



LiderArte

Diseño Personal

Segundo Taller

Propósitos del Taller

Objetivos Principales

Un espacio de reflexión, aprendizaje y diseño estratégico personal para definir un sello personal que exprese nuestra identidad y propósito como líderes.



Análisis Crítico Objetivos

Analizar críticamente los objetivos de aprendizaje para una comprensión profunda.



Experiencias Transformadoras

Diseñar experiencias transformadoras para impulsar el desarrollo de cada equipo.



Planificación

Precisar calendarios y actividades para la implementación efectiva del programa.

Agenda

- Bienvenida
- Crear disposiciones para el aprendizaje
- Análisis crítico de nuestros propósitos
- Nuestro sello personal de liderazgo
- Almuerzo
- Diseñar experiencias de cambio
- Acuerdos operativos: calendario, participación en actividades y presentaciones en la comunidad
- Cierre



Imaginación y memoria son parte del mismo gesto

“Para vivir tenemos que narrarnos; somos un producto de nuestra imaginación. Nuestra memoria en realidad es un invento, un cuento que vamos reescribiendo día a día [...] lo que quiere decir que nuestra identidad también es ficcional, puesto que se basa en la memoria. Y sin esa imaginación que completa y reconstruye nuestro pasado y que le otorga al caos de la vida una apariencia de sentido, la existencia sería enloquecedora e insoportable, puro ruido y furia”

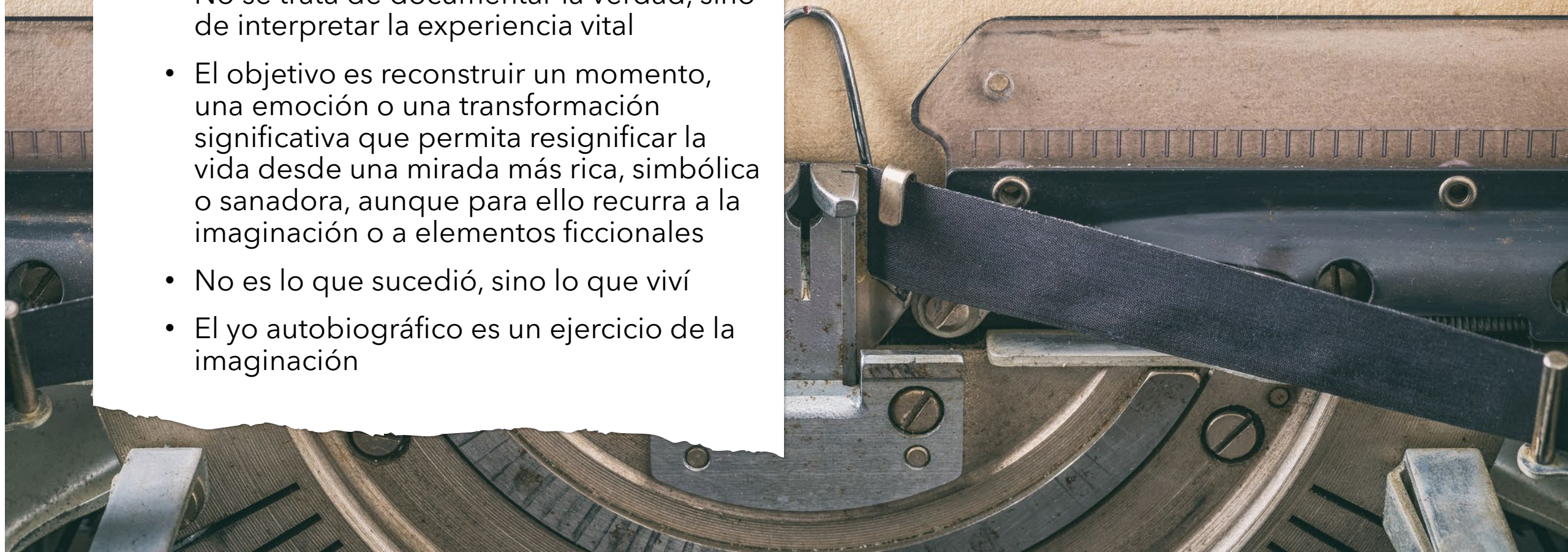
Rosa Montero

La ridícula idea de no volver a verte

Microrrelatos autobiográficos

- No se trata de documentar la verdad, sino de interpretar la experiencia vital
- El objetivo es reconstruir un momento, una emoción o una transformación significativa que permita resignificar la vida desde una mirada más rica, simbólica o sanadora, aunque para ello recurra a la imaginación o a elementos ficcionales
- No es lo que sucedió, sino lo que viví
- El yo autobiográfico es un ejercicio de la imaginación

i historia





Los objetivos de aprendizaje

Una vuelta más a la tuerca

¿Qué es un objetivo de aprendizaje?

- Un objetivo de aprendizaje es una declaración clara y concreta de lo que una persona se propone aprender, desarrollar o mejorar en un periodo determinado
- Describe un cambio esperado en conocimiento, habilidades o actitudes, producto de una experiencia de formación, práctica o reflexión



Las preguntas básicas que lo inspiran

1

¿Qué necesita hoy mi equipo de mí para avanzar en sus objetivos y desarrollarse?

2

¿Qué debo aprender o cambiar en mi forma de liderar para ofrecer esa respuesta?

3

¿Cómo ese cambio agrega valor real al Banco y a su propósito público?



Desplazamiento de enfoque



- Pasar de “mejorar mi gestión” a “aprender a generar condiciones para que mi equipo aprenda, crezca y se transforme”
- El liderazgo es siempre un ejercicio de discernimiento ético y contextual



Algunos comentarios bien intencionados

Tendencia a focalizarse en la operación y la eficiencia, débil conexión con el sentido

- El objetivo se vuelve una meta de gestión más que un objetivo de aprendizaje, y por lo tanto no transforma la práctica del liderazgo

En varios casos el protagonista sigue siendo el(la) líder, no el equipo

- Qué condiciones crearé para que el equipo se transforme o aprenda a transformarse por sí mismo
- Pasar del liderazgo gerencial al liderazgo habilitador e inclusivo



Algunos comentarios bien intencionados

Tendencia a describir lo que se quiere lograr (mejorar clima, aumentar confianza, fomentar colaboración)

- Sin explicitar la práctica concreta o dinámica que generará ese cambio

Orientación a la "mejora individual" más que al "aprendizaje situado": mejorar la comunicación", "dar feedback constructivo", "escuchar más", sin anclaje preciso en la situación real del equipo o del negocio

- El aprendizaje se vuelve genérico, descontextualizado, y pierde fuerza práctica
- ¿Qué está viviendo hoy mi equipo que hace relevante este aprendizaje?



Algunos comentarios bien intencionados

Limitada conexión explícita con el propósito público del Banco

- Contribuir al desarrollo del país, fortalecer la inclusión financiera, generar confianza ciudadana
- El sentido público es lo que diferencia este liderazgo de cualquier otro tipo de liderazgo organizacional



Nuestro mensaje

- El desafío no es solo cambiar lo que hacemos (que está bien y es importante), sino también aprender a crear las condiciones para que el equipo aprenda y se transforme con nosotros
- Un objetivo de aprendizaje en este programa no es una tarea, sino una apuesta por un tipo de liderazgo que agrega valor real al equipo y al Banco como banca pública
- Un liderazgo que combina propósito, colaboración y capacidad de aprendizaje colectivo



Hagamos una revisión adicional...

A nuestra propuesta de objetivos...





Ser único(a)...

...Con otros

Mi sello

ORIGINAL

“Cada persona o entidad tiene una forma única de crear valor y significado en el mundo, a través de su identidad, propósito y acción concreta”



Ideas Básicas del “Stellar Model”

- Todos creamos valor, y podemos hacerlo de forma consciente y diferenciadora
- El valor no se limita al producto: incluye emociones, experiencias, significados
- La conciencia de nuestra capacidad única es la base de nuestra marca personal



Ideas Básicas del “Stellar Model”

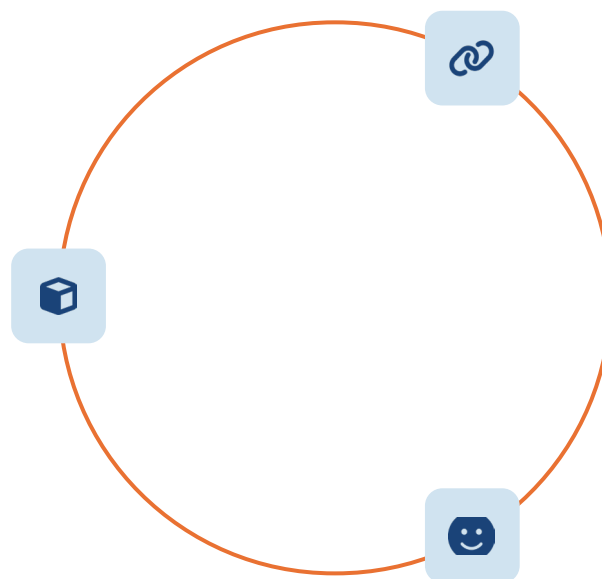
- La integración de los dominios del modelo genera coherencia interna y externa
- El proceso ayuda a alinear el "yo" con el "nosotros", en contextos laborales, sociales y organizacionales
- No es solo una estrategia de marca: se trata de vivir con propósito



Los 12 Dominios de Creación de Valor

Dominios MECE

Los doce dominios son Mutuamente Excluyentes y Colectivamente Exhaustivos, asegurando que todas las capacidades de creación de valor estén cubiertas sin superposición.



Interconectividad

Cada dominio está interconectado con los otros, creando un flujo coherente de valor que optimiza la estrategia organizacional completa.

Gestión Sistémica

Promueve una gestión de sistemas completos donde la organización se ve como un todo interconectado, no como silos separados.



Los Cuatro Pilares Stellar

Planificación Estratégica

Dashboard integrado, modelo de negocio y posicionamiento en el mercado para gestionar estrategias.



Experiencia del Cliente

Personalidad de marca, necesidades del cliente y cualidades del producto que crean valor.



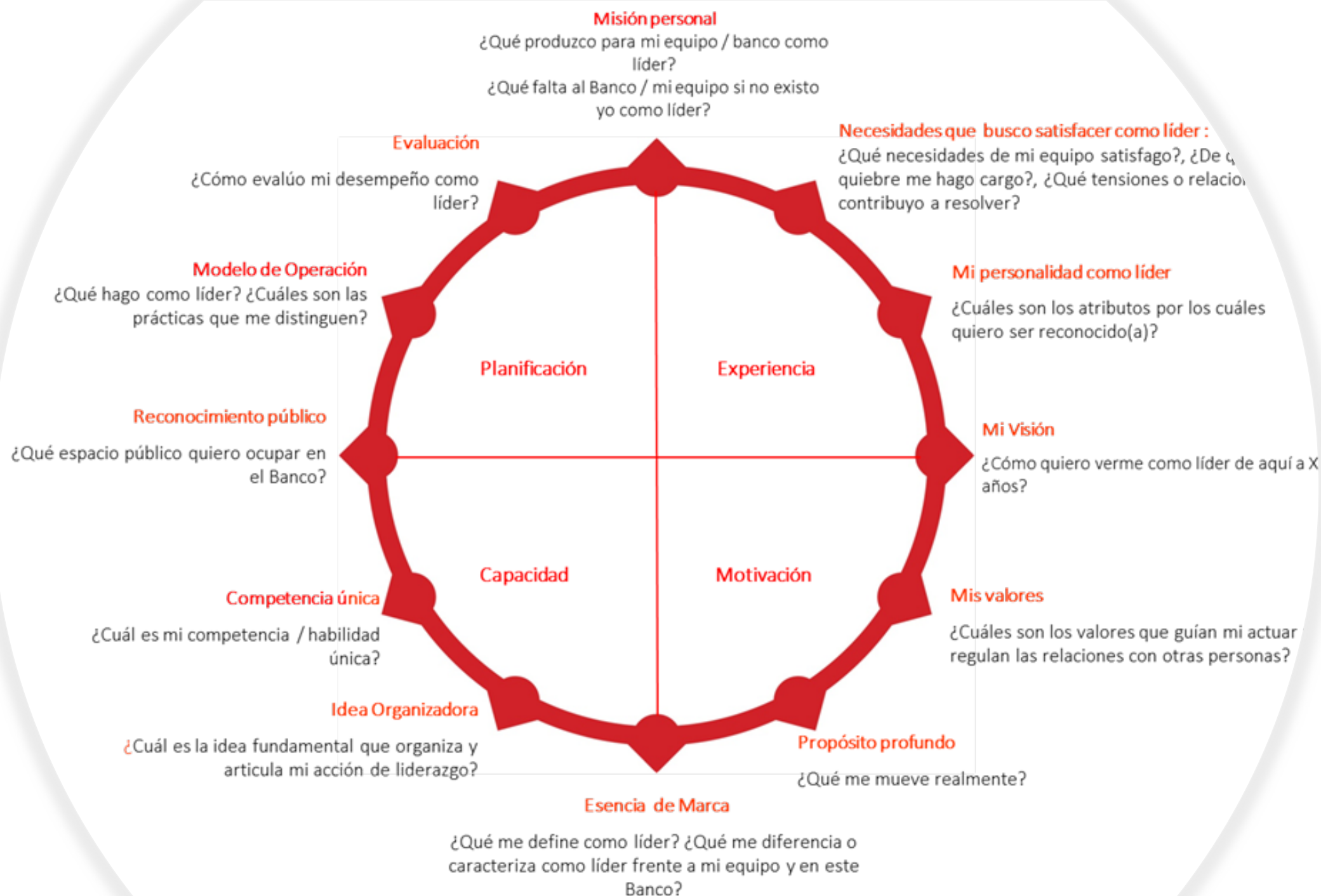
Capacidad Organizacional

Competencia única, idea organizadora y esencia de marca que definen la propuesta de valor.

Motivación Profunda

Propósito profundo, valores culturales y visión que inspiran y dirigen la organización.





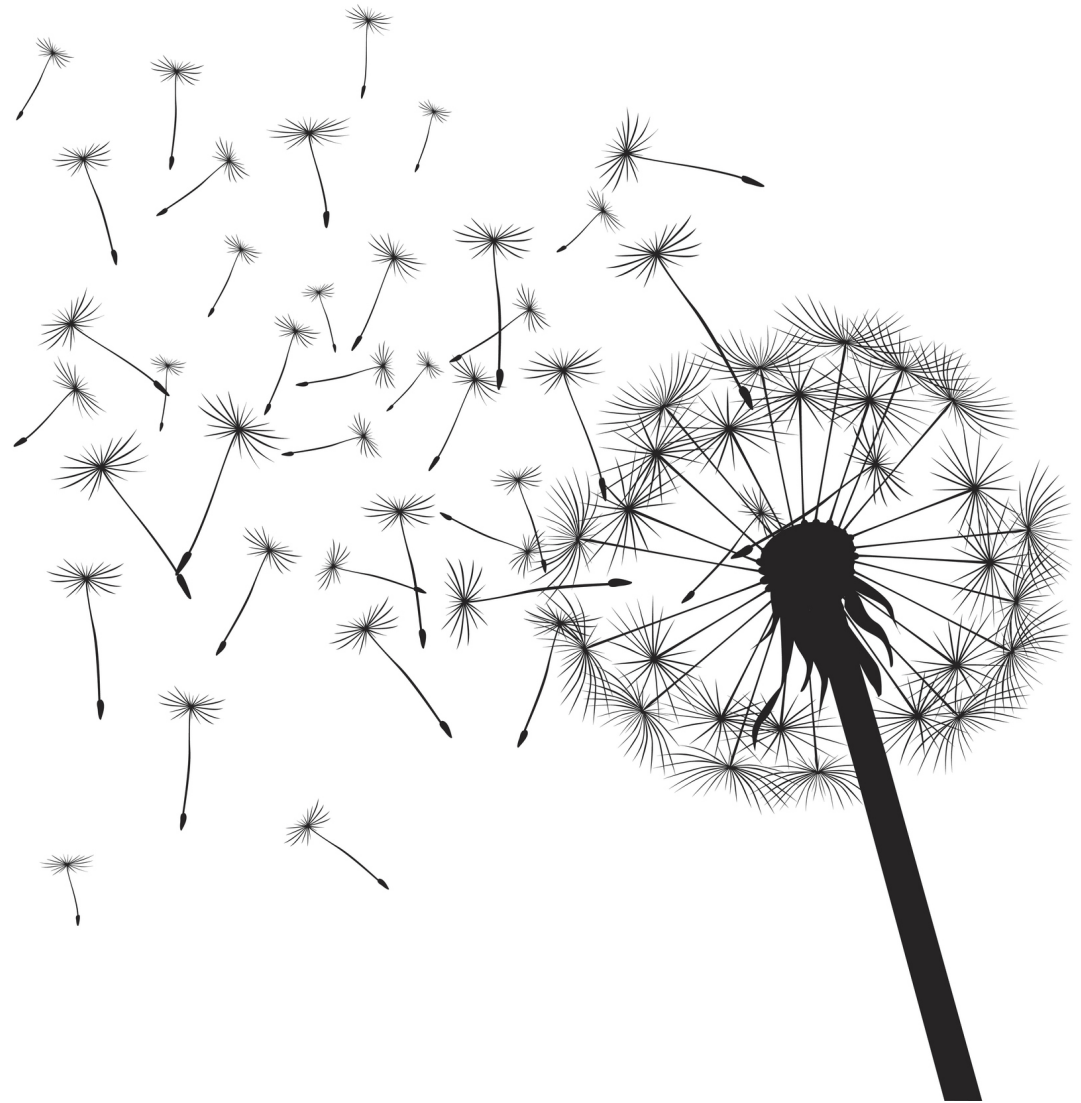


Del sello ...

... a la transformación



No me digas cuál es tu
propósito, muéstrame cómo
lo haces realidad



Storydoing

- La idea surge en el ámbito del branding, pero aplicado al liderazgo, adquiere una dimensión humana, ética y pedagógica:
 - El(la) líder lidera a través de su acción y convierte a su equipo en coautor de una historia común.



Del narrar al experimentar

Storytelling	Storydoing
Cuenta lo que creemos o queremos ser.	Crea experiencias que lo demuestran.
Comunica valores o intenciones.	Encarnamos esos valores en la práctica cotidiana.
Busca inspirar a través del discurso.	Busca transformar a través de la acción compartida.
Centrado en la narrativa del líder.	Centrado en la experiencia del equipo.



Sentido del desplazamiento

Dar coherencia entre el decir y el hacer

- La legitimidad del liderazgo hoy no se gana por el discurso, sino por la experiencia que el líder genera en su entorno

Convertir el aprendizaje en transformación

- Las historias inspiran; las experiencias transforman
- El storydoing moviliza la emoción, la reflexión y la acción colectiva



Sentido del desplazamiento

Generar sentido compartido

- La historia deja de ser "mi historia del (de la) líder" para transformarse en "nuestra experiencia de cambio", vivida en equipo

Construir cultura desde la práctica

- Una cultura no se decreta: se practica.
- Traducir los valores institucionales en comportamientos observables.



Liderazgo transformador

- El líder como diseñador de experiencias significativas
- El equipo como coautor de la historia
- La experiencia como dispositivo de aprendizaje
- El propósito público como marco narrativo



Por ejemplo...

Propósito genérico	Ejemplo de experiencia de storydoing
Mejorar la confianza y comunicación	"Círculos de confianza": cada integrante comparte un logro y un desafío personal en reuniones quincenales; el líder modela apertura.
Conectar el trabajo con el propósito público	"Historias de impacto": el equipo entrevista a clientes o usuarios internos para comprender el valor social de su trabajo.
Reforzar la colaboración inter-áreas	"Laboratorio de puentes": actividad de co-creación con otra área para resolver un problema común del Banco.



Calendario

Así nos organizamos

Octubre 2025

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
		1 Charla Inaugural / Taller inicial	2	3 Trabajo personal: objetivos de aprendizaje	4	5
6	7	8	9	10 Trabajo personal: objetivos de aprendizaje	11	12
13 Encuentro de Comunidad (el día y la hora lo fija cada grupo)	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23 Taller "Mi sello" (taller presencial de día completo)	24	25	26
27	28	29	30	31		



Noviembre 2025

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					1	2
3 Encuentro de Comunidad (el día y la hora lo fija cada grupo)	4	5 Resumen On Line: Storytelling basado en datos. !5:00 a 17:00	6	7	8	9
10	11	12 Gimnasio 1: creatividad e innovación 11:00 / 15:00	13	14	15	16
17 Encuentro de Comunidad (el día y la hora lo fija cada grupo)	18	19	20	21 Charla / Evento (15:30 a 18:00)	22	23
24 Coaching personal (a fijar con cada persona)	25	26	27	28	29	30



Diciembre

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1 Encuentro de Comunidad (el día y la hora lo fija cada grupo)	2	3 Gimnasio 2: conversaciones difíciles - presencial / Conversaciones Difíciles. 11:00 / 15:00	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17 Resumen On Line: gestión personal en un mundo complejo. 15:00 - 17:00	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29 Coaching personal (a fijar con cada persona)	30	31				



Enero

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
			1	2	3	4
5 Encuentro de Comunidad (el día y la hora lo fija cada grupo)	6	7	8	9	10	11
Trabajo Personal: Autoevaluación						
12	13	14	15	16	17	18
Trabajo Personal: Autoevaluación						
19	20	21	22	23	24	25
Presentación de Aprendizajes (TEDx) - En grupos pequeños (cada día un grupo diferente) - en lugar y horario por fijar				Cierre		
26	27	28	29	30	31	

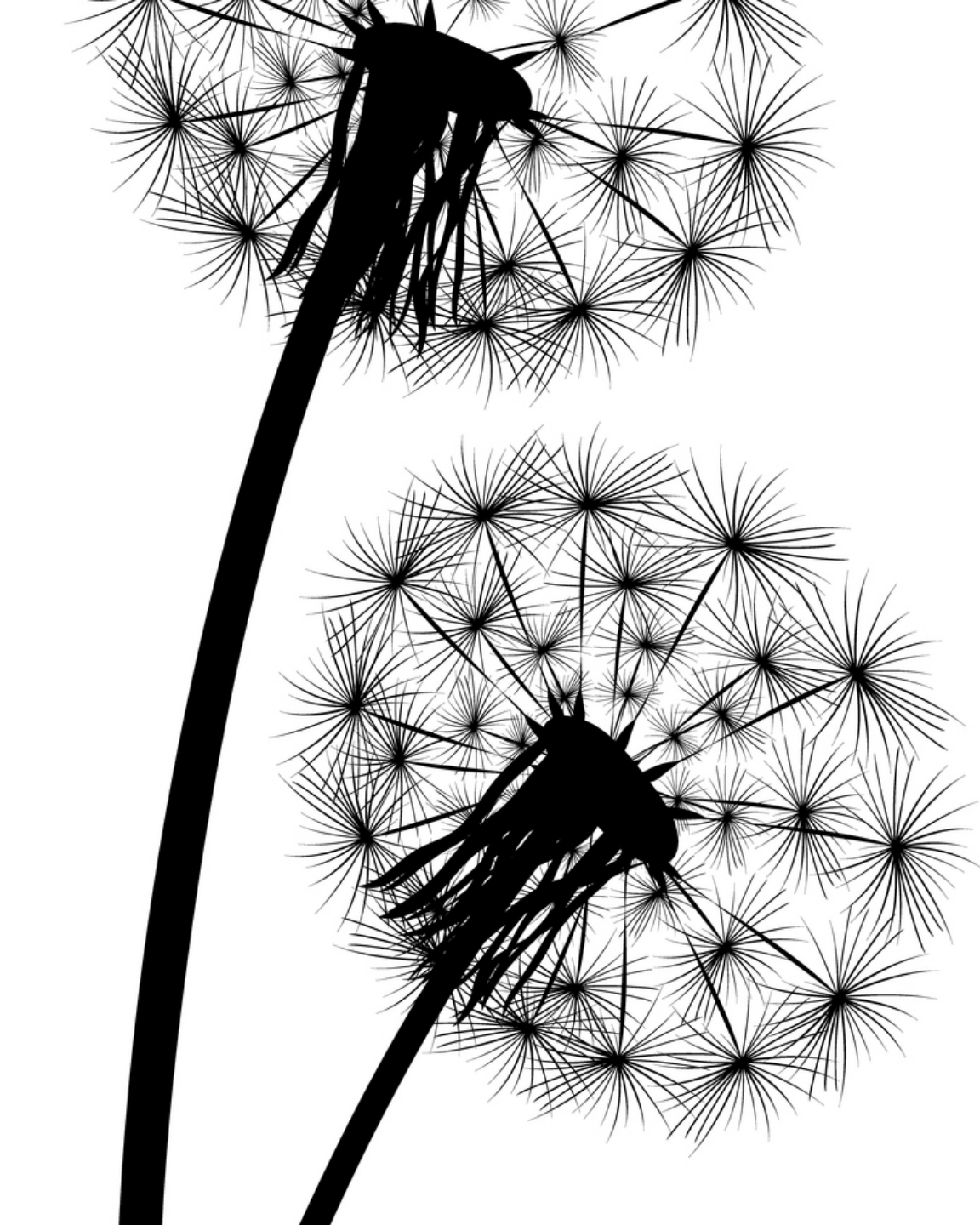
Temas para abordar en el programa (fechas tentativas)

- **Taller mi sello (23 de octubre)**
 - Liderar en tiempos de cambio
 - Construir mi sello de liderazgo
 - Definir (inicialmente) mis acciones de cambio
- **Charla On Line 1 (electivo) - 5 noviembre - 15:00 - 17:00**
 - Storytelling basado en datos
- **Gimnasio práctico 1 (electivo) - 12 noviembre - 11:00 - 13:00 y 15:00 - 17:00**
 - Creatividad e innovación en los lugares de trabajo
- **Charla Evento 21 Noviembre 15:30**
 - Rediseñar desde la raíz: liderazgo e innovación cultural. Una experiencia inmersiva para líderes que buscan inspiración, ruptura y visión
- **Gimnasio 2 (electivo) - 3 diciembre - 11:00 - 13:00 y 15:00 - 17:00**
 - Conversaciones difíciles y retroalimentación
- **Charla on line 2 (electivo) - 17 diciembre - 15:00 - 17:00**
 - Gestión de sí mismo(a) en una sociedad compleja

Nuestra comunidad de aprendizaje

Un sello colectivo en
acción



A black silhouette of two dandelions. One dandelion is in the upper left, and the other is in the lower left, both with their seed heads facing right. The stems are thick and curved.

LiderArte

Diseño Personal

Segundo Taller