevos registros expresivos.
- Trabajo con el miedo escénico.
- Trabajo con la presencia.
- Práctica de la comunicación eficiente.
- Simulación (actuación) de situaciones laborales complicadas con el fin de aprender como liderarlas. Ensayar para registrar los does y los donts y volver a ensayar para integrar los cambios. Entrenarse para luego afrontar las situaciones reales que nos presenta la vida con más expertise.

anto los contenidos, como la metodología, están fundamentados n años de investigación aplicando las herramientas del actor en la empresa.

Trabajaremos paralelamente con la teoría de la comunicación con énfasis en los modelos de la Programación neurolingüística (PNL) y con las fases que afrontamos cuando entramos en proceso de cambio (Curva de la transformación).

# Herramientas

**Diagnóstico CTT.** Cada participante contará con un diagnóstico individual de cultura que permitirá tener un ingrediente para ser abordado en una de las sesiones de seguimiento individualizada y potenciar la integración de sus talentos y habilidades al interior de la cultura de la organización en la cual se desempeña al momento del taller.

**Diagnóstico de inteligencia emocional.** Al igual que para el tema de cultura cada participante contará con un elemento de diagnóstico personalizado para el seguimiento individualizado.

**Test de inteligencia neuronal y entrenamiento en resiliencia mental.** Contando con la última tecnología que trabaja con las ondas cerebrales, a partir de la cual generar un proceso de nuevos hábitos para ser más creativo y lograr asertividad en el liderazgo.

**Constelaciones familiares.** Cada persona se podrá asomar a su sistema de origen (familia paterna y materna) para reconocer permisos y creencias limitadoras. Esto permite poner foco en las sesiones de seguimiento en potencialidades no exploradas y en habilidades que le permitan lograr objetivos que la cotidianidad del trabajo a veces no permite.

**Actoring.** Trabajando con Alberto López en lo que llamamos “conversaciones difíciles”, cada persona aprenderá no solo del grupo sino que se expondrá a situaciones que potencien su comunicación verbal y no verbal generando DO's y DON'Ts en comunicación para el liderazgo.

**Constelaciones estructurales y organizacionales.** A través de esta metodología los participantes aprenden de forma vivencial sobre las dinámicas ocultas de un grupo u organizaciones que no permiten en ocasiones lograr los objetivos.





## Apoyos

**Entrenador personal después de cada taller.** Cada director de módulo será el coach del participante hasta el siguiente taller. Esto permite que los conceptos trabajados en el taller con el grupo puedan ser incorporados de forma individual a la realidad personal y laboral de cada participante.

**Bitácora.** El taller está diseñado para que cada persona pueda ir contando con su propio mapa de aprendizajes y pueda tener una adecuada trazabilidad de sus insights que el proceso le proporciona.

**Comunidad virtual.** Contaremos con un espacio virtual para los participantes y directores de módulos de la formación, que permitirá realizar un seguimiento, mantener un espacio de diálogo y descargar documentos, lecturas y herramientas para saber más.

**Bitácora on-line.** Como parte de la plataforma de la comunidad, el participante se compromete a ir generando hitos en un apartado privado para un diálogo más estrecho con los directores de módulo y coaches de su proceso de aprendizaje.

**Mentoring entre participantes.** Durante el primer taller se incorporará una sección destinada a la formación de los participantes como mentores de un compañero. Cada persona tendrá un mentor y a su vez hará de mentor de otro compañero diferente. El proceso de mentoring también será monitoreado por los coaches/directores de módulo como parte del itinerario de entrenamiento.

## Comunidad virtual

Espacio virtual exclusivo para los participantes y los directores de los módulos de la formación, que tendrá las siguientes funcionalidades:

**Blog:** en el que se colgarán y se podrán comentar reflexiones y aprendizajes sobre cada módulo.

**Preguntas y respuestas:** espacio para resolver dudas, dinamizar el aprendizaje y mantener contacto entre los participantes y los formadores.

**Quién es quién:** perfil de todos los participantes y los formadores del programa.

**Mi bitácora:** espacio privado en el que el participante se compromete a ir generando hitos en un apartado privado para un diálogo más estrecho con los directores de módulo y coaches de su proceso de aprendizaje.

**Biblioteoca:** artículos, vídeos, diagnósticos, bibliografía para seguir profundizando en las materias del programa.





# Enfrentarse a Desafíos Adaptativos

## Problemas técnicos

Se resuelven con base en nuestras experiencias anteriores. Los conocimientos, metodologías y herramientas que tenemos son suficientes.

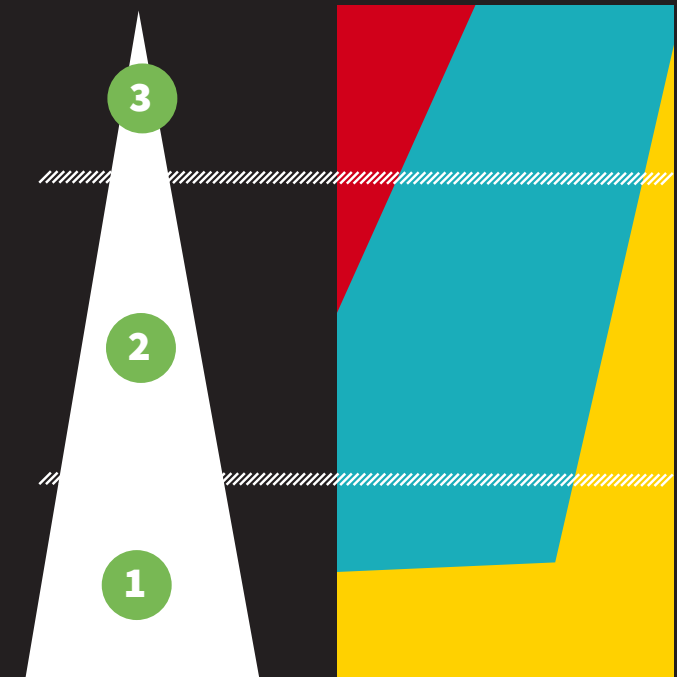
## Desafíos adaptativos

- Son poco claros y difíciles de identificar.
- Están vinculados a hábitos fuertemente arraigados.
- Las personas son parte del problema y de la solución.
- Para lograr estos desafíos es necesario alinear sistema de origen y sistema actual, es necesario trabajar sobre la inteligencia emocional y la neuronal incorporando la cultura como un elemento estratégico básico.

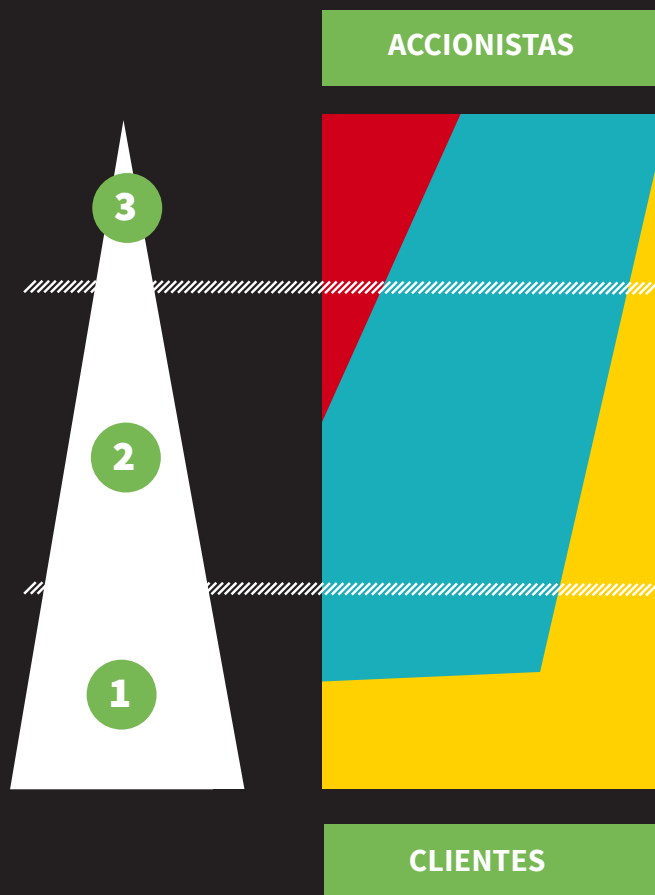
# Principio de Peter

Cuando nos promueven:

- 3** **Posteriormente (3)** nos encontramos de lleno en “hacer hacer” y en contribuir a la estrategia (qué hacer). Prácticamente el saber hacer es irrelevante. Aquí toman peso la inteligencia sistémica y el conocimiento de las dinámicas culturales.
- 2** **Luego nos promueven y nos encontramos en (2)** y allí pierde peso el saber hacer y tenemos que “hacer hacer” un poco más (habilidades interpersonales) y aparece la necesidad de contribuir a la estrategia (qué hacer). Aquí toman relevancia la inteligencia emocional, neuronal y expresiva.
- 1** **En nuestros primeros años en la compañía (1)** nos basta con tener muy buenos conocimientos técnicos, saber hacer y un poco de habilidades interpersonales (comunicación). Estas son las clásicas competencias universitarias.



- ¿Qué hacer?** Contribución a la estrategia
- Hacer hacer** Habilidades interpersonales
- Saber hacer** Competencias técnicas



- ¿Qué hacer? Contribución a la estrategia
- Hacer hacer** Habilidades interpersonales
- Saber hacer** Competencias técnicas

## Problemas técnicos vs problemas adaptativos

- 3 **Si estoy en 3** el contacto con el cliente y las competencias técnicas pierden relevancia y ahora debo concentrarme en “hacer hacer” y en contribuir a la estrategia (qué hacer). En caso de no adaptarme y desarrollarme, el tiempo que dedique a los clientes me hará incompetente.
- 2 **Si estoy en 2** debo comprender que “hacer hacer” es el nuevo reto. Si sigo pensando que tengo que estar muy en contacto con los clientes estoy enfrentando un riesgo de ser incompetente.

**Cuando me promueven... si no nos adaptamos y seguimos en nuestra zona de confort adquirida... entonces sin duda me haré incompetente...**

**El liderazgo es un problema adaptativo no técnico**



## ¿Qué es la Herramienta CTT?

**Mide el encaje cultural:** la alineación entre las motivaciones de las personas y la percepción de su organización expresada en 7 niveles o dimensiones.

Determina la brecha entre la percepción de la cultura actual y la cultura deseada por la organización.

Mide la **entropía** de una organización.

Más de **1.000 organizaciones** y equipos directivos de las 20 principales economías del planeta utilizan esta herramienta para gestionar su cultura.



**Quiénes somos**



**Licenciado en Empresariales y Máster en Desarrollo Internacional por la Universidad de Pennsylvania y en Relaciones Internacionales por la Universidad Libre de Bruselas.**

**Máster en PNL.** Formado por Richard Barrett en Cultural Transformation Tools (CTT) y miembro de la red mundial de consultores en cultura corporativa. Entrenado por Alan Cardon en Coaching de equipos.

**Formado en Constelaciones familiares por el Instituto Gestalt** y en constelaciones organizacionales por Cecilio Regojo y Jan Jacon Stam (Instituto Bert Hellinger de los Países Bajos), Gunther Weber y Matthias Varga von Kibéd.

Además de mi formación profesional he dedicado años a mi crecimiento personal a través del **teatro gestáltico** y movimiento expresivo con Graciela Figueroa al igual que habiendo completado el **Programa SAT de Desarrollo y Terapia Integrativa (Escuela de Claudio Naranjo).**

Actualmente soy **consultor asociado de Be-Up**, en donde hemos integrado un equipo de excelencia para innovar en el aprendizaje y desarrollo de habilidades personales y directivas en líderes que tienen a su cargo personas y son responsables de la estrategia corporativa.

Comencé mi carrera en la empresa familiar (en 2012 he cumplido 30 años) de la cual soy miembro de la junta directiva lo cual me ha permitido desarrollar habilidades de empresario y aprender directamente las relaciones sistémicas de lo familiar y lo empresarial. En los últimos años hemos desarrollado un protocolo familiar bastante exitoso.

Durante muchos años fui consultor de la Unión Europea y el Banco Interamericano de Desarrollo para transformar pequeñas entidades de crédito en América Latina en entidades reguladas de finanzas que combinasen ahorro y pequeños créditos en 14 diferentes países incluyendo diferentes regiones. De esta experiencia aprendí la necesidad del desarrollo de las personas para garantizar el éxito de un programa de cambio en el tipo de negocio financiero.

Inicié mi trayectoria en el desarrollo humano integrándome en actividades de outdoor y a partir del año 2000 estoy de lleno enfocado en desarrollar herramientas que potencien el aprendizaje y el cambio directivo. Soy un convencido de que el principio de Peter se muestra especialmente cuando el desarrollo profesional nos reta con la dirección de personas y la responsabilidad de diseñar estrategias corporativas en épocas de incertidumbre.

Hasta el momento he trabajado como consultor en proyectos con DANONE, AXA, DISNEY, NEUMAYER, ICEX, SECTOR SANIDAD de la Comunidad de Madrid, BANCO DEL DESARROLLO-Chile, ALCAMPO, CEDETEL, BANESTO, BANK OF AMERICA, BANCO SANTANDER, Cámara de Comercio de Medellín, CETELEM-España, HAVAS, VODAFONE, ING Bank. Proyecto SAHS (gaseoducto) en Qatar, COMPASS, COMPENSA, NOVARTIS, NINAS, PULMANTUR, CETELEM-Brasil, SANOFI- PASTEUR, LINEA DIRECTA, MAN, MAPFRE, M&B, AMADEUS, STAGE, ASK-Chemicals.

He facilitado procesos de cambio cultural y fortalecimiento de líderes en 4 idiomas (castellano, inglés, francés y portugués) para empresas de España, Francia, Italia, Portugal, Brasil, Chile, Argentina, Costa Rica, Colombia e India.

Soy profesor del MBA de la Autónoma de Madrid y del Master en Desarrollo Internacional de la Universidad Complutense de Madrid.

La bicicleta todoterreno y la eléctrica urbana son mi pasión con el cine y la lectura. Soy un convencido de que en medio de este mundo convulso brotan nuevos conocimientos que nos conducen a revisar paradigmas de la ciencia y de nosotros mismos.

Su blog: : <http://www.juanlondono.es/>

A close-up portrait of a man with dark hair, smiling broadly, wearing a light-colored polo shirt. The background is dark with a vertical bar on the left side consisting of red, green, blue, and yellow segments.

Juan Londoño



Marta Romo

**Licenciada en Pedagogía por la Universidad Complutense de Madrid y Máster en Dirección de Recursos Humanos por la Escuela de Negocios CEU. Coach Profesional certificada por AECOP (Asociación Española de Coaching y Consultoría de Procesos). Terapeuta Gestalt por la AETG (Asociación Española de Terapia Gestalt). Certificada en Neurofeedback Dinámico Zengar Neurooptimal®. Formada en neurociencia aplicada al Liderazgo y la Creatividad por CCS Neuroscience, The University of Chicago. Cursando la especialidad como Neuropsicoeducadora por la Asoc. Educar para el Desarrollo Humano (Argentina). Profesora Acreditada de Eneagrama, por la International Enneagram Association. Miembro del Neuroleadership Institute (red internacional de expertos en neurociencia del liderazgo). Practitioner en PNL y Técnicas de EFT (Emotional Freedom Techniques).**

**Actualmente es socia fundadora de Be-Up y profesora en la Universidad de Barcelona (Master en Educación Emocional en las Organizaciones), en la Universidad de Deusto (Master de Recursos Humanos), en la Universidad Complutense de Madrid (Master de Consultoría), la Escuela de Negocios CEU, EBS (Extremadura Business School), el Instituto HUNE, EUDE y ESODE (Escuela Superior de Organización de Eventos). Conferenciante nacional e internacional como experta en desarrollo del liderazgo femenino, neuroliderazgo y neurociencia aplicada a la creatividad y al aprendizaje, inteligencia emocional, coaching y diversidad.**

Autora del libro “La mujer líder: el talento femenino en la empresa”, coautora de “Teoría General del Coaching”, “Coaching y Diversidad”, “Traza tu Rumbo”, “El jardín de Babel: cómo hacer que un equipo diverso funcione” y “Coaching Realmente”.

Su blog : <http://www.martaromo.es/>



**Licenciado en Psicología (URL) y Diplomado en Relaciones Laborales (URL)**, inicia su camino en el ámbito de los Recursos Humanos coordinando diferentes equipos de personas.

**Formado en Gestalt**, según criterios de la Asociación Española de Terapia Gestalt, decide profundizar en ella volviendo a hacer la formación como observador de la misma.

A los seis años de estudio de la Gestalt decide ampliar su **formación con el Dr. Claudio Naranjo**, con quien se forma directamente en su Programa SAT de Psicoterapia Integrativa.

Tras obtener un fino estudio interno del ser humano regresa al ámbito organizacional obteniendo la formación de **Coach Sistémico (EURASYC)** y se ha especializado en el trabajo con la Inteligencia Emocional en Organizaciones.

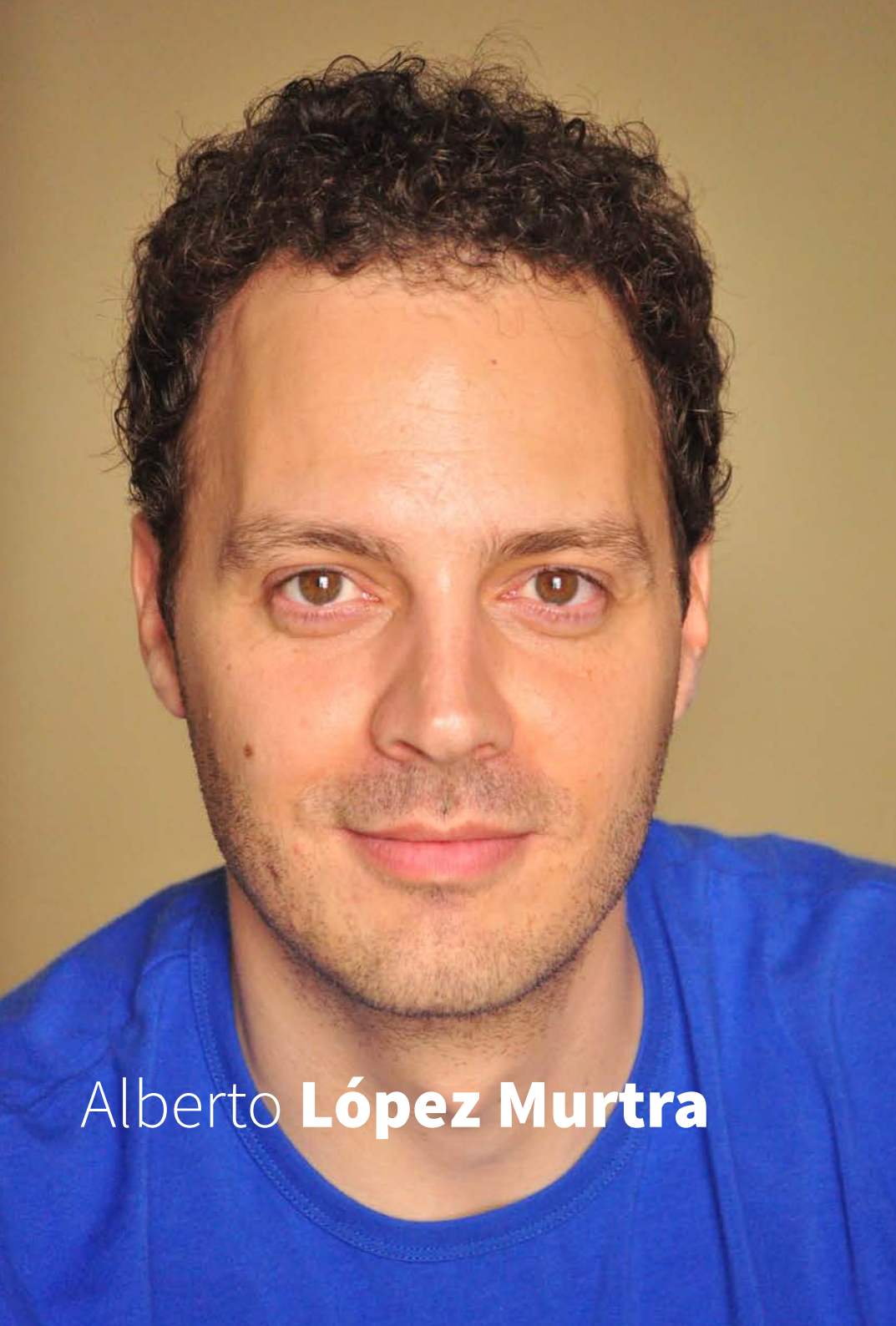
Continúa su proceso formativo dentro de la Psicología Sistémica, con la **formación en Constelaciones Familiares** según el método de Bert Hellinger, y con la formación en EMDR (Eye Movement Desensitization and Reprocessing), según los criterios de Francine Shapiro y la Asociación EMDR España.

**Fundador y Director de Formaser**, Centro de Barcelona especializado en la Psicoterapia, el Coaching y la Formación, ejerce en el campo de la Psicoterapia, del Coaching y de la Formación.

“Ha sido Profesor de la **Facultat d’Educació Social i Treball Social** (Universitat Ramon Llull) desde el año 2008 hasta el 2014, donde ha coordinado un novedoso **proyecto de investigación en Inteligencia Emocional** en la Universitat Ramon Llull de Barcelona, desarrollando su propio método de trabajo”

A close-up portrait of Miguel Martín, a man with dark hair and a beard, smiling slightly. He is wearing a dark, striped shirt. The background is a blurred green, suggesting foliage. The portrait is partially overlaid by a vertical bar on the left side of the page, which has segments of red, green, blue, and yellow.

Miguel **Martín**



Alberto **López Murtra**

Actor formado en Barcelona con **Nancy Tuñón, Txiqui Berraondo y Manuel Lillo** y en Madrid en el **Estudio Corazza** para el actor.

Formado también en **canto lírico y musical con distintos maestros**. Desde muy joven viene desarrollando su carrera profesional que le ha llevado a trabajar en teatro, cine y televisión en España, en Francia y en EEUU.

Formado en **Psicología Integrativa en el Programa S.A.T de Claudio Naranjo** y en **Constelaciones Familiares, por la Asociación Española de Constelaciones Familiares, Bert Hellinger**.

Experto en la aplicación de **técnicas teatrales, expresivas y de improvisación en el mundo de la empresa**. Cocreador del Actoring. Ha trabajado en Vodafone, Bank of America, Mapfre, Banesto, Atento, Manpower, Disney, Mutua Madrileña, Banco de Santander, La Caixa, Molinos Río de la Plata (Argentina), Acciona, Renault, Novartis, Ono, entre otras. Profesor de técnicas teatrales para la comunicación en diversos programas del Instituto de Empresa (IE). Coach expresivo.

# synapsis**training**

from basics to leadership

---