



MÉTODO DINAMITA®
LA ARQUITECTURA DEL CAMBIO

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS

DINAMITA®

GUÍA PARA CLIENTES

Un método de transformación
para personas, equipos
y organizaciones más humanas.



PERSONAS



EQUIPOS



ORGANIZACIONES

ANITA DINAMITA COACH

COACHING TRANSFORMACIONAL
PARA UN FUTURO MÁS HUMANO.



anitadinamitacoach.com



hola@anitadinamitacoach.com



ÍNDICE

DINAMITA® GUÍA PARA CLIENTES

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS

- 01** |  **EL CONTEXTO**
Un nuevo liderazgo
para un nuevo tiempo.
- 02** |  **LA PROPUESTA**
Qué es DINAMITA® y
qué lo hace diferente.
- 03** |  **EL METODO**
Una arquitectura
del cambio en 8 pasos.
- 04** |  **EL RECORRIDO**
Tres bloques para una
transformación sostenible.
- 05** |  **LAS PERSONAS**
Líderes más conscientes,
equipos más conectados.
- 06** |  **LA ORGANIZACIÓN**
Equipos que aprenden,
se adaptan y generan valor.

- 07** |  **HERRAMIENTAS**
Recursos prácticos
para la acción.
- 08** |  **CÓMO LO HACEMOS**
Metodología, dinámicas
y formato de trabajo.
- 09** |  **EL ACOMPAÑAMIENTO**
Seguimiento, apoyo
entre iguales y comunidad.
- 10** |  **LA IMPLEMENTACIÓN**
Del diseño a la práctica
en el día a día.
- 11** |  **LOS RESULTADOS**
Cambios concretos, sostenibles
y medibles.
- 12** |  **CIERRE**
El éxito comienza
en lo humano.



MÉTODO DINAMITA®
LA ARQUITECTURA DEL CAMBIO

EL ÉXITO COMIENZA EN LO HUMANO

Qué es DINAMITA®

UN PROGRAMA DE FORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO
PARA MANDOS INTERMEDIOS Y ENCARGADOS/AS DE EQUIPO.

Traslada el liderazgo desde la supervisión hacia el desarrollo de personas. No es un curso de técnicas de gestión: es un recorrido de seis sesiones que transforma cómo la persona que lidera **observa, conversa y se lidera a sí misma**.

01

ARQUITECTURA HUMANISMO EMPRESARIAL



Explica por qué las personas rinden más y mejor cuando **se sienten vistas, no controladas**.

02

MÉTODO OPERATIVO DINAMITA®



Se aplica en el **momento concreto** de una conversación o una situación difícil.

“

El liderazgo transforma cuando pasa de controlar conductas a desarrollar personas.

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS



Qué necesidades resuelve

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS

TRANSICIONES QUE BUSCA EL SISTEMA

 Miedo	→	 Responsabilidad
 Control	→	 Confianza
 Queja	→	 Compromiso
 Ego	→	 Propósito
 Rendimiento a cualquier precio	→	 Rendimiento sostenible
 Obediencia	→	 Pensamiento
 Hacer	→	 Ser



Dependencia de la **supervisión constante**



Mandos promovidos sin **formación previa en liderazgo**



Conversaciones difíciles que se evitan



Falta de un **criterio** compartido para gestionar la **responsabilidad**



Dificultad para **delegar** sin perder el control



Rotación y dificultad para **retener talento**



Culturas de amenaza o control



Formación cuyo impacto **no se puede demostrar**



La idea central

“Las personas rinden más y mejor cuando se sienten vistas, no controladas.”



EXIGENCIA Y DESARROLLO

No es una idea blanda ni opuesta a la exigencia. **Exigir y desarrollar van juntos.**



EL VERDADERO INDICADOR

El verdadero indicador de un buen liderazgo no es solo cuánto vende o produce el equipo, sino **en qué estado deja a las personas al terminar la jornada.**



LA CULTURA

La cultura se construye en las conversaciones que normalizamos: **lo que decimos, lo que callamos, lo que premiamos y lo que toleramos.**



PERSONAS MÁS HUMANAS

Un liderazgo humanista crea entornos donde las personas pueden **ser, hacer, aprender y aportar desde su mejor versión.**

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS



Cuatro miradas, un orden

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS

01



COMPRENDER EL SISTEMA

5 NIVELES DE LA
ORGANIZACIÓN HUMANISTA

Propósito • Dignidad • Valores •
Responsabilidad • Autonomía

Explica por qué las personas rinden
más y mejor cuando se sienten vistas,
no controladas.

02



COMPRENDER A LA PERSONA

MAPA DE ESTADOS
Y CONCIENCIA DEL LÍDER

Desde qué estado actúa la persona
y desde qué lugar lidero yo.

Nos permite leer conductas sin
etiquetar personas y adaptar
nuestra forma de liderar.

03



INSERTAR Y ACOMPAÑAR

MODELO DE
INSERCIÓN CONSCIENTE®

Acoger → seguridad → propósito
→ vínculos → criterio → autonomía
→ pertenencia.

Un recorrido para acompañar la
incorporación y el desarrollo de cada
persona en la organización.

04



TRANSFORMAR

MÉTODO DINAMITA®

Ocho pasos para pasar de una
historia cerrada a una posibilidad nueva.

Se aplica en el momento concreto
de una conversación o una
situación difícil.

“Primero comprender. Después acompañar. Solo entonces intervenir.”



Ocho movimientos mentales

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS

“ La intervención no consiste en decirle a la persona qué hacer: consiste en ayudarla a ver algo que antes no veía.

**D****DETECTAR**

¿Qué está pasando?



1

**I****INTERPRETAR**

¿Qué historia me estoy contando?



2

**N****NOMBRAR**

¿Qué hay realmente debajo de esa historia?



3

**A****ANALIZAR**

¿Qué sé y qué estoy suponiendo?



4

**M****MOVILIZAR**

¿Qué quiero cuidar?



5

**I****INTERVENIR**

¿Qué voy a hacer?



6

**T****TESTAR**

¿Qué ocurrió realmente?



7

**A****APRENDER**

¿Qué sé ahora que antes no sabía?



8



Un recorrido de seis sesiones

DEL DIAGNÓSTICO A LA ACCIÓN SOSTENIBLE

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS

01



MIRAR

Ver la cultura que hay hoy y la parte que yo estoy creando.



02



DISTINGUIR

Separar hechos de historias para decidir con claridad.



03



COMPRENDER

Leer conductas sin etiquetar personas.



04



ESCUCHAR

Preguntar para que la otra persona piense y crezca.



05



CONVERSAR

Sostener feedback, límites y compromisos.



06



LIDERARSE

Integrar y sostener el liderazgo elegido.



MIRAR

Distinguir

Comprender

Escuchar

Conversar

Liderarse



MÉTODO DINAMITA®
LA ARQUITECTURA DEL CAMBIO

EL ÉXITO COMIENZA EN LO HUMANO

Las herramientas del programa

RECURSOS PRÁCTICOS PARA LIDERAR EN EL DÍA A DÍA

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS



01

DIAGNÓSTICO

Conocer la realidad para intervenir con criterio.



Espejo del Liderazgo Humanista®



Semáforo de Responsabilidad



Mapa de Estados y Conciencia del Líder



Mapa del Equipo



02

LIDERAZGO

Distinciones y prácticas para conversaciones que desarrollan.



Libertad con Marco



Las 5 Conversaciones



Guía de Conversación DINAMITA®



Del Conflicto al Compromiso



03

ACOMPañAMIENTO

Materiales para sostener el aprendizaje en el tiempo.



Manual del Participante



Cuaderno de Trabajo DINAMITA®



Mapa de Estados de Ánimo



Plan de Acción Personal



Seguimiento a 60 días



“

Herramientas sencillas, profundas y prácticas para transformar conversaciones en desarrollo real.



MÉTODO DINAMITA®
LA ARQUITECTURA DEL CAMBIO

EL ÉXITO COMIENZA EN LO HUMANO

Qué cambia en la práctica

DEL APRENDIZAJE A RESULTADOS OBSERVABLES

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS



PERSONAS

Más conciencia,
autonomía y
responsabilidad.



EQUIPOS

Mejores
conversaciones,
más confianza
y mayor
colaboración.



LIDERAZGO

Decisiones más
claras, menos
reactividad
y mayor capacidad
de influencia.



CULTURA

Menos control
y más compromiso.
Una forma de trabajar
que atrae y retiene
talento.



NEGOCIO

Equipos más
estables, mayor
rendimiento
sostenible
y mejores
resultados.



“

Liderar de forma más humana también genera mejores resultados.



MÉTODO DINAMITA®
LA ARQUITECTURA DEL CAMBIO

EL ÉXITO COMIENZA EN LO HUMANO

Cómo lo hacemos en la organización

UN PROCESO SENCILLO, RIGUROSO Y ADAPTADO A LA REALIDAD

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS

01



DIAGNOSTICAR

Entendemos la realidad de la organización, del equipo y de las personas.

02



FORMAR

Seis sesiones prácticas y participativas para desarrollar nuevas distinciones y habilidades.

03



ACOMPañAR

Transferimos al día a día a través de la práctica, el seguimiento y el apoyo entre iguales.

04



MEDIR Y AJUSTAR

Evaluamos el impacto y ajustamos para asegurar la sostenibilidad en el tiempo.



- Entrevistas clave
- Espejo del Liderazgo Humanista®
- Mapa de Estados y Conciencia del Líder
- Informe de partida



- Contenidos adaptados
- Dinámicas vivenciales
- Herramientas del programa
- Manual del participante
- Cuaderno de trabajo DINAMITA®



- Plan de acción personal
- Trabajo entre sesiones
- Comunidad de práctica
- Seguimiento a 60 días
- Acompañamiento del líder o del equipo de RR. HH.



- Indicadores de progreso
- Feedback de participantes
- Aplicación en la tienda
- Informe de resultados
- Propuesta de continuidad

RESULTADO:

UN LIDERAZGO QUE SE TRADUCE EN ACCIÓN



PERSONAS
MÁS COMPROMETIDAS



EQUIPOS
MÁS ESTABLES



CONVERSACIONES
MÁS CONSTRUCTIVAS



DECISIONES
MÁS CLARAS



MEJORES
RESULTADOS SOSTENIBLES



MÉTODO DINAMITA®
LA ARQUITECTURA DEL CAMBIO

EL ÉXITO COMIENZA EN LO HUMANO

01 | DIAGNOSTICAR

ENTENDEMOS LA REALIDAD PARA INTERVENIR CON CRITERIO

“No se puede liderar lo que no se comprende.”

En esta primera fase analizamos la realidad de la organización, del equipo y de las personas para tomar decisiones con mayor conciencia y menos suposiciones.



ESPEJO DEL LIDERAZGO HUMANISTA®

Revisamos cómo lideramos hoy y qué impacto generamos.



SEMÁFORO DE RESPONSABILIDAD

Identificamos dónde está la responsabilidad y qué depende de cada uno.



MAPA DE ESTADOS Y CONCIENCIA DEL LÍDER

Observamos desde qué estado actuamos y cómo influye en las conversaciones.



MAPA DEL EQUIPO

Comprendemos la realidad del equipo, sus fortalezas, retos y dinámicas actuales.

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS



02 | FORMAR

SEIS SESIONES PRÁCTICAS PARA DESARROLLAR NUEVAS DISTINCIONES Y HABILIDADES

“ La formación no es teoría,
es práctica para transformar
la forma de conversar, decidir y actuar.

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS



SESIONES PRÁCTICAS

Seis sesiones participativas, con dinámicas reales y aplicables al día a día de la tienda.



NUEVAS DISTINCIONES

Desarrollamos una mirada más humana del liderazgo para generar conversaciones más efectivas y constructivas.



HABILIDADES CLAVE

Herramientas simples y potentes para mejorar la comunicación, la gestión de equipos y la toma de decisiones.



APRENDIZAJE VIVENCIAL

Dinámicas, casos reales y ejercicios para integrar el aprendizaje en la práctica.



03 | ACOMPAÑAR

TRANSFERIMOS AL DÍA A DÍA A TRAVÉS DE LA PRÁCTICA,
EL SEGUIMIENTO Y EL APOYO ENTRE IGUALES

“ El cambio se sostiene cuando
no se hace en soledad.

Acompañamos la aplicación de lo aprendido en el día a día,
con seguimiento, feedback y apoyo entre iguales,
para convertir la intención en acción real.



PLAN DE ACCIÓN PERSONAL

Cada líder define
sus compromisos
concretos y aplicables.



TRABAJO ENTRE SESIONES

Dinámicas y retos
para poner en práctica
lo aprendido
en la tienda.



COMUNIDAD DE PRÁCTICA

Espacio de reflexión
y apoyo entre iguales
para compartir avances
y resolver desafíos.



SEGUIMIENTO A 60 DÍAS

Revisamos avances,
celebramos logros
y ajustamos
lo que sea necesario.



PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS



04 | MEDIR Y AJUSTAR

EVALUAMOS EL IMPACTO Y AJUSTAMOS
PARA ASEGURAR LA SOSTENIBILIDAD EN EL TIEMPO

“ Lo que no se mide,
no se puede mejorar.

Evaluamos los avances, recogemos el feedback
y ajustamos el proceso para que el cambio se consolide
y siga generando resultados sostenibles.



INDICADORES DE PROGRESO

Definimos indicadores
claros y realistas
para medir el impacto
en la tienda y en las
personas.



FEEDBACK DE PARTICIPANTES

Recogemos la voz
del equipo y de los líderes
para entender qué funciona
y qué puede mejorar.



AJUSTES EN LA TIENDA

Adaptamos contenidos,
dinámicas y herramientas
a la realidad del equipo
y del negocio.



INFORME DE RESULTADOS

Compartimos un informe
con avances, aprendizajes
y propuestas de continuidad
para seguir generando
valor.



PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS



11 RESULTADOS

CAMBIOS CONCRETOS, SOSTENIBLES Y MEDIBLES
EN PERSONAS, EQUIPOS Y TIENDAS

“ La implementación tiene sentido
cuando genera resultados reales
y duraderos.

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS



PERSONAS MÁS CONSCIENTES

Mayor autoconocimiento,
capacidad de decisión
y actitud proactiva
en el día a día.



EQUIPOS MÁS CONECTADOS

Mejores relaciones,
comunicación más
clara y colaboración
efectiva.



TIENDAS MÁS EFICIENTES

Liderazgo aplicado
que mejora la experiencia
del cliente, el clima
y los resultados.



CULTURA MÁS SOSTENIBLE

Equipos que aprenden,
se adaptan y mantienen
el cambio en el tiempo,
generando valor para
la organización.



DINAMITA[®]

LA ARQUITECTURA DEL CAMBIO

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS

Transformar personas
para transformar equipos.
Transformar equipos
para transformar organizaciones.

PERSONAS · EQUIPOS · ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS



VISITA LA WEB

anitadinamitacoach.com



ESCRÍBENOS

hola@anitadinamitacoach.com



RESERVA UNA
CONVERSACIÓN

Agenda una reunión
de 30 minutos



SÍGUENOS

[@anitadinamitacoach](https://www.instagram.com/anitadinamitacoach)





MÉTODO DINAMITA®
LA ARQUITECTURA DEL CAMBIO

PERSONAS
EQUIPOS
ORGANIZACIONES
MÁS HUMANAS

DINAMITA®

GUÍA PARA CLIENTES

Un método de transformación
para personas, equipos
y organizaciones más humanas.



PERSONAS



EQUIPOS



ORGANIZACIONES

ANITA DINAMITA COACH

COACHING TRANSFORMACIONAL



anitadinamitacoach.com



hola@anitadinamitacoach.com

