



Programa de Coaching

Las bases del programa de Lumni Coaching, y un manual de cinco talleres para el desarrollo inicial del talento.

CONTACTO: Robin Melina Kinsman
EMAIL: robin.kinsman@lumni.cl

FECHA: 15 oct. 2009

Índice

<u>Introducción:</u>	3
<u>Etapas de Vida en el Ciclo del Contrato de Capital Humano</u>	4
<u>Sistema de Coaching: Bases Teóricas y Metodología Pedagógica</u>	7
<u>Plan de Coaching: Agrupado Según Etapa en el Ciclo de Vida</u>	13
<u>Actividades Relacionadas con Lumni Coaching – Etapa Alumnos</u>	14
<u>Actividades Relacionadas con Lumni Coaching – Etapa Transición</u>	16
<u>Actividades Relacionadas con Lumni Coaching – Etapa Trabajando</u>	17
<u>Actividades Relacionadas con Lumni Coaching – Etapa Trabajo #2</u>	19
<u>Método de Desarrollo del Taller</u>	20
<u>Materiales</u>	21
<u>Lugar donde se realizan los Talleres</u>	21
<u>Roles y Responsabilidades</u>	21
<u>Evaluaciones y Feedback</u>	21
<u>Evaluación del Coach</u>	22
<u>Talleres – Los 5 Principales</u>	23
<u>Talleres – Pasos de Desarrollar</u>	23
<u>Taller: Quien Soy Yo</u>	24
<u>Taller Comunicación: Entrevistas y Comunicación de Marca Personal</u>	28
<u>Taller Desarrollo de la Carrera: Mi Tiempo, Mi Imagen, y Mi Yo</u>	32
<u>Taller Éxito y Equilibrio</u>	37
<u>Taller Paracaídas: Transiciones, Cambios, Finanzas, Sustentabilidad</u>	41

Introducción:

Lumni Coaching apoya la idea de Lumni como inversionista en tu futuro - queremos que te vaya bien.

Lumni Coaching es un programa de formación y desarrollo dirigido a los alumnos financiados por Lumni. Es parte de la oferta de Lumni invertir en el capital humano de cada persona lo cual implica luego formar habilidades en los miembros de este grupo de jóvenes que contribuyan positivamente en el desarrollo de su carrera. La inversión es financiera y formativa a la vez.

El resultado, entonces, de Lumni Coaching, es lograr desarrollar competencias relacionadas con lo que tanto el mercado como la educación denominan competencias de empleabilidad y liderazgo. Estas competencias, detalladas más adelante, apuntan al desarrollo de habilidades interpersonales, profesionales, y personales, y se desarrollan en el contexto de objetivos educacionales y laborales. Las personas que tengan estas competencias son más auto-suficientes, proactivos, motivados, y exitosos en su entrega al trabajo. Lumni Coaching complementa la inversión en los contratos de capital humano a través de un programa sistemático en que todas las personas financiadas beneficiarán por la información, apoyo, capacitación, y contactos que aportan este programa.

“La tarea de desarrollar liderazgo en otros, es la tarea de descubrir su potencial y desbloquear las vías internas, permitiendo un mayor nivel de crecimiento y desarrollo.”

Citado de Steve Long, Ph.D. <http://www.levelsixleadership.com/blog1/>

Objetivos Generales Coaching:

1. Crear un programa de formación dirigido al desarrollo personal y profesional de todos los participantes de Lumni Coaching según su fase en el ciclo del contrato: primero, en etapa de alumno; luego, en etapa de la transición educación-trabajo; en la etapa de trabajo; y finalmente en la transición trabajo-trabajo ya sea por mejorar la posición o por encontrarse desempleado.
2. Lograr, para cada alumno, la identificación e incorporación de sus fortalezas y habilidades a fin de canalizarlas hacia el desarrollo de competencias complejas representadas en el liderazgo.
3. Establecer las bases para formar una comunidad Lumni.
4. Establecer una red de mentores que acompañarán a los alumnos financiados por Lumni.

Etapas de Vida en el Ciclo del Contrato de Capital Humano

Etapa 0 POST-SELECCIÓN

Descripción – Alumno recién firma contrato con Lumni.

Necesidad de Alumno Financiado – Entender compromiso con Lumni; posicionarse para recibir beneficios asociados con Lumni Coaching. Esos beneficios entre otros incluyen contar con apoyo para la carrera, recibir información relevante, participar en coaching, y ser parte de una comunidad de contactos.

Requerimientos de Lumni para el A.F. – Asistencia a 1 Taller de Orientación titulado “Lumni Coaching y Tu Participación” (sugerencia).

Comienza/Termina – Comienza al momento de firmar el contrato de inversión en capital humano correspondiente y termina cuando el alumno haya participado en el Taller de Orientación.

Objetivos de Gestión –

- Diagnosticar el fondo y diseñar un programa de acuerdo a las necesidades particulares del fondo/grupo. Diagnóstico – formulario en archivos de Lumni.
- Buscar una red de mentores adecuados para los propósitos del fondo, ya sea por medio de un formato de líderes pares, o ya sea por medio de otros recursos disponibles en la comunidad tanto externa como interna de Lumni.
- Registrar/Confirmar el medio de comunicación y periodicidad de reporte de notas.
- Transformar el alumno en un gestor de su propia carrera, objetivo transversal de Lumni Coaching.
- Confirmar datos de contacto del alumno para complementar información previamente obtenida por Lumni.
- Definir objetivos y metas claras para el alumno según el ciclo de vida contractual con Lumni – tanto personales como académicas.

Etapa 1: Alumno

Descripción - Alumno en plena carrera enfocado en aprobar bien sus ramos y confirmar vocación.

Necesidad- Alumno podrá requerir apoyo académico; podrá interesarse en temas laborales y buscar reafirmar la motivación por la carrera.

Requerimientos para A.F.- Alumno debe mandar reporte de notas; debe participar en red Lumni Student Network, permitiendo un seguimiento en su desarrollo académico y apoyo si fuera necesario.

Comienza/Termina - Comienza cuando sale de Post- selección y termina cuando está a 6 meses de la titulación de la carrera (se puede traslapar con siguiente etapa llamada Transición pero se separan las etapas para diferenciar los objetivos de formación del alumno de los objetivos de gestión administrativa).

Objetivos de Gestión -

- Apoyar el alumno en el desarrollo de habilidades personales y profesionales (3 Talleres por Alumno, acceso a Newsletter y links).
- Revisar los objetivos y las metas definidas en la etapa 0 en el último taller de etapa para conocer el progreso del grupo.
- Buscar una red de mentores adecuados para los propósitos del fondo, ya sea por medio de un formato de líderes pares, o ya sea por medio de otros recursos disponibles en la comunidad tanto externa como interna de Lumni.
- Conseguir regularidad en las entregas de los reportes de notas, con lo cual el encargado se hace un seguimiento completo del alumno para averiguar:
 - a. Número de reportes entregados versus número de alumnos.
 - b. Revisar avance académico para proyectar la fecha de egreso en el caso que esto cambie.
 - c. Reporte de seguimiento por grupo una vez al semestre, levantando necesidades puntuales y derivándolos a la comunidad de apoyo para involucrar a mentores, ayuda profesional, u otros.
- KIF: Asistencia a Talleres; Desempeño Académico (Promedio Notas y Ramos perdidos promedio); N° de estudiantes reportando notas cada semestre.

Etapa 2: Transición 1: Educación a Laboral

Descripción - Alumno en el último año de la carrera, empieza a orientarse hacia la transición al mercado laboral y la búsqueda de trabajo.

Necesidad - Orientación a la empleabilidad; conocimiento de mercado; redes de contactos; apoyo; revisión CV.

Requerimientos – Mantener buena comunicación e informar oportunamente acerca de su fecha de egreso/titulación.

Comienza/Termina - Comienza en último semestre y termina al ingresar a un puesto de trabajo.

Objetivos de Gestión -

- Entregar orientación hacia la empleabilidad; (Medir con puntaje bajo 50 puntos en la Encuesta de Competencias para la Empleabilidad, Anexo II).
- Buscar una red de mentores adecuados para los propósitos del fondo, ya sea por medio de un formato de líderes pares, o ya sea por medio de otros recursos disponibles en la comunidad tanto externa como interna de Lumni.

- Buscar que se emplea y comienza el pago de su contrato; medir duración del desempleo.
- Reducir el tiempo respecto a otros de su misma carrera en la inserción al mercado laboral.
- KIF: Puntaje Encuesta Competencia al comienzo del periodo y 6 meses después; Duración del Desempleo; Número de prácticas.

Etapa 3: Trabajando

Definición – Financiado empieza a trabajar y pagar su compromiso con el fondo.

Necesidad – Seguimiento en temas laborales; apoyo para éxito laboral; redes de contacto y posibilidades de formación profesional y personal relacionados con asociaciones gratis y accesibles. También necesita asegurarse una segunda la fidelidad hacia el fondo y este es el momento en que más se puede influir en la fidelidad. Inicio de formación de redes de coaches de ex miembros de Lumni-voluntarios y otros contactos de Lumni.

Requerimientos - Financiado debe cumplir con pagos; debe mandar sus reportes de ingresos.

Comienza/Termina - Comienza cuando toma un puesto de trabajo o cuando se cumple periodo de gracia, y termina cuando haya pagado conforme todos sus pagos de acuerdo a las condiciones del contrato Lumni.

Objetivos de Gestión:

- Buscar una red de mentores adecuados para los propósitos del fondo, ya sea por medio de un formato de líderes pares, o ya sea por medio de otros recursos disponibles en la comunidad tanto externa como interna de Lumni.
- Asegurar que el profesional profundice su compromiso con Lumni en una nueva etapa de su contrato, y que pague todas sus cuotas; mantener control administrativo (relación con contabilidad).
- Mantener una comunicación con financiado para aumentar el valor agregado del contrato; construir un índice de buena comunicación.
- Agregar valor a través de la formación de redes de contacto.
- Apoyar en las transiciones forzadas o voluntarias (en el caso de desempleo, o en el caso de buscar mejor trabajo (la segunda inserción laboral es la más importante para el aumento de ingresos).
- Detectar cambios en el estado de ingresos.
- KIF: Asistencia a Talleres, Número de Defaults, Costo Financiero para el estudiante vs Fidelidad.

Etapa 4: Egreso del Contrato por Finalización de Pago del Fondo

Definición – Financiado cumple a entera satisfacción el pago de su contrato.

Necesidad – Cerrar satisfactoriamente la relación con Lumni; abrir otras posibilidades de participación; mantener viva la red de contactos.

Requerimientos Para Alumno Financiado - Financiado firma cierre de contrato.

Comienza/Termina - Comienza el día que firma el cierre, y termina cuando haya definido su próximo paso con Lumni ya sea como “egresado y punto”, “egresado mentor” o “egresado inversionista”.

Objetivos de Gestión -

- Involucrar al *alumni* (egresados del fondo) en los procesos de Lumni Coaching a fin de aumentar el capital intangible de Lumni. Empezar por un registro de actividades relacionadas que indican las maneras que puedan contribuir los *alumni* ya sea voluntariamente o por medio de un servicio profesional para dictar talleres, ofrecer tutorías, dar prácticas laborales para los alumnos, entre otras.
- KIF: Número de Mentores; Número de Prácticas originadas en LSN; Número de Talleres dictados por Mentores.

Sistema de Coaching: Bases Teóricas y Metodología Pedagógica

I. Bases Teóricas

Introducción:

El autor recomienda que Lumni Coaching se organice alrededor de 7 áreas de competencias que se consideran necesarias para el desempeño integral, tanto profesional como personal de los individuos que conforman el grupo de alumnos Lumni:

Quien Soy Yo
Comunicación
Definición y Logro de Metas
Manejo de Mi Tiempo, Mi Imagen, y Mi Yo
Búsqueda de Equilibrio y Éxito
Sustentabilidad y Finanzas
Transiciones y Cambios

El presente documento menciona algunas de las influencias y estándares internacionales en el área de Coaching que llevaron a definir dichas áreas de competencias. Estas competencias están basadas en los modelos descriptivos asociados con el desarrollo de liderazgo. Estos modelos descriptivos permiten colocar herramientas de manejo en los mismos individuos financiados a fin de que aumenten su autonomía y conocimiento sobre su carrera.

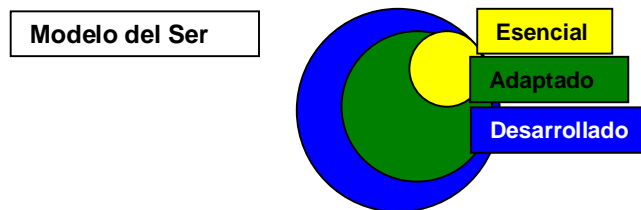
Al analizar la motivación en la carrera de cada individuo, Peter Senge, destaca la necesidad de pensar en el liderazgo del individuo desde lo sistémico dentro de una organización. Destaca el modelo de las “Anclas de la Carrera” para el liderazgo personal, descrito en el siguiente párrafo, para mejorar la efectividad y bienestar de personas en relación a su carrera. <http://www.solonline.org/repository/>

Lo que conforma la carrera de una persona a diferencia de otros según su motivación es lo que Edgar Schein (MIT, Sloan School of Management USA) denomina «Anclas de carrera»: un entramado de capacidades, motivos, intereses y valores, relativamente estables y a los que no fácilmente renuncia la persona. Es como una especie de “yo profesional”.

Modelos de tipología tales como Myers Briggs Temperament Indicator llevan a una orientación al desarrollo de la persona basada en las condiciones innatas del ser individuo, cuyas habilidades se confluyen con una motivación inherente. En la siguiente figura, se presenta un modelo que explica que las personas pueden desarrollar su ser según una expresión esencial, lo cual es ideal, pero también reconoce la necesidad de formas de ser que se acomodan a su entorno cultural (adaptadas) y su contexto inmediato (desarrolladas). El trabajo de coaching es de descubrir en aproximación al ser esencial.

El auto-conocimiento de cada participante, ya sea como alumno o profesional, radica en diferenciar entre su ser externa o desarrollada, y su ser interna e innata, o esencial. (Myers Briggs, MBTI) (**Fig. 2**).

Fig. 2



El libro *What Color is Your Parachute*, de Richard N. Bolles, votado como uno de los 25 libros más influyentes de la historia en EEUU, es la Biblia de este campo nuevo denominado “desarrollo de la carrera”. El libro contiene información estadística relevante y desmitifica algunas creencias populares de cómo buscar empleo y desarrollar la carrera (por ejemplo, que la mejor forma de buscar trabajo es lanzar muchas hojas de vida al mercado). Richard N. Bolles apoya la perspectiva que contribuya a desarrollar el auto-ayuda, tema de creciente importancia para el manejo de decisiones y alineado con la filosofía de los contratos de capital humano.

Programas de Formación en el Mundo: muchos programas internacionales fueron revisados, y se detallan acá algunos:

Hansen, Ellen. “Orientación Profesional: Un Manual de Recursos para Países de Bajos y Medianos Recursos,” Montevideo: CINTERFOR/OIT.EMP/SKILLS,2006. (Disponible en biblioteca Lumni, Dropbox).

“Calificaciones para la Mejora de la Productividad, el Crecimiento del Empleo y el Desarrollo”. Informe V de la Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 2008. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. (Disponible en biblioteca Lumni, Dropbox)

National Career Development Association
<http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sp/resources>

Career Management Paradigm Shift for Citizens – Windfall for Governments
<http://www.sowi-online.de/reader/berufsorientierung/akteure-nlwc.htm>

Australian Blueprint

http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/policy_issues_reviews/key_issues/australian_blueprint_for_career_dev/

También se hizo mucha referencia a una e-manual que se saca de la University of Waterloo en Canadá, sistema de aprendizaje completo cuyos pasos progresivos forman parte del progreso implícito en el programa de Lumni Coaching.

Su contenido es encontrado en el siguiente link:

Career Development Manual

<http://www.cdm.uwaterloo.ca/index2.asp>

Sus pasos progresivos se agrupan en las áreas de:

1. Auto-conocimiento
2. Investigación de Oportunidades en el Mercado
3. Toma de Decisiones
4. Redes y Contactos
5. El Trabajo
6. Life/Work Planning

Programas Similares En Santiago:

Los siguientes programas tienen un marco conceptual similar al programa de Lumni Coaching.

Programa Te Orienta, de Fundación Chile - <http://www.teorienta.cl/gui/home.aspx>

Programa Centro de Desarrollo Profesional, de la Universidad Católica de Chile, "Simulación de Tu Perfil Profesional" -

http://dgeuc.cl/cdp/component/option,com_dge/task,login/Itemid,44

Programa Centro de Ética, DUOC en Chile, en Desarrollo Profesional -

<http://etica.duoc.cl/desarrollo.html>

Programa DBM, empresa líder en Outplacement privado en Santiago Chile para apoyar a los profesionales en transiciones laborales a fin de concertar una buena colocación.

Programas de Referencia Internacionales:

Bersin & Associates - modelos para aprendizaje a escala grande -

<http://www.bersin.com/Default.aspx>

Medios Sociales:

Existen varias páginas de Orientación a la Carrera en el Internet que son prácticas, informativas, y que contribuyan a la comunidad abierta en un aprendizaje constante sobre el tema. Algunas son:

Job Hunt.org - <http://www.job-hunt.org/>

Career Realism.com - <http://www.careerealism.com/>

Dan Schwabel, Personal Branding Expert para la Generación Y -

<http://danschawbel.com/>

Otros Programas Detallen Sus Fuentes:

EducarChile cita en gran cantidad a los programas y manuales mencionados en las prácticas asociadas con la OCDE.
http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/libros/consejeria.html#_Chile:_Informacion%C3%B3n_laboral_para%20gra

II. Descripción de las Áreas de Competencias

Las siete áreas de competencias acá son detalladas con respecto a los temas relacionados por cada categoría.

Desarrollo del Tema Quien Soy Yo – El proceso de desarrollo de la carrera es una experiencia de auto-conocimiento. La respuesta y apropiación de información por el alumno financiado, con el fin de definir cuáles son sus intereses, objetivos y metas, es un elemento fundamental para el éxito en el desarrollo de la carrera.

Destreza en la Comunicación – Los alumnos parten con la necesidad de comprobar y trabajar sus habilidades para escuchar, aclarar, organizar e influir, tema que también incide en el momento de entrar en el mercado laboral cuando se entrevista, y finalmente tiene que ver con elaborar avances en el desarrollo profesional y personal también durante toda la vida.

Definición y Logro de Metas - A partir de la necesidad de cada alumno financiado de concretar sus proyectos a través de el cumplimiento de requerimientos académicos hasta egresar y titularse, se trabaja el aprendizaje de los procesos que determinan la habilidad de plantear metas y luego a implementar los pasos para concretarlos. Incide durante el tiempo de transición educación-trabajo porque el alumno debe ser riguroso para concretar los pasos necesarios que permitan abrir y captar las oportunidades que se le presentan, luego mientras que trabaja su habilidad de manejar proyectos tendrá mucho que ver con la evaluación de su buen desempeño. Debe definirse como alguien que plantea soluciones y ejecuta sus decisiones.

Manejo de Mi Tiempo/Mi Imagen y Mi Yo – Muchas personas necesitan adquirir habilidades relacionadas con el manejo adecuado del tiempo de acuerdo a sus metas y valores. También, la imagen personal y profesional es uno que interesa mucho a las personas ansiosas de encontrar una carrera profesional, y se trabaja el tema como consecuencia del primer tema, de Quien Soy Yo para definir un perfil basado en valores internos tanto como en la imagen externa.

Búsqueda de Éxito y Equilibrio – Una práctica estándar en los programas de coaching son los planes de bienestar personal, instrumento que se desarrolla una vez al año en un constante búsqueda de cuidados físicos, mentales, y emocionales. Al realizar el plan como profesional, uno se plantea los indicadores de logros lo cual impulsa a los profesionales a cumplir exitosamente sus trabajos. También ayuda definir los indicadores que indican una necesidad de cambio o progreso a la próxima etapa. Incluye temas de familia y de capacitación adicional.

Administración de Sustentabilidad y Finanzas – Un contrato de capital humano en si es una inversión que beneficia tanto al inversionista como al alumno. Es natural que el programa de coaching profundice la comprensión del modelo en una primera instancia cuando el alumno recién haya ingresado al contrato a fin de mejorar y asegurar su fidelidad a futuro. Luego, el programa de coaching busca capacitar a sus alumnos en temas que son fundamentales para el manejo de finanzas personales, y en esto ser innovador porque no hay programas los que lo hagan. Seguramente, incidir en la

calidad de vida de todas las personas a medida que manejen mejor sus finanzas personales, en especial aquellos financiados cuyas áreas de conocimiento no están relacionadas con el tema.

Destreza para Transiciones y Cambios – El manejo de cambios esta al par del aprender a aprender. Es la suma de las otras competencias y permite que uno sea el capitán, no la víctima de su situación. Desde habilidades básicas como el saber mantenerse actualizado en el campo laboral respectivo y mantener las redes de contacto, hasta tener preparación para emocionalmente estar preparado frente a los cambios inevitables de la vida, el programa de coaching entrega una perspectiva que termina ayudando a las personas ser prácticos y autosuficientes en el desarrollo de la carrera.

En seguida, se encuentran las 7 áreas generales propuestas por Lumni Coaching, junto con el desarrollo de temas generales propuestas según la etapa de vida en el ciclo del contrato humano: (Fig. 1)

Fig. 1 Áreas de Competencias Transversales para Sistema de Lumni Coaching

Áreas de Competencias	Alumno	Transición	Trabajando #1	Trabajando #2
Quien Soy Yo	QSY	QSY	QSY	QSY
Comunicación	escuchar/ organizar/aclarar	CV y Entrevista	Oratorio	Organizacional
Definición/Logro de Metas	Mi Vocación	Plan de Avance	Gestión de Proyectos	Liderazgo e Influencia
Manejo de Tiempo, Imagen, Mi Yo	hábitos en estudio/personal	Perfil, Industria, Oportunidad	Extracurriculares	Red de Lumni
Búsqueda de Éxito y Equilibrio	hobbies, deportes, redes	La Carrera y Sus Logros	Bienestar	Work/Life
Sustentabilidad y Finanzas	mecanismos para ahorro etc	Más Capacitación	Manejo Finanzas	Club de Inversionistas
Transiciones y Cambios	familia, amistades, amores	Redes, Investigación	Próximos Pasos	Devolviendo: I + I

III. Modelos Pedagógicos

Lumni Coaching parte y termina con un modelo de desarrollo humano utilizando las siguientes bases de pedagogía: los talleres y el sistema de aprendizaje en general que se elige toma en cuenta las siguientes guías para la instrucción de alumnos de la edad universitaria.

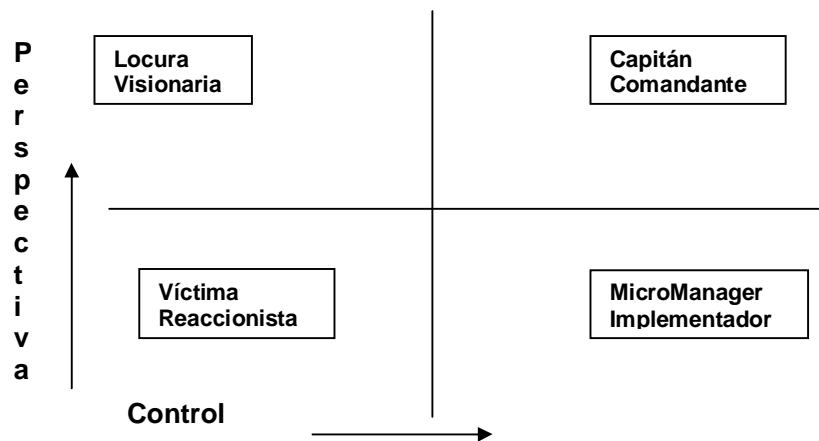
1. Taxonomía Bloom- Es un modelo que describe el aprendizaje como manejo de un tema en su dimensión cognitiva, sentimental, y práctica. Es decir, el saber algo es hacerlo. Esto nos obliga a formar programas que enfatizan la aplicación de nueva información, y no quedarnos con programas que se basan en información dictadas a una audiencia pasiva.

2. Aprendizaje de Adultos – Este modelo nos enseña que los adultos (mayores de 18) aprendan de otra manera. Requieren una instancia de aprendizaje que sea participativa, considere su experiencia personal, y que sea aplicable y relevante.
3. Estilos de Aprendizaje - Debido a que distintas personas tienen distintas maneras de aprender nueva información, los Coaches deben saber llevar el proceso de instrucción a los ámbitos virtuales, interactivos, y prácticos.
4. Teoría de la Creatividad – Cada persona debe entender su fuente de motivación.
5. Modelo de MBTI basado en tipología Jung – Ayuda a entender estilos de comunicación.
6. Intereses Vocacionales, sistema Holland's Codes. – Estándar mundial para agrupar motivaciones vocacionales.

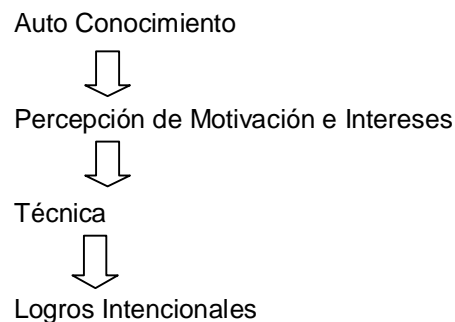
En Conclusión:

El modelo del ser humano más la metodología pedagógica se resume con la siguiente figura 3. En ella, se describe el proceso de formación de liderazgo, es decir, de personas plenamente capacitadas para manejar decisiones personales y grupales. El Coach busca aumentar la perspectiva con información propia del ser individual, y aportar control a través de la entrega de herramientas para la vida práctica. Lo ideal se demuestra en el cuadrante alto a la derecha; con más perspectiva y control de las decisiones, una persona vuelve a ser capitán y comandante de su propio destino.

Fig. 3 - Matriz de Liderazgo Personal – Adaptado de "Making It All Work" de David Allen, bajo arreglo con Viking, miembro de Penguin Group (USA) Inc.



En un sentido progresivo, Lumni Coaching trabaja las siguientes áreas:



Plan de Coaching: Agrupado Según Etapa en el Ciclo de Vida

Cada Etapa tendrá su Plan de Coaching que se agrupa de la siguiente manera:

1. Temas generales – Que corresponden a las 7 Áreas de Competencias
2. Entregadas estos temas con recursos y talleres aplicados según necesidades puntuales, utilizando una variedad de soluciones incluyendo a los redes de mentores, al Internet, y a pares líderes.

Etapa Post-Selección – A desarrollar por el encargado de Coaching:

	Actividad	Horas	Tarea 1	Tarea 2	Tarea 3
Paso 1	Diagnóstico de Necesidades	2			
Paso 2	Contacto con cada alumno, invitación a primer taller de Post-Selección	3	Llamar por celular	Invitación por mail	Seguimiento/confirmación por correo o teléfono
Paso 3	Realizar Reunión “Incorporación al Lumni Generación,” programa de Lumni Coaching	1	Introducción de modelo financiero Lumni	Descripción de programa de Coaching	Encuesta de información y diagnóstico
Paso 3	Asegurar que todos vienen, verificar info. de contacto	3	Contactar a los que no vinieron	Inscribir individuos en Facebook, newsletter, email	Entregar formulario de reportes de notas con énfasis en su importancia
Paso 4	Formar un programa del menú: 3 Talleres de Coaching por semestre o 7 por año: para meses sept., oct., nov., mar., abril., mayo, jun.	4	Contactar a una red de mentores; coordinar durante la etapa Alumnos del grupo.	Determinar modo de entrega y apoyo de contenido 1 vez por mes, ya sea presencial por Coach, por material en Web, newsletters, o charlas externas a Lumni	Coordinar con Contabilidad respecto a verificación de notas
Paso 5	Comenzar calendario de actividades en el Plan de Coaching.	3	Entregar Diagnóstico (formulario)	Reservar salas y equipos	Confirmar Coach e instructores

Actividades Relacionadas con Lumni Coaching – Etapa Alumnos

Para los Alumnos se ofrece el siguiente programa: (Fig. 4)

Fig. 4

Temas de Coaching	ALUMNOS: Talleres, artículos, necesidades				
Quien Soy Yo	Codigos de Holanda	Kiersey Bates	Diagrama Molino	por definir	por definir
Comunicación	Saber Escuchar	Saber Aclarar	Organizar	Etiqueta email y Facebook	Asertividad
Definición Y Logro de Metas	Definición de Metas y Los Pasos a Tomar	Disciplina en el cumplimiento de metas	Consejos para Rendir Exámenes, y Proyectos	Buscando Ayuda Cuando lo Necesito	Celebración de Logros - Una Forma de Vivir
Manejo de Tiempo, Imagen, Mi Yo	Hábitos de Estudio	Mi Forma de Aprender.	14 Consejos para Influir Sobre los Profesores	Administración de Tiempo	Mi Cuerpo: dietas, sexualidad, y sueño
Búsqueda de Éxito y Equilibrio	Plan de Bienestar Personal	Manejo de emociones	Formas Alternativas de Vivir	por definir	por definir
Sustentabilidad y Finanzas	Administración de Finanzas 101	Ahorro y Gastos	Matrimonio	por definir	por definir
Transiciones y Cambios	Dificultades familiares	Noviazgo			

Plan Ejemplo:

Cada mes son 2 horas de instrucción: los temas de color amarillo son temas de dos horas; los temas de color verde son de una hora, permitiendo la entrega de 2 temas en 1 taller.

El ciclo de talleres en Lumni Coaching para el etapa de Alumno es de 1 año; de cada Área se entregan 1 o 2 temas por mes, dependiendo de la duración del tema. Así se pretende cubrir los temas en forma sistemáticamente en conjunto con las otras etapas.

Ejemplo Menú Fondo XYZ, Etapa Alumno: sept. 2009 – sept. 2011: 14 talleres

<u>Área</u>	<u>Mes Que Se Entrega el Tema</u>	<u>Tema Presencial</u>	<u>Tema Presencial</u>	<u>Tema On-Line – newsletter o artículo/tutorial</u>
QSY	sept. 09/ sept. 10	Códigos Holanda/Kiersey Bates (1h c/u)	Diagrama Molino (2h) Taller Quien Soy Yo incluido en manual abajo	
Comunicación	oct. 09/oct. 10	Saber Escuchar/Aclarar (1h c/u)	Asertividad (2h)	Etiqueta de email y Facebook
Definición y Logro de Metas	nov. 09/ nov. 10	Definición de Metas Propias/Consejos para Exámenes(1 h c/u)	Disciplina/Celebración (1 h c/u)	Buscando Ayuda Cuando Necesito
Manejo de Mi Tiempo, Mi Imagen, Mi Yo	mar. 10/mar. 11	Hábitos de Estudio/14 Consejos para Influir Sobre Profesores (1 h c/u)	Mi Cuerpo: Imagen, Dieta, Sexualidad (2 h)	Administración de Tiempo
Búsqueda de Éxito y Equilibrio	abril 10/abril 11	Plan de Bienestar Personal (2 h)	Creatividad I / Creatividad II (1 h c/u)	Formas Alternativas de Vivir y Trabajar
Sustentabilidad y Finanzas	mayo 10/mayo 11	Finanzas Personales (2 h)	Ahorros y Gastos (2 h)	Matrimonio
Transiciones y Cambios	jun. 10/jun. 11	Temas de Familia, Noviazgo, y Futuro (2 h)	Noviazgo o Viaje	

Actividades Relacionadas con Lumni Coaching – Etapa Transición

Para los Alumnos y Egresados buscando un trabajo, denominado Etapa “Transición Educación - Trabajo” se ofrece el siguiente programa: (Fig. 5)

Fig. 5

Temas de Coaching	TRANSICIONES: Talleres, artículos, necesidades				
Quien Soy Yo	Codigos de Holanda	Kiersey Bates	Diagrama Molino: Motivaciones	Mi Perfil	Preguntas para Desarrollo de la Carrera.
Comunicación	CV	Entrevista	Marketing Personal	Correos, cartas, y comunicación	Negociación
Definición Y Logro de Metas	Plan de Avance	Marketing Personal	Entrevistas Informativas para Conocer Mercado	Investigación de oportunidades	Realidad del Mercado Hoy
Manejo de Tiempo, Imagen, Mi Yo	Aspectos de Imagen Profesional	Cumplimiento de Horarios Cuando No Hay	Redes Para Desarrollo Profesional	Aprovechando las Ferias Laborales	Auto estima, confianza, y los hechos
Búsqueda de Éxito y Equilibrio	Plan de Bienestar Personal	Manejo de emociones	Formas Alternativas de Vivir	Redes de Apoyo	Hoy y Mañana
Sustentabilidad y Finanzas	Administración de Finanzas 201	Ahorro y Gastos	Matrimonio	Ya Que Tengo Sueldo	Bancos, cuentas, etc
Transiciones y Cambios	Como Buscar Trabajo				

Plan Ejemplo:

Ejemplo Menú Fondo XYZ, Etapa Transición: sept. 2011 – junio 2012: 6 talleres

Área	Mes Que Se Entrega el Tema	Tema Presencial	Tema On-Line – newsletter o artículo/tutorial
QSY	Sept. 2011	Mis Fortalezas/Mi Perfil (1h c/u)	CV
Comunicación	Oct. 2011	Marketing Personal / Entrevista(2h)	Correos, Cartas, y la Comunicación efectiva

Definición y Logro de Metas	nov. 2011	Definición de Industrias/ Investigación por medio de Entrevistas(1 h c/u)	Plan de Avance
Manejo de Mi Tiempo, Mi Imagen, Mi Yo	mar. 2012	Desarrollo de la Carrera – Mi Tiempo, Mi Imagen, Mi Yo (2 h c/u) incluido en manual abajo.	Aprovechando las Ferias Laborales
Búsqueda de Éxito y Equilibrio	abril 2012	Formando Redes de Contacto y Hoy/Mañana (1h c/u)	Formas Alternativas de Vivir y Trabajar
Sustentabilidad y Finanzas	mayo 2012	Finanzas Personales (2 h)	Matrimonio
Transiciones y Cambios	jun. 2012	Busca de Trabajo /Taller Paracaídas (2 h) Incluido en manual abajo.	

Actividades Relacionadas con Lumni Coaching – Etapa Trabajando

Para las personas que hayan entrado el Mercado laboral, el programa de coaching busca agregar valor en el desarrollo de la carrera para acompañar al financiado en los años donde la productividad y la satisfacción son importantes. (Fig. 6)

Fig. 6

Temas de Coaching	TRABAJO#1 :Talleres, artículos, necesidades	
Quien Soy Yo	Andas de la Carrera - ¿cual es mía?	Caminando, no hay camino
Comunicación	Comunicación Profesional	Oratoria
Definición Y Logro de Metas	Definiendo Metas a corto, mediano y largo plazo	Definiendo Indicadores del logro esencial
Manejo de Tiempo, Imagen, Mi Yo	Desarrollo Personal	Futuras áreas de capacitación
Búsqueda de Éxito y Equilibrio	Búsqueda de las Condiciones de Mi Satisfacción	Elaboración de Plan de Desarrollo Personal y Profesional
Sustentabilidad y Finanzas	Ingresos versus Egresos	Manejo de Finanzas Personales Estratégicas
Transiciones y Cambios	Paracaídas para los Desempleados	Negociando el Proximo Trabajo

Plan de Fondo, Etapa Trabajando

Ejemplo Menú Fondo XYZ, Etapa Trabajo: sept. 2011 – junio 2013: 3 talleres en 2 años (Los talleres ya no se ofrecen a fondo solamente, si no que son grupales entre fondos cuando esto sea realizable y por ende se contabilizan menos).

<u>Área</u>	<u>Mes Que Se Entrega el Tema</u>	<u>Tema Presencial</u>	<u>Tema Presencial</u>	<u>Tema On-Line – newsletter o artículo/tutorial</u>
QSY	Sept.	Anclas de la Carrera:	Caminante, No Hay Camino	
Comunicación	Oct.	Liderando Reuniones de Trabajo	Discursos y Oratorio	
Definición y Logro de Metas	Nov.	Visión LarMedCorto	¿Cuáles son Los Indicadores de Logro en Mi Puesto?	
Manejo de Mi Tiempo, Mi Imagen, Mi Yo	Marzo	Desarrollo Personal	¿Qué Me Falta? Mas Capacitación, Educación	
Búsqueda de Éxito y Equilibrio	Abril	¿Cuándo es buen Momento Cambiarse de Trabajo?	Planteando la Sucesión - ¿Quién Me Puede Reemplazar?	
Sustentabilidad y Finanzas	Mayo	Ingresos y Egresos	Manejo de Finanzas Personales	
Transiciones y Cambios	Jun.	Transiciones Forzosas y Voluntarias	Transiciones Forzosas y Voluntarias	La Negociación

Actividades Relacionadas con Lumni Coaching – Etapa Trabajo #2

Para las personas que hayan entrado el Mercado laboral, el programa de coaching busca agregar valor en el desarrollo de la carrera para acompañar al financiado en los años donde la productividad y la satisfacción son importantes, denominado Transición Trabajo- Trabajo, o Trabajando #2 (Fig. 7)

Fig. 7

Temas de Coaching	TRABAJANDO #2: Talleres, artículos, necesidades	
Quien Soy Yo	Liderazgo	Mi Ancla de la Carrera - Pasos a Tomar
Comunicación	Oratoria	Comunicación Organizacional
Definición Y Logro de Metas	Trabajando con Otros	Agregando Valor - La Innovación desde lo Personal
Manejo de Tiempo, Imagen, Mi Yo	Disciplina, deporte, y dieta	Efectividad y Eficiencia
Búsqueda de Éxito y Equilibrio	Relaciones de Bienestar	Mi Molino: Desarrollo de la Carrera
Sustentabilidad y Finanzas	Familia, Finanzas, y Futuro	Voluntarismo
Transiciones y Cambios	Finalizando con Lumni	Realización

Plan de Fondo, Etapa Transición Trabajo – Trabajo

Ejemplo Menú Fondo XYZ, Etapa Trabajo 2: sept. 2013 – junio 2016: 3 talleres en 3 años (Los talleres ya no se ofrecen a fondo solamente, si no que son grupales entre fondos cuando esto sea realizable y por ende se contabilizan menos).

Área	Mes Que Se Entrega el Tema	Tema Presencial	Tema Presencial	Tema On-Line – newsletter o artículo/tutorial
QSY	Sept.	Liderazgo	Anclas de la Carrera	Liderazgo
Comunicación	Oct.	Oratorio	Comunicación Efectiva: Taller Comunicación Entrevistas y Comunicación de Marca Personal, incluido en manual abajo.	Como Hacer Un Buen PowerPoint
Definición y Logro de Metas	Nov.	Coordinación o Delegación	Innovación en Mis Procesos	
Manejo de Mi Tiempo, Mi Imagen, Mi Yo	Marzo	Tridimensional: Disciplina, Deporte, y Dieta	Efectividad Primero, luego Eficiencia	
Búsqueda de Éxito y Equilibrio	Abril	Mi Molino: Desarrollo de la Carrera – Taller Éxito y Equilibrio incluido en manual abajo.	Matrimonio	
Sustentabilidad y Finanzas	Mayo	Familia, Finanzas y Futuro	Voluntarismo, Mentoría, y Otras Formas de Sustentar Tu Red	
Transiciones y Cambios	Jun.	Finalizando con Lumni	Realización	

Método de Desarrollo del Taller

Idealmente los talleres se llevarán a cabo en forma presencial, modalidad que implica un contacto directo y necesario entre el Coach y el Coachee. Se entenderá, para efectos de este manual, que esta modalidad de aplicación de los talleres podría variar dependiendo de las circunstancias.

Estos cambios de modalidad efectivamente implicarán cambios en los materiales a utilizar. Se entiende, así mismo, que dado que la modalidad presencial es la ideal, este manual está destinado a desarrollar la implementación de los contenidos mediante esa metodología.

Utilizando el formato de taller interactivo, se combinan elementos participativos orientados hacia la reflexión. También se realizan algunos trabajos en grupo, ocupan métodos audiovisuales cortos que incluyen la presentación de información y conceptos con una aplicación inmediata.

Materiales

Kit Taller:

1. *PowerPoint con el Mismo Nombre*
2. *Anexos fotocopiados para cada taller, 1 por participante*
3. *Diagrama de los Códigos de Holanda*
4. *Manual de Taller*
5. *Materiales de librería*
6. *Materiales Audio-Visuales – cámara digital, CD y DVD*
7. *Evaluación al Coach /Taller*

Lugar donde se realizan los Talleres

Lumni ocupará distintos ambientes para la realización de los talleres ya sean las oficinas Lumni u otro lugar designado para este fin. En un principio es muy importante el rol de instituciones que ayudan a Lumni brindado espacios, las universidades en Chile por ejemplo.

Roles y Responsabilidades

Encargado de la Área Coaching - Quien vela por el programa Lumni Coaching y por la ética adecuada en su implementación. También ayudará a revisar las metodologías y programas. Seguirá el desempeño como Coach de los mentores apoyándolos en su labor de entrenador, mejorará el contenido, buscará materiales innovadores y llamativos y se asegurará que los objetivos, criterios y tareas de Lumni Coaching sean llevados a cabo adecuadamente. Además, velará por la calidad de la instrucción cuando ésta se deja a cargo de terceros quienes actuarán como aliados.

Evaluaciones y Feedback

Los siguientes elementos serán considerados al momento de evaluar la efectividad del programa Lumni Coaching en la formación de competencias asociadas con el desarrollo profesional de los alumnos financiados: se encuentran en los Anexos del Manual 1.9^a.

1. Encuesta de Competencias Laborales (Auto diagnóstico): Cada participante se evaluará a sí mismo. En relación a los puntajes obtenidos en la encuesta de competencias de empleabilidad (realizada previo a los talleres), se compararán resultados para ver los avances obtenidos. Anexo II.

2. CV Check: Se logrará el cumplimiento de criterios para la realización de 3 CV - El Coach establecerá una fecha de entrega de 3 copias y medirá su efectividad para 3 industrias específicas dadas. Anexo VII.
3. Línea de Tiempo: Con esta dinámica de la planificación en la carrera, el alumno podrá considerar distintos objetivos con más flexibilidad para enfrentar las oportunidades y desafíos que se presentan en su carrera. Anexo XIII.
4. Diagrama Molino: El alumno podrá completar cada espacio en el diagrama. Utilizará el diagrama como base de ideas propias en la presentación de sí mismo ante de otros financiados para desarrollar un breve discurso respecto a sus motivaciones e intereses. Anexo III.
5. Anclas de Carrera: Con el modelo de Edgar Schein utilizado para la gestión de transiciones laborales, el alumno podrá adquirir criterios que le ayudarán a tomar decisiones frente a distintas alternativas mediante la identificación de un ancla.
6. Formulario Imagen: El alumno podrá identificar y elaborar estrategias de mejoramiento de imagen en áreas que le son relevantes, a través de un taller que levante y luego se enfoque en los distintos aspectos de la imagen de él mismo respecto al perfil profesional. Anexo XIV.
7. Formulario “discurso”: El alumno completará satisfactoriamente el formulario donde escribe un breve discurso que le servirá para presentarse en distintas situaciones. Anexo XI.
8. Evaluación de Presentación: El alumno será evaluado 3 veces por sus intervenciones de 2 minutos cada una, en cuanto a su discurso frente al grupo. Anexo XI.
9. Revisión de Material de Evaluación - El Coach podrá entregar cualquier observación al comité de evaluación de materiales respecto a su efectividad y utilización provechosa por los alumnos. Al ver que algún material tenga poca relación a los objetivos, se buscará su reemplazo. El comité revisará los materiales en Enero de cada año.

Evaluación del Coach

Cada Kit de Taller contiene una encuesta de evaluación del Coach. Al final del taller, un coordinador que no sea el Coach repartirá la encuesta, dándole una copia a cada alumno.

El fin de la misma es medir la eficiencia del Coach en el traspaso de conocimientos. Además se quiere medir el impacto de los contenidos de los talleres en los alumnos.

Los mentores y voluntarios serán evaluados pero solamente a fin de que el Encargado de Coaching les ayude mejorar su participación o reconocer sus habilidades especiales.

Talleres – Los 5 Principales

Los talleres a continuación son referencias para desarrollar a las áreas de competencias propuestas por el sistema de Lumni Coaching. Se enfocan en las áreas de competencias Quien Soy Yo, Comunicación, Manejo de Mi Tiempo, Mi Imagen y Mi Yo; Sustentabilidad; y Transiciones. Serán adaptados por el Coach o mentor según la Etapa con la cual trabaja el taller. Las áreas de Logro de Metas y Finanzas serán manejadas por líderes en charlas pro bono ya que no hay un taller desarrollado específicamente para esos temas. Todos los temas serán respaldados por información vía email, Facebook, newsletter, y el Web.

Talleres – Pasos de Desarrollar

Previo a la realización de los talleres se deben realizar las siguientes actividades:

Secuencia	Actividad	Fecha comienzo	Fecha finalización
1.	Invitación Mandada a Participantes, y confirmación solicitada	7 días antes	5 días antes
2.	Mandar Encuestas de Competencias y de Diagnóstico por email a participantes	4 días antes	1 día antes
3.	Definir nivel de competencia de audiencia a través de Diagnóstico	3 días antes	2 días antes
4.	Desarrollar ejercicios	2 días antes	1 día antes
5.	Juntar Material, adecuar	2 días antes	1 día antes
7.	Taller realizado	Día 0	Día 0
8.	Revisar trabajos	Día 0	Día 0
9.	Elaborar evaluación de participación y desempeño de alumnos por medio de Evaluación de Competencias y puntajes	1 Día después	1 día después
10.	Anotar comentarios y recomendaciones posterior a Taller	1 día después	1 día después
11.	Archivar	1 día después	1 día después

Taller: Quien Soy Yo

Apto para: Área Quien Soy Yo, etapa Alumnos y Transición

1. Introducción:

El presente taller es la base de la formación y desarrollo de competencias de empleabilidad y motivación/pro actividad. Comprende una presentación del perfil profesional en términos de reunir los conocimientos necesarios acerca de habilidades blandas y específicas, mas la motivación que uno posee para hacer bien un trabajo. A partir de un taller interactivo de reflexión e identificación de competencias, el alumno logrará enfocar su búsqueda laboral con la confianza que nace de saber qué es lo que hace bien y cuáles son las condiciones de su propia motivación. Dividido en dos secciones, la primera parte logra que el alumno construya un CV prototipo mas 2 variaciones, lo cual que le permite ajustar su presentación a las necesidades de distintos empleadores potenciales. La segunda etapa, destinada a las entrevistas, le permita flexibilizar mejor su estrategia y le permite abrir más opciones a fin de encontrar un buen calce entre el puesto deseado y su propio perfil. Previo a ello, se explicará el uso del mismo en empresas de head hunting y como son estos revisados. Se comentarán los errores más comunes y se explicará cómo usar esta herramienta efectivamente.

Por último, a modo de ejercicio, se pedirá la redacción de tres CV por asistente para diferentes industrias, de modo de los participantes del taller adquieran experiencia. En la segunda parte, el alumno es orientado a realizar una investigación de los contextos donde se proyecta mejor como postulante, mostrando con la experiencia plasmada en el CV una historia, una presentación de sí mismo, donde genera valor. Le son entregados métodos para definir las condiciones y características de un trabajo dentro de cierta industria que se acomode al perfil profesional del alumno.

Al alumno entonces, le son dados 3 métodos comprobados que le ayuda a realizar una investigación y la búsqueda de oportunidades según las condiciones de su propia motivación y el alcance de las habilidades comprobadas por su CV.

2. Objetivos:

Los objetivos del presente taller son del concepto Auto Conocimiento:

1. Que tengan un manejo cognitivo básico del concepto “Job Match” (habilidad cognitiva, nivel 1) que tiene relación con mejorar las opciones de encontrar trabajos.
2. Que adquieran técnicas generales de preparación de CV (habilidad cognitiva, nivel 1)
3. Identificación de habilidades, intereses y valores que dirigen al participante en su desempeño y actuación, y le ayuda diferenciarse de otros además de entender de qué manera agrega valor en los distintos contextos de su experiencia de vida. (habilidad afectiva, nivel 2)

4. Identificación de diferentes áreas de interés y aplicación de la flexibilidad al momento de adaptar un CV para una postulación según los requerimientos de cada empleador potencial. (habilidad afectivo, nivel 2)
5. Elaboración de 1 CV principal, con 2 variaciones, sabiendo cómo utilizar el CV como elemento de Marca Personal (habilidad comportamiento, nivel 3)

3. Metodología y Materiales

Para la ejecución del presente taller se requerirá:

1. Un Coach preparado para facilitar un taller interactivo, mostrando habilidades de acompañamiento a los procesos individuales de aprendizaje, y además que demuestra manejo de grupos, experiencia, empatía, y creatividad en el traspaso de ideas.
2. Una sala preparada para 30 personas hasta 100 personas con un proyector para poder proyectar imágenes y videos.
3. Pápelo grafo y/o pizarra, lápices de pizarra.
4. Archivo para cada alumno, papel, y lápices de color para c/u
5. Ejercicio sacado de Hoja de Ideas Rompehielos - Anexo I
6. Evaluación de competencias del alumno, a base de encuesta de competencias – previamente entregada a alumnos para realizar antes del taller - Anexo II
7. Diagrama Molino, 1 copia por participante – Anexo III
8. Hoja de Trabajo “Historias de Logros”, 1 copia por participante – Anexo IV
9. Lista de Verbos, 1 copia por participante – Anexo V
10. Formato Cover Letter/Carta de Agradecimiento, 1 copia por participante – Anexo VI
11. Checklist CV, 1 copia por participante – Anexo VII
12. Encuesta de taller y profesor, evaluación entregada a alumno al terminar taller, 1 copia por participante – Anexo VIII
13. Informe de Resultados para Mejora Continúa – Anexo IX

4. Ejecución

La ejecución de este taller constará de las siguientes secciones:

4.1.1. Introducción

Corresponde a la presentación del taller, los objetivos del mismo y él o las personas que lo estén dictando. Esta introducción deberá repasar los objetivos y remarcar claramente que este taller se dicta bajo el alero de Lumni Chile SA para sus financiados.

Se espera que con esta introducción se presenten también brevemente los asistentes para de alguna forma ir “quebrando el hielo”. (Anexo V- Dinámicas Rompehielos)

4.1.2. Preparación de Taller – Sala y Diagnósticos previos

- ü El Coach habrá mandado previamente a cada participante y luego revisará las encuestas de cada participante (Anexo II) y se le asignará a cada uno un puntaje indicando su nivel de preparación en áreas de empleabilidad y emprendimiento 1 día antes del taller. **También se puede llevar copias del Anexo y dejar 20 minutos antes del taller para que cada alumno la llene y lo entregue.**
- ü El taller se entregará en un lugar de fácil acceso a los financiados ya sea en las oficinas de Lumni o en algún salón de la institución donde estudian que éste presta para uso de Lumni siempre que sea sin costo.
- ü La distribución de las sillas facilitará la interactividad del taller, dejando al Coach en un punto céntrico con la data show, pizarrón y materiales de fácil acceso. Las sillas estarán distribuidos para empezar como audiencia, y luego habrá espacio para permitir que los alumnos muevan libremente por la sala, se forman grupos de trabajo, y escriben en sus hojas cómodamente.

4.1.3. “Marca Personal” - Charla de Coach -10 min. PowerPoint sobre las tendencias del mundo hoy, haciendo alusión a la necesidad de manejar una marca propia en el contexto de un mercado laboral de muchos cambios, del requerimiento que sean emprendedores o pro-activos en cuanto a la forma de ser y buscar trabajo y que partan de una visión propia de las habilidades y motivaciones, base de la energía fuente de la motivación. El Coach introduce el tema del “Job Match” - Explica el paralelismo entre Intereses y aplicación de requerimientos profesionales (objetivo 1).

4.1.3.1. Trabajo Individual – 5 min. Los participantes reciben la siguiente hoja de trabajo: Diagrama Molino (Anexo III). El Coach explica su uso como el modelo que se utilizará para anotar lo aprendido en cada taller con el resultado de obtener una idea más clara del perfil profesional. En éste primer taller se trabajará la sección BASE de diagrama Molino. Alumnos pueden utilizar un bosquejo para escribir. La primera dinámica les lleva a entender que las experiencias de vida son el material de donde se saca información sobre las habilidades e intereses fuertes de cada persona. (objetivo 1)

4.1.3.2. Trabajo en Grupo – 25 min. Explicación e introducción de sección por parte de instructor (2 minutos). Forman grupos de 3. Compartir 3 anécdotas que ilustren la manera que cada individuo se enfrenta a un problema y lo resuelve de una manera efectiva con un resultado positivo para otros. Hoja de Trabajo Historias de Logros, Hoja de Verbos Claves (Anexos IV, V.) (objetivo 2)

4.1.3.3. Convocar grupo entero - 25 min. Sesión interactiva entre todos, en donde comparten algunos ejemplos del grupo, dejando tiempo para responder las preguntas a los participantes. Coach

empieza a formar algunos prototipos de CV en la pizarra a través de explicar presentación enfatizando rol de los verbos claves identificables, de la necesidad de escribir un resumen/objetivo diferenciador, y de orientarse un poco a la industria objetiva. Se proyecta 1 CV prototipo para cerrar, con 2 alternativas. (objetivo 2).

4.2. BREAK 15 min.

4.3. ¿Quien Soy Yo?

4.3.1. El Coach dibuja el diagrama de los códigos de Holland y cada alumno tiene la oportunidad de anotar 2 links para realizar un diagnóstico on-line. (objetivo 1).

4.4. Charla de Coach – 15 min. Se entregará 10 sugerencias para éste fin; luego 5 usos estratégicos del CV (¿para qué sirve? ¿Para qué casos? ¿Para quién?). Se incorporará la utilización de la Carta de Presentación y la carta de Agradecimiento (Anexo V). Finalmente se entregará un gráfico detallando el uso del CV en relación a su efectividad para conseguir un trabajo, gráfica que es sacada del libro “What Color is Your Parachute” (2007 p. 22). De esta manera se producirá en los alumnos la inquietud de saber mejorar la búsqueda de oportunidades. (objetivo 2).

4.5. Trabajo Individual – 40 min. Escribir CV – 30 min. Cada alumno debe elaborar 2 bosquejos de CV, con la idea de que el CV debe ser utilizado en forma dinámica. También empezará escribiendo una Carta de Presentación. Utiliza 2 hojas de trabajo – Formato Sugerido para Carta de Presentación/Agradecimiento, Checklist CV (Anexos VI, VII) (objetivo 3).

4.6. Cierre y Entrega de Evaluación Coach/Taller (Anexo VIII)

4.7. Informe de resultados - (Anexo IX)

4.8. Productos

- § Diagrama Molino representando auto-conocimiento
- § Identificación de 3 posibles industrias, 3 posibles trabajos
- § CV – Principal
- § CV – 1 o 2 variaciones
- § Carta de Presentación

5. Feedback

5.1. Evaluación de nuevos puntajes resultados de Encuesta de competencias

5.2. Adaptación de contenidos tomados de Informe de Resultados para Mejora Continua.

Taller Comunicación: Entrevistas y Comunicación de Marca Personal

Apto para Área Comunicación: Etapa Transición y Trabajando #1

1. Introducción:

El presente taller tiene la intención de orientar a los alumnos hacia el manejo hábil de su relato para efectos de lograr sacar ventaja de sus redes de contacto y además de presentarse exitosamente en la entrevista de trabajo.

El alumno tomará conocimientos adquiridos en el primer taller sobre su perfil profesional y su nicho de oportunidad en el mercado. Luego aprenderá como agregar valor encima de ello con su conocimiento y experiencia. Evaluará posibilidades de adquirir conocimientos de idiomas y tecnología relacionados con su área, entenderá como aplicar sus conocimientos y se orientará hacia soluciones.

En cuanto a la sección de las entrevistas, se explicará la lógica de las entrevistas de selección de personal para que el alumno comience a manejar las angustias que generan estas instancias de una mejor manera. Luego se revisarán ejemplos de entrevistas para revisar errores comunes. Por último se desarrollará un “discurso de ascensor” para cada participante, lo que le ayudará en su presentación personal.

2. Objetivos:

Los objetivos del presente taller son los siguientes:

1. Establecer una definición de red de contactos y sugerencias para su mejor uso. (habilidad cognitiva, nivel 1)
2. Identificación del propio Valor Agregado – Recapitulación del primer taller en la elaboración de 3 anécdotas en paralelo a mi CV – Respondiendo a la Entrevista (habilidad afectiva, nivel 2)
3. Elaboración de Discurso de Ascensor - 10 segundos (habilidad afectiva, nivel 2)
4. Identificación con las necesidades del empleador en la entrevista (habilidad cognitiva nivel 1, y habilidad afectiva nivel 2)
5. Respuesta de humor y profesionalismo frente a los errores más típicos de la entrevista para adquisición de técnicas de manejo de la angustia y ansiedad previo y durante las entrevistas. (habilidad afectiva nivel 2)
6. Ensayos en grupos de 3, con evaluación al enfrentar preguntas típicas de sorpresa en la entrevista. (habilidad comportamiento nivel 3)

3. Metodología y Materiales

Para la ejecución del presente taller se requerirá:

1. Un Coach preparado para facilitar un taller interactivo, mostrando habilidades de acompañamiento a los procesos individuales de aprendizaje, y además que demuestra manejo de grupos, experiencia, empatía, y creatividad en la entrega de ideas.
2. Una sala preparada para 30 personas con un proyector para poder proyectar imágenes y videos.
3. Papelógrafo y/o pizarra, lápices de pizarra,
4. Archivo para cada alumno, papel, y lápices de color para c/u.
5. Evaluación de competencias de alumno, en base a la encuesta de competencias – previamente entregada a alumnos para realizar antes del taller (Anexo II)*
6. Encuesta de Relato y Entrevista de auto diagnóstico para uso frecuente (Anexo X)
7. Formulario de Evaluación, 2 copias por participante (Anexo XI)
8. Encuesta de evaluación alumno a taller y profesor, entregada a alumno al terminar taller (Anexo IX)
9. Video de Entrevistas – Errores Típicos
10. Cámara video o digital para proyectar momentos captados en taller.

* Sólo en el caso que el participante no haya completado la encuesta previamente

4. Ejecución

La ejecución de este taller constará de las siguientes secciones:

4.1.1. Introducción

Corresponde a la presentación del taller, los objetivos del mismo y él o las personas que lo estén dictando. Esta introducción deberá repasar los objetivos y remarcar claramente que este taller se dicta bajo el alero de Lumni Chile SA para sus financiados.

Se les da la bienvenida de vuelta al taller, dándoles la oportunidad de comentar el avance o el enfoque ganado del primer taller.

4.1.2. Preparación de la Sala y Taller por Coach

El Coach revisa previamente la encuesta mandada a los alumnos para el primer taller (Anexo II) y evalúa las siguientes áreas de competencias para cada participante: Manejo de Redes de Contacto y elaboración/uso de discurso ascensor.

Se evalúa a cada participante con Encuesta de Relato y Entrevista para su auto diagnóstico (Anexo X).

El taller se llevará a cabo en un lugar de fácil acceso a los financiados ya sea en las oficinas de Lumni o en algún salón de la institución donde estudian que éste presta para uso de Lumni.

La distribución de las sillas facilitará el taller interactivo, dejando al Coach en un punto céntrico con la data show, pizarrón y materiales de fácil acceso. Las sillas estarán distribuidas para empezar como audiencia, y luego habrá espacio para permitir que los alumnos se muevan libremente por la sala. Se forman grupos de trabajo y se escribirá en sus hojas cómodamente. Se sugiere para estos fines 3 mesas redondas o sillas pupitres.

4.2. Sección 1: Networking

4.2.1. Charla de Coach -10 min. PowerPoint sobre las cosas que buscan los empleadores, y que cualidades son las que valoran en los postulantes al trabajo. Se entregará la definición de red de contactos y como estas llevan a obtener una entrevista junto con el uso del CV. Se explicarán los sugerencias para el mejor uso de los redes de contacto, ayudando al alumno entender que la red de contactos es para poder desenvolverse en una manera consistente con el perfil profesional a fin de mostrar las cualidades deseadas. (objetivo 1)

4.2.2. Convocar grupo entero. - 25 min. Se realizará una sesión interactiva entre todos, en donde comparten lugares, intereses extra curriculares, asociaciones y grupos para identificar el contexto de las redes de contacto. Coach empieza a graficar colocación de molinos en un mapa conceptual para ayudar a los alumnos a entender el valor de la diferenciación laboral. (objetivo 2)

4.2.3. Trabajo Individual – 20 min. Cada alumno revisará el Diagrama Molino del Taller CV (Anexo III) y llenará sección del Aspa 1. Luego se redactará un bosquejo del discurso de ascensor, logrado a partir del trabajo de 3 anécdotas sacadas del CV que refuerzan el slogan o el relato personal. Se utilizará Hoja de Trabajo de Historias de Logros, trabajado en Taller CV (Anexo IV) (objetivo 3).

4.2.4. Trabajo en Grupo – 25 min. Explicación e introducción de la sección por parte del instructor, apoyado con un PowerPoint y un breve video contando los enemigos del relato: miedo, falta de claridad y falta de preparación, entre otros (2 minutos). Luego formarán grupos de 3 para que practiquen un relato en turnos. Se turnarán cada 5 minutos – uno relata, uno escucha, y uno evalúa con formulario de evaluación. (Anexo XI) (objetivo 4).

4.3. BREAK 15 min.

4.4. La Entrevista

4.4.1. Charla de Coach – 20 min. Se hará una presentación apoyada en un PowerPoint/ representación actuada que incluye los usos y la lógica de las entrevistas. Se hará una conexión entre la red de contactos para mostrar que la entrevista o el trabajo no es lo primero que se le pide a un

contacto. Cada persona debe utilizar la red de contacto para entender una industria, para obtener información importante, y para fortalecer la propia posición antes de empezar a pedir trabajo. Esta habilidad se debe cultivar y continuar a lo largo de la carrera, aún cuando inmerso en el nuevo trabajo. Luego, se detallará el tema “Lo Hay que Hacer para Preparar y Dar una Buena Entrevista.” Se presentará una gráfica de 3 niveles de éxito en la entrevista – buena, muy buena, y consiguió el trabajo. (objetivo 5, 6)

4.4.2. Trabajo en Grupo – 10 min. Introducción de Tema por el Coach, se explicará manejo previo de entrevista y las 10 preguntas típicas de la entrevista. Se agruparán en grupos de 3 para juntos hacer una aproximación de cómo responder a las preguntas. Cada uno recibirá una pregunta de sorpresa y en turno, se responderán con uno que escucha, y otro que evalúa según formulario de evaluación segunda hoja. (Anexo XI) (objetivo 7).

4.5. Sesión de Preguntas y Feedback – 10 min. Coach solicita ejemplos de respuestas exitosas con una alta congruencia al CV que acompaña al perfil del relator. Coach busca imprimir la idea del paralelismo entre la entrevista y el CV. Refuerza la conexión necesaria del CV y del relato, formación de la red de contactos, y la preparación para dar la entrevista. (Objetivo 7)

4.6. Cierre, Video Grabación - 5 min. Video captando momentos de preguntas y respuestas de la sesión grupo interactivo. Coach despide a los alumnos animándoles a seguir trabajando en su Molino y en el desarrollo de relatos que ilustren su mejor lugar de inserción. (Objetivo 6)

4.7. Cierre y Entrega de Evaluación Coach/Taller Anexo VIII

4.8. Productos

- § Ideas para Desarrollar una Red de Contacto
- § Redes de Contacto – donde están, nombres
- § Discurso de Ascensor
- § Sugerencias de Estrategias para Entrevistas
- § Video de Performance
- § Evaluación de Desempeño

5. Feedback

5.1. Evaluación de nuevos puntajes y resultados de encuesta de competencias.

5.2. Video indicará niveles de participación de alumnos

Taller Desarrollo de la Carrera: Mi Tiempo, Mi Imagen, y Mi Yo

Apta para Área Manejo de Mi Tiempo, Mi Imagen, Mi Yo: Para Etapa Alumno, Transición, Trabajando #1 y Trabajando #2

1. Introducción:

El presente taller tiene la intención de orientar a los alumnos hacia el manejo hábil de la elaboración de su imagen profesional a través de la identificación de una pauta que conecta lo que quiere, hace y dice. Éste conocimiento se traduce en el manejo de oportunidades desde la autenticidad acompañada por una imagen adecuada al mercado objetivo en un sentido amplio. El alumno estará equipado para sortear las transiciones laborales con un sentido de dirección y flexibilidad para realizar distintas actividades relacionadas con su motivación el avance estratégico hacia las metas y productividad.

Primero, el alumno debiera entender el modelo de las “Anclas de Carrera” que son un catálogo de motivaciones básicas de cada persona construido a partir del conjunto de experiencias, habilidades y valores de los individuos. Con esta información el alumno podrá comenzar el proceso de elaborar un mapa de la carrera, relacionando sus metas abstractas con su motivación real, denominada el ancla de la carrera, una comparación que le resultará beneficioso como método de evaluación en el momento de tomar decisiones y oportunidades. El alumno entonces desarrolla un mapa de la carrera, llamado el Plan de Desarrollo Profesional y Personal en que aprende primero a aspirar y luego desarrollar los pasos hacia su objetivo profesional, con el resultado de tener más control sobre los eventos y decisiones de su vida.

En el presente taller, el trabajo previo realizado sobre el conocimiento y relato propio será potenciado ahora en el desarrollo del conocimiento por el alumno de los puntos claves en el manejo de su imagen personal y virtual, y del comportamiento del mercado al respecto. Esto ayudará al alumno a acomodarse con una forma de marketing personal pero siempre desde el establecimiento de una imagen auténtica. Nos referimos al dicho “hay que parecer además de ser,” para validar un trabajo de adaptación necesaria y buena.

2. Objetivos:

Los objetivos del presente taller son los siguientes:

1. Adquisición de conocimiento de las Anclas de Carrera (habilidad cognitivo, nivel 1)
2. Visualización de un camino de largo plazo y ejercicio de distintas formas en que se desenvuelven personas de la misma carrera (habilidad cognitiva, nivel 1)
3. Identificación de y compromiso inicial con una Ancla de Carrera personal (habilidad afectiva nivel 2) y las 3 Áreas de Vida (3 Boxes of Life). (Habilidad cognitiva, nivel 1)
4. Comprensión de concepto Imagen en el Mercado hoy. (Habilidad cognitiva, nivel 1)

5. Resolución de dudas respecto a Imagen y Mercado (Habilidad afectiva, nivel 2)
6. Identificación con personas que consiguieron trabajo por proyectar una imagen, a través de 3 casos de estudio, mostrando que hay que ser y parecer. (Habilidad afectiva, nivel 2)
7. Traducir el concepto de imagen a las siguientes categorías en términos personales: 1. tiempo y oportunidad, 2. presentación personal, y 3. presentación virtual en Web (facebook, my space, etc.), respondiendo a la pregunta ¿qué tengo bueno? ¿qué puedo potenciar? ¿qué debo eliminar? (Habilidad afectiva, nivel 3) (Anexo XIV)
8. Volver a completar Diagrama Molino, y realizar un Plan de Desarrollo Personal y Profesional personalizando (Anexo XV) y profundizando reflexión de perfil propio, entregando una copia a otra persona ya sea el Coach u otro líder/guía. (Habilidad comportamiento, nivel 3)

3. Metodología y Materiales:

Para la ejecución del presente taller se requerirá un Coach preparado para facilitar un taller interactivo, mostrando habilidades de acompañamiento a los procesos individuales de aprendizaje, y además que demuestra manejo de grupos, experiencia, empatía, y creatividad en la entrega de ideas.

1. Una sala preparada para 30 personas con un proyector para poder proyectar imágenes y videos.
2. Pápele grafo y/o pizarra, lápices de pizarra,
3. Archivo para cada alumno, papel, y lápices de color para c/u.
4. Evaluación de competencias de alumno, a base de encuesta de competencias – encuesta que mide Visión sobre Desarrollo de la Carrera - previamente entregada a alumnos para realizar antes del taller (Anexo II)
5. Hojas de la Línea del Tiempo para Juego, 1 copia por participante (Anexo XII)
6. Hoja de Trabajo Línea de Tiempo Personal, 1 copia por participante (Anexo XIII)
7. Formulario Imagen Propio – (Anexo XIV)
8. Formulario de Plan de Desarrollo Profesional y Personal – (Anexo XV)
9. Encuesta de evaluación alumno a taller y profesor, 1 copia por participante – (Anexo VIII)

4. Ejecución

La ejecución de este taller constará de las siguientes secciones:

4.1 Introducción

Corresponde a la presentación del taller, los objetivos del mismo y él o las personas que lo estén dictando. Esta introducción deberá repasar los objetivos y remarcar claramente que este taller se dicta bajo el alero de Lumni Chile SA para sus financiados. Se les da la bienvenida de vuelta al

taller, dándoles la oportunidad de comentar el avance o el enfoque ganado del primer y segundo taller.

4.2. **Desarrollo**

El Coach revisa para cada participante la encuesta mandada a los alumnos para el primer taller (Anexo II), 1 día antes de comenzar el taller y evalúe la siguiente área de competencias.

El Coach escoge un criterio (sexo, edad, o profesión) previo al taller y anota los participantes en 3 grupos distintos para el momento del Juego.

La distribución de las sillas facilitará el taller interactivo, dejando al Coach en un punto céntrico con la data show, pizarrón y materiales de fácil acceso. Las sillas estarán distribuidas para empezar como audiencia, y luego habrá espacio para permitir que los alumnos muevan libremente por la sala, se forman grupos de trabajo, y escriben en sus hojas cómodamente. Se sugiere para estos fines 3 mesas redondas o sillas pupitres.

4.3 Sección 1: Desarrollo de la Carrera

4.3.1 Charla interactiva del Coach 20 min. El Coach introduce el tema con dos preguntas para engancharlos: 1. ¿Qué trabajo les gustaría tener? y 2. ¿Los cambios conducen a conseguir lo que uno quiere o a debilitar el avance? Luego de escuchar las respuestas, el Coach debe atraerlos: ¿Pueden identificar que es lo que motiva a cada persona de quedar en la carrera para las tres siguientes carreras – Gerente General/Contador/Fotógrafo? Las respuestas llevan a una introducción y presentación de la categorización de 8 “anclas” o motivaciones que nos ayude entender el porqué y para que trabajamos. Con eso, se les presenta un PowerPoint con la introducción sobre el tema de que los cambios pueden reforzar o debilitar una carrera, pero que lo más constante de la vida son los cambios y necesitamos identificar un ancla personal, o hilo conductor. PowerPoint “Anclas de la Carrera, de Dr. Edward Schein - el catalogo de un conjunto de habilidades, valores y experiencias que posee cada persona y permanece constante en el tiempo a través de los cambios. (objetivo 1)

4.3.2 Trabajo en Grupo – 35 min. Explicación e introducción de sección de instructor, se explica brevemente el concepto de las 3 Cajas de Vida (Boxes of Life) en la pizarra. El Coach facilita la generación de ideas para nombrar actividades asociadas con las 3 Cajas – la educación, el trabajo, y el tiempo ocio. Para entender mejor el desarrollo de la carrera, se explica el juego de la línea de tiempo, que consiste simplemente en elaborar un plan de carrera con “el juego” que será entregado a continuación. Entonces, se dividen los grupos en equipos de 3, y tienen 10 minutos para elaborar un plan de carrera según las condiciones y especificaciones que encuentren en las hojas que les son asignadas. Después, vuelven a juntarse todos, y el Coach facilita que cada equipo comparte su plan y la

clase entera les asigna los puntos que corresponden. El equipo que tenga más puntos, ganará, representando la mejor generación y aprovechamiento de oportunidades. Se votará al final para elegir la mejor línea de tiempo con respecto a las oportunidades que fueron bien aprovechadas, evaluadas con un puntaje asignado según hoja entregada al final de la sesión. El equipo con más puntos en su línea de tiempo es declarado ganador. (objetivo 2)

4.3.3 Trabajo Individual – 10 min. Volviendo a sus puestos individuales, cada alumno anota dos posibilidades respecto a la Ancla elegida de la presentación. El Coach les invita que aprovechen de hacer preguntas. Con las dos alternativas, forman una línea de tiempo personal imaginaria, que sea una representación entre fantasía y realidad sin preocupación de si la fantasía opaca a la realidad. El objetivo es poder hacer el ejercicio de flexibilizar las opciones aplicando distintas estrategias en cada momento. (objetivo 3)

4.3.4 BREAK 15 min.

4.3.5 Sección 2: La Imagen

4.3.5.1 Charla de Coach – 20 min. Se entregará una Presentación o charla de una experta en Imagen sobre 1) el tema de imagen personal y 2) como el mercado como entidad abstracta es capaz de leer al candidato incluso sin necesitar CV solo por el imagen presentada en varios aspectos. Traducción de imagen a manejo de oportunidades que empodera al alumno en la búsqueda de trabajo a través de networking y en las entrevistas. (objetivo 4)

4.3.5.2 Trabajo en Grupo – 15 min. Se dividan el grupo previo al taller en agrupaciones por edad, o por sexo, o por profesión. Cada grupo de personas comparte ideas de cómo presentarse bien, intercambian datos, y resumen escogiendo cada grupo las 3 sugerencias mejores de su grupo. Elaboran una lista de sugerencias con lo que “no hay que dejar en la Web”. Luego, cada grupo comparte sus sugerencias y se anota en la pizarra como trabajo en grupo. Finalizar con la opinión del experto invitado o bien con el resumen del Coach. (objetivo 5)

4.3.5.3 Presentación de Coach- 15 min. A cada alumno le es planteado una situación imaginaria que tenga que ver con ser dueño de una empresa propia relacionada con su perfil o profesión. Luego, les son presentados 3 personas elegidas del archivo Coach, quien detallará su perfil en términos de su CV, su foto, su relato, y su trabajo. El Coach destaca la imagen y la consistencia en términos de 3 categorías: Tiempo/Oportunidad, Presentación Personal/Salud (tomando en cuenta incluso personas con limitaciones especiales), y Presentación Virtual. (objetivo 6)

4.3.5.4 Trabajo Individual o en Grupo - 20 min. El Coach entrega a cada alumno el formulario de imagen propia (Anexo XIV). A modo de explicación, el Coach facilita primero una conversación interactiva en que las personas eligen una de las personas anteriores para su empresa imaginaria y luego explica al grupo las razones de su decisión. **(5 min.)** Luego, trabajando con el formulario de imagen propia cada alumno trabaje en su propia hoja las mismas 3 categorías, para detallar ¿Qué hago bien? ¿qué debo potenciar? ¿qué debo dejar de hacer?

4.3.6 Trabajo Final – 30 min. Presentación PowerPoint – “El Plan de Desarrollo Profesional y Personal.” El Coach hace que los alumnos relacionen la línea de tiempo hecho antes en el taller con el formulario de imagen propia, y luego a raíz de eso cada alumno entrega un plan de desarrollo profesional y personal (Anexo XV) según las instrucciones y la estructura entregada con la presentación previa. El Coach solicita que cada alumno identifique y nombre una persona al cual se le entregará el Plan para fines de recibir una ayuda y apoyo en su cumplimiento.

4.3.7 Cierre y Entrega de Evaluación Taller /Coach

4.3.8 Productos

- **Línea de Tiempo ejercicio**
- **Trabajo Formulario de Imagen Propia**
- **Plan de Desarrollo Profesional y Personal- metas laborales, vida, y educacionales**

5 Feedback

5.1 Evaluación de nuevos puntajes obtenidas de encuesta de competencias

5.2 Adaptación de contenidos

5.3 Adaptación de material

5.3.1 Según las agrupaciones, el material debe contener ejemplos de personas que les sea reales al contexto de su conocimiento.

5.3.2 El experto o profesional en el tema de imagen que es invitado debe ser preparada de antemano para que sepa claramente:

5.3.2.1 Tiempo de presentación

5.3.2.2 Material que presentará

5.3.2.3 Mensaje y datos a entregar.

Taller Éxito y Equilibrio

Apta para Área Éxito y Equilibrio: Etapa Transición, Trabajando #1, Trabando #2

1. Introducción:

El presente taller tiene la intención de orientar a los alumnos hacia la consideración de factores relacionados con la idea del éxito, pero partiendo desde sus propios términos. Estos términos propios se aplican en un planteamiento continuo de metas propias relacionadas con una carrera, y metas profesionales que nacen de las expectativas de productividad en cada organización donde trabajare el alumno. El taller ayudará a entregar a los alumnos, entonces, un proceso de aprendizaje que se aplicará en forma continua durante la carrera. El alumno podrá entender que éste proceso nace de la teoría de liderazgo, la cual es definida como el poder para manejar creativamente la tensión entre la realidad y la visión de un futuro deseado.

Al proponerse metas dentro de su área laboral, el alumno entenderá la fuente de su motivación innata pero también de su expectativa en cuanto a recibir una retribución económica respecto a los logros que debe mostrar. Esta ecuación de coherencia entre el saber cuáles son - y el buscar- los beneficios asociados con su motivación permitirá poder conectarse con la aspiración. Al involucrarse con la aspiración el alumno también asume la responsabilidad propia como condición necesaria del logro.

Para mejorar la capacidad de negociación, el alumno debe estar consciente de los factores de riesgo asociados con su definición de éxito. Un ejercicio le permitirá una comprensión simple de una escala de riesgo y su postura al respecto. Visualizará la conexión entre lo que ofrece el mercado y lo que puede negociar como individuo en cada situación. Esto le dará una aproximación confiada en la negociación. Se enfocará en la tercera aspa del diagrama del molino para mostrar el equilibrio necesario entre la familia y el trabajo según la aspiración de cada uno (Work/Life balance). Luego se asociará las motivaciones con los costos y beneficios respecto al tiempo, riesgo, productividad, y salario para que el alumno entendiera más sobre su postura en la negociación de un puesto. Se les entregará también algunas sugerencias profesionales de la negociación de salario en el momento de la entrevista.

El alumno entonces, con éste taller puede terminar el Diagrama del Molino, que representa para Lumni el logro de haber cumplido los pasos necesarios hacia la preparación de competencias para la empleabilidad y emprendimiento. Luego de plasmar en el portafolio los resultados de la reflexión, el alumno será llevado a elaborar una declaración de significado propio para poder luego compartir sus pensamientos. Como trabajo final, cada alumno se presentará delante de los demás y compartirá la declaración representando el significado de su futuro visualizado contra el presente de hoy.

2. Objetivos:

Los objetivos del presente taller son los siguientes:

1. Definición de éxito general. (habilidad cognitivo, nivel 1)
2. Definición de éxito en términos personalizados (habilidad afectiva nivel 2)
3. Estimación de riesgo asociada con las opciones de éxito al que aspira. (habilidad afectiva, nivel 2).
4. Manejo de modelo básico de finanzas personales. (habilidad afectiva, nivel 2)
5. Un modelo aprendido y personalizado de la carrera sustentable. representado por el cumplimiento del diagrama Molino (habilidad comportamiento, nivel 3).
6. Presentación (discurso frente al grupo) personal de 2 minutos del tema “ El Éxito para Mi y Lo Que Significa” (habilidad comportamiento, nivel 3)
7. Fidelización con Lumni como ente de apoyo y formador, con un compromiso de cumplir el contrato establecido y aprovechar la red de contactos que Lumni pueda ofrecer a alguien que tenga su propio Molino. (habilidad comportamiento, nivel 3)

3. Metodología y Materiales

1. Para la ejecución del presente taller se requerirá
2. Un Coach preparado para facilitar un taller interactivo, mostrando habilidades de acompañamiento a los procesos individuales de aprendizaje, y además que demuestra manejo de grupos, experiencia experta, empatía, y creatividad en la entrega de ideas.
3. Una sala preparada para 30 personas con un proyector para poder proyectar imágenes y videos.
4. Pápelo grafo y/o pizarra, lápices de pizarra.
5. Archivo para cada alumno, papel, y lápices de color para c/u.
6. Evaluación de competencias de alumno, a base de encuesta de competencias – previamente entregada a alumnos para realizar antes del taller. (Anexo II)
7. Formulario Éxito Propio Diagrama Satisfacción y Riesgo, Mis Opciones Laborales, 1 copia por participante. (Anexo XVI)
8. Encuesta de evaluación alumno a taller y profesor, entregada a alumno al terminar taller, 1 copia por participante. (Anexo VIII)

4. Ejecución

La ejecución de este taller constará de las siguientes secciones:

4.1. Secciones: Introducción

Corresponde a la presentación del taller, los objetivos del mismo y él o las personas que lo estén dictando. Esta introducción deberá repasar los objetivos y remarcar claramente que este taller se dicta bajo el alero de Lumni Chile SA para sus financiados.

Se les da la bienvenida de vuelta al taller, dándoles la oportunidad de comentar el avance o el enfoque ganado del proceso Lumni relacionados con los talleres anteriores (I, II y III)

4.2. Desarrollo

- ü El Coach revisa para cada participante la encuesta mandada a los alumnos para el primer taller (Anexo I), 1 día antes de comenzar el taller y evalúe la siguiente área de competencias.
- ü **Se evalúe a cada participante respecto a la Comprensión de Éxito Propio utilizando la Encuesta de Competencias previamente completado en los números 1, 4, 5, 6 y 13.**
- ü El taller se entregará en un lugar de fácil acceso a los financiados ya sea en las oficinas de Lumni o en algún salón de la institución donde estudian que éste presta para uso de Lumni siempre que sea sin costo.
- ü La distribución de las sillas facilitarán el taller interactivo, dejando al Coach en un punto céntrico con la data show, pizarrón y materiales de fácil acceso. Las sillas estarán distribuidos para empezar como audiencia, y luego habrá espacio para permitir que los alumnos muevan libremente por la sala, se forman grupos de trabajo, y escriben en sus hojas cómodamente. Se sugiere para estos fines 3 mesas redondas o sillas pupitres.

4.3. Sección 1: Éxito

4.3.1. Charla de Coach -10 min. Presentación de definición del “Éxito” como un encuentro entre logros y significado, incorporando los indicadores comunes asociados, junto con el costo, beneficio y riesgo. Se hará mención de la necesidad de establecer en cada trabajo cuales serán los indicadores del éxito, como se medirán y como establecer metas claras en pos de ellos. (objetivo 1)

4.3.2. Trabajo Individual – 20 min. El Coach ofrece un método de evaluación de riesgo en términos ofrecidos por un cuadrante formado por conocimiento de ser propio y manejo de oportunidades. Luego, se le pedirá a cada alumno que utilice su trabajo anterior para aplicar un cálculo de riesgo asociado con los distintos momentos de la vida. Utilizará su Ancla de motivación, previamente identificada, como determinante en esta evaluación y se aplicará el método de evaluación de éxito a cada etapa con sus respectivas actividades. (objetivo 2)

4.3.3. Trabajo en Grupo – 35 min. En una sesión interactiva entre los participantes del taller, El Coach facilitará la exploración de opciones ayudando al grupo entender la diferenciación en cuanto a la aproximación de riesgo, y la valorización de cada posición en la escala a través del nombramiento de competencias asociadas. Para esto, utilizará un modelo de finanzas personales, aludiendo a la administración de éstas en el tiempo. De esta manera, el Coach ayuda instalar en los alumnos un concepto de emprendimiento ya sea de pro actividad o netamente la creación de valor en empresas nuevas. (objetivo 3).

4.3.4. Convocar grupo entero - 25 min. Sesión interactivo con representante Lumni, en que se entrega una hoja de sugerencias de negociación en términos financieros aludiendo a las instancias en donde el alumno tiene distintas

opciones y colocando ciertas prácticas sabias en el conocimiento del grupo.
(objetivo 4)

4.3.5. BREAK 15 min.

4.3.6. La Negociación

4.3.6.1. Trabajo en Grupo – 10 min. Introducción de tema por el Coach, los alumnos conversan de la posibilidades y obstáculos de vivir por 3 meses sin sueldo, por un previo manejo de sus finanzas personales.(objetivo 4)

4.3.7. Charla interactiva del Coach – 20 min Se entregará la Presentación PowerPoint que incluye la negociación desde una apreciación de los factores incluidos en el modelo molino de cada alumno, y sugerencias para aplicar en forma particular a cada molino para fortalecimiento propio en el proceso de negociación. (Objetivo 5)

4.3.7.1. Trabajo individual – 20 min Trabajar formulario de “El éxito para mi y lo que significa.” (Anexo XVI). El alumno será conducido a establecer metas laborales y contemplar su significado junto con establecer las condiciones para engendrar la próxima transición. Al momento de contemplar una transición, también entiende en términos de tiempo, compensación y oportunidad los fundamentos de su propia negociación. Escribe una declaración breve resumiendo el tema para presentación posterior al grupo.

4.3.8. Sesión de Clausura – 45 min Coach solicita que voluntariamente los alumnos se pongan de pie y lean su declaración, un ejercicio que conduce a fortalecer su postura de negociación futura. Se termina con una ronda de aplauso y la entrega de la certificación Lumni Coaching, indicando el cumplimiento exitoso de un riguroso proceso de preparación propia. El éxito del programa se mide en la clase a través de la Encuesta de Competencias de Empleabilidad y Emprendimiento. (Anexo II)

4.3.9. Cierre, Evaluación de Taller/Coach y Video Presentación- 5 min Video y música con imágenes sacadas del taller y de cada persona. Se ofrecen café y torta.

4.3.9. Productos

§ Diagrama Molino finalizado

§ Declaración personal “El Éxito y Su Significado para Mi.”

6 Feedback

- 6.3 Evaluación de nuevos puntajes resultados de Encuesta de competencias
- 6.4 Declaración y presentación de cada alumno
- 6.5 Video, comentarios, y nivel de energía (baja/alta)
- 6.6 Evaluación de alumno a taller y Coach
- 6.7 Informe de resultados – Anexo VIII
- 6.8 Adaptación de contenidos

Taller Paracaídas: Transiciones, Cambios, Finanzas, Sustentabilidad

Apta para Área Sustentabilidad y Área Transiciones: Para Etapa Transición, y Trabajando #2

1. Introducción

A partir del momento que el alumno se encuentra desempleado, Lumni aprovecha de facilitarle herramientas que le proporcionan motivación y estrategias para la transición exitosa.

A partir de una invitación, se cita al alumno a las oficinas de Lumni para participar en el Taller Paracaídas. El Taller se realice periódicamente a fin de citar los alumnos en grupos y aprovechar al máximo los recursos que existen.

2. Objetivos:

Los objetivos del presente taller son los siguientes:

1. Que el profesional pueda hablar de lo que le pasó de manera que define su realidad presente.
2. Que el profesional pueda hablar de sus metas nuevamente a fin de localizar una visión a futura.
3. Que el profesional vuelva a definir sus intereses, habilidades, motivaciones y experiencia.
4. Que el profesional actualice su CV, su perfil en la Web, y su relato para la entrevista.
5. Que el profesional, junto con el Coach Lumni, identifiquen las industrias y empresas objetivas.
6. Que el profesional, junto con el Coach Lumni, identifiquen las redes de contacto para generar oportunidades.
7. Que el profesional elabore un plan de trabajo que incluye la generación de oportunidades, el manejo de finanzas y tiempo, y el establecimiento de objetivos medibles como llamadas, contactos, trabajos de tiempo parcial, etc.

3. Metodología y Materiales

1. Para la ejecución del presente taller se requerirá un Coach preparado para facilitar un taller interactivo, mostrando habilidades de acompañamiento a los procesos individuales de aprendizaje, y además que demuestra manejo de grupos, experiencia experta, empatía, y creatividad en la entrega de ideas.
2. Una sala preparada para 10 personas con un proyector para poder proyectar imágenes y videos.
3. Pápelo grafo y/o pizarra, lápices de pizarra,
4. Archivo para cada alumno, papel, y lápices de color para c/u.
5. Evaluación de competencias de alumno, a base de encuesta de competencias – previamente entregada a alumnos para realizar antes del taller. (Anexo II)
6. Formulario Éxito Propio Diagrama Satisfacción y Riesgo, Mis Opciones Laborales, 1 copia por participante – (Anexo XVI)
7. Formulario Plan de Trabajo – (Anexo XVIII)
8. Encuesta de evaluación alumno a taller y profesor, entregada a alumno al terminar taller, 1 copia por participante (Anexo VIII)

4. Ejecución

La ejecución de este taller constará de las siguientes secciones:

4.1. Introducción

Corresponde a la presentación del taller, los objetivos del mismo y él o las personas que lo estén dictando. Esta introducción deberá repasar los objetivos y remarcar claramente que este taller se dicta bajo el alero de Lumni Chile SA para sus financiados.

Se les da la bienvenida al taller, dándoles la oportunidad de comentar el avance o el enfoque ganado del proceso Lumni relacionados con los talleres anteriores (I, II, III, y IV)

4.2. Desarrollo

- ü El Coach revisa para cada participante la encuesta mandada a los alumnos para el primer taller (Anexo II), 1 día antes de comenzar el taller y evalúe la siguiente área de competencias.
- ü Se evalúe a cada participante respecto a la comprensión de éxito propio utilizando la encuesta de competencias previamente completado en los números 1, 4, 5, 6 y 13 de la Encuesta de Competencias de la Empleabilidad y Emprendimiento. (Anexo II)
- ü El taller se entregará en un lugar de fácil acceso a los financiados ya sea en las oficinas de Lumni o en algún salón de la institución donde estudian que éste presta para uso de Lumni siempre que sea sin costo.

- ü La distribución de las sillas facilitarán el taller interactivo, dejando al Coach en un punto céntrico con la data show, pizarrón y materiales de fácil acceso. Las sillas estarán distribuidos para empezar como audiencia, y luego habrá espacio para permitir que los alumnos muevan libremente por la sala, se forman grupos de trabajo, y escriben en sus hojas cómodamente. Se sugiere para estos fines 3 mesas redondas o sillas pupitres.

4.3. Paracaídas

4.3.1.1 Charla de Coach -10 min. Presentación de Taller Paracaídas, con un énfasis en la necesidad de formar las llamadas competencias de emprendimiento para enfrentar nuevos escenarios mundiales de crisis y cambio. (objetivo 1)

4.3.1.2 Trabajo Individual – 20 min. El Coach presenta nuevamente el concepto de las Anclas de la Carrera, y el alumno es invitado a identificar su Ancla. Además se le entrega nuevamente el Diagrama del Molino, y nuevamente se utiliza la instancia para que alumno revise y cuestione sus premisas en cuanto a la carrera laboral. El alumno es invitado a contemplar su último trabajo y alinear ésta con su perfil profesional. (objetivo 2)

4.3.1.3 Trabajo en Grupo – 35 min. En una sesión interactiva entre los participantes del taller, El Coach facilitará la exploración de escenarios con nueva información respecto al mercado, y hablará de la posición de cada individuo en ello a través de la identificación de habilidades blandas y duras relevantes, respecto a las motivaciones. (objetivo 3).

4.3.1.4 Convocar grupo entero. 25 min. Sesión interactiva con representante Lumni, en que se entrega una hoja de sugerencias de cómo enfrentar las nuevas entrevistas, enmarcando la experiencia de los participantes en un lenguaje de oportunidad, de experiencias positivas, y de habilidades concretas. Se le orienta a que los participantes busquen por medios informales contactos de interés aprovechando las redes de contacto que ya tienen. (objetivo 4)

4.4 BREAK 15 min.

4.5 Trabajo en Grupo – 10 min. En grupos de tres, los participantes identifiquen juntos su industrias objetivo, y consideran nombrar 10 empresas a quien dirigirse. El Coach ayudará con este objetivo con conocimiento del mercado (objetivo 5).

4.6 Charla interactiva del Coach – 20 min. Se entregará Presentación PowerPoint que incluye la negociación desde una apreciación de los factores incluidos en el modelo Molino de cada alumno. En particular, se

enfocará en la identificación de industrias o empresas en donde el alumno pueda dirigir el desarrollo de una red de contactos. (objetivo 5)

- 4.7 Trabajo individual – 20 min.** Trabajar plan de trabajo de redes, finanzas y tiempo.” - (Anexo XVII). El alumno será conducido a establecer metas laborales y contemplar su significado junto con establecer las condiciones para engendrar la próxima transición.

4.8 Cierre, Evaluación de Taller/Coach

4.9 Productos

- **Plan de Trabajo de 15 horas**
- **CV nuevo**
- **Redes de Contacto**
- **Lista de Empresas**

5 Feedback

- Evaluación de nuevos puntajes resultados de Encuesta de competencias
- Evaluación de alumno a taller y Coach
- Informe de resultados – (Anexo VIII)
- Adaptación de contenidos