

Formación vivencial

Experiencias que transforman a personas y organizaciones

OBJETIVOS

Cambios que forman y transforman.

Generamos grandes y pequeños cambios positivos y duraderos en las personas y en las organizaciones de las que forman parte.

DE FORMACIÓN EXPERIENCIAL A FORMACIÓN VIVENCIAL.

La formación experiencial es una metodología de aprendizaje basada en la capacidad que tienen las personas para aprender mediante la experiencia directa.

Resulta altamente eficiente, ya que eleva el índice de retención de conocimiento hasta un 75%.

Partiendo de esta evidencia, la formación vivencial persigue algo superior que va más allá de aumentar y retener conocimientos: un mejor conocimiento de uno mismo, el aumento de la confianza, la autoestima, la motivación, la superación y el rendimiento personal.

DIFERENTE

Una potente herramienta para las empresas.

~~Outdoor training.~~

~~Team building.~~

~~Coaching.~~

~~Capacitación profesional.~~

~~Formación experiencial.~~

Formación vivencial.

AUTOCONOCIMIENTO Y RECURSOS PROPIOS COMO HERRAMIENTAS DE MEJORA PERSONAL Y ORGANIZACIONAL.

La formación vivencial pone el foco en el desarrollo de las capacidades, actitudes y aptitudes individuales y colectivas de las personas, no en las herramientas, instrumentos o técnicas para el desarrollo de una función u operación.

Las personas son los motores de cambio y crecimiento de las organizaciones. El perfecto conocimiento y óptimo uso de cualquier tipo de recurso externo dependerá en primera instancia del individuo y sus circunstancias, no de la herramienta en sí misma.

PROPUESTA DE VALOR

Cuando 1 + 1
suma 3.

Los resultados de la formación vivencial son equipos de alto rendimiento y cohesionados enfocados a resultados, profesionales implicados y comprometidos con el proyecto, personas motivadas con alta autoestima, confianza y capacidad.

**ALGUIEN TENDRÁ COSAS
QUE CONTAR.
Y NO SERÁ SOLO EL
FORMADOR.**

Vamos más allá de las palabras que no cambian nada, de las superficialidades, los fuegos de artificio, los aprovechados de las debilidades.

La formación vivencial acompaña en el autodescubrimiento de las capacidades y habilidades reales, en escenarios igualmente reales, para que más tarde ayuden a superar situaciones personales y profesionales.

Después del proceso, el participante tendrá también mucho que contar, convertido en embajador, porque la experiencia vivida no le dejará indiferente.

METODOLOGÍA (1)

Las vivencias marcan.

Tienes frío o calor cuando tu cuerpo experimenta frío o calor, no porque un termómetro indique una temperatura determinada.

CUANDO VIVES Y EXPERIMENTAS: APRENDES, TOMAS REFERENCIAS, INTERIORIZAS Y LLENAS TU MOCHILA DE TODO LO NECESARIO PARA EMPRENDER EL CAMINO HACIA LA CUMBRE.

Vivencias experienciales que tratan cuestiones relacionadas con la gestión de: conflictos, éxito/fracaso, roles y liderazgos, relaciones personales, trabajo en equipo, asunción de compromisos y responsabilidades o la comunicación, entre otros.

Vivencias experienciales que contribuyen a mejorar la motivación y el clima laboral, la comunicación de marca y la RSC de la empresa contratante.

Paralelamente y gracias a la tipología de experiencias que se proponen, también impulsan un estilo de vida y unos hábitos más saludables en la organización.

METODOLOGÍA (2)

Experimentar, comprender, transformar, actuar.

La formación experiencial tradicional utiliza como soportes de aprendizaje una serie de herramientas y juegos para simular situaciones y problemas habituales en los ámbitos de trabajo. Escenificaciones de una realidad muy teórica.

La formación vivencial recurre a la realidad tangible como elemento principal de actuación.

APRENDER SOLO ES UNA PARTE DEL PROCESO.

Los cambios no puede ser consecuencia de unas horas teórico – prácticas de formación. Lo es a partir de la aceptación personal del compromiso de cambio y la voluntad de llevarlo a cabo.

Porque una cosa es la transmisión de conocimientos y otra distinta la transformación de personas y organizaciones. Preparar a estas para encarar con garantías de éxito futuros inciertos y cambiantes, no depende de saber utilizar un determinado software o de una correcta gestión del tiempo.

Y esto difícilmente puede conseguirse dentro de una aula, teorizando, simulando, escuchando a un formador poco inspirador o a predicadores que hablan de lo mucho que has de hacer tú por mejorar.

METODOLOGÍA (3)

Un escenario que plantea un desafío improbable pero no imposible.

El juego (business game, team building, outdoor training) suele ser el eje vertebrador de la formación experiencial tradicional. La formación vivencial recurre al deporte de exigencia y compromiso.

EL DEPORTE COMO EJE VERTEBRADOR DEL PROYECTO VIVENCIAL.

FASE 1

Se plantea un desafío deportivo (no un juego). Uno o varios equipos se comprometen a llevarlo a cabo.

FASE 2

Meses de preparación física, técnica y mental.

FASE 3

Día del desafío.

FASE 4

Desarrollo de conclusiones, implantación de cambios.

FASE 5

Seguimiento y valoración.

Paralelamente, a lo largo del proceso se desarrollan diversas estrategias y acciones de comunicación interna y externa, con independencia de la motivacional, que se incluye dentro de las fases 1, 2 y 3

METODOLOGÍA (4)

Trabajamos los valores humanos.

La metodología vivencial significa trabajar desde la propia experiencia y explorar nuevas comprensiones acerca de nosotros mismos y de nuestra manera de hacer, pensar o sentir, con el objetivo de impulsar cambios personales y organizacionales.

**VALORES,
DEPORTE,
EMPRESA.**

Al igual que ocurre en la formación experiencial tradicional, esta metodología precipita el proceso de identificación, análisis y solución de problemas, favoreciendo la toma de decisiones, acciones concretas, y el compromiso de todos los participantes.

La posibilidad de participar activamente, influir de forma determinante en el resultado, y descubrir de primera mano conceptos que habitualmente se transmiten de forma teórica, enriquece enormemente cualquier sesión formativa o de concienciación e incrementa el aprendizaje.

La formación vivencial desarrolla los valores humanos y los asociados a ciertos deportes: esfuerzo, perseverancia, responsabilidad, compromiso, superación, trabajo.

TRANSFORMADOR

Lluís Lleida Feixas

Asesor y consultor de branding, marketing y comunicación.

Especialista en servicios de comunicación, cambio y transformación para personas y organizaciones.

Periodista.

Autor del libro “Personas y organizaciones en la era del hipercambio”.

Especialista en señalar nuevos escenarios empresariales, trazar caminos para avanzar hacia ellos y acompañar en el trayecto mediante la dirección estratégica y creativa de proyectos de comunicación y transformación. Socio fundador de La Fábrica de Textos, empresa especializada en la producción de “brandcontent”. Formador de equipos de alto rendimiento. Organizador de eventos.

Corredor de carreras de montaña de ultrafondo, triatleta de media y larga distancia, maratoniano y alpinista, el deporte con un alto nivel de exigencia y compromiso personal es uno de los ejes argumentales y de referencia en sus formaciones y actividades orientadas a la transformación de personas y organizaciones.

Formación adicional

Dirección de Marketing (UOC)
Dirección de Comunicación (UOC)
Organización de eventos deportivos (UVIC)
Patrocinio deportivo (UN)