

Dirección de personas y liderazgo de equipos - PRESENCIAL

Fecha: 2, 9, 16, 23, 30 de marzo, 6, 27 de abril y 4 de mayo

Horario: 14:00-18:00

Duración: 32 horas

Lugar: Cámara de Gipuzkoa. Avda. de Tolosa, 75. 20018 Donostia-San Sebastián

INSCRIPCIÓN

Habitualmente nos encontramos que cuando se pregunta empresas sobre su modelo de dirección, responden que dirigen y actúan de una manera participativa. Incluso es muy posible que verdaderamente deseen hacerlo, pero la realidad es que no lo hacen.

De los hábitos autoritarios e impositivos cuesta mucho deshacerse. Para muchas personas con responsabilidad, repartir poder y quedarse con la responsabilidad no es fácil, y no lo es porque en el fondo supone un acto emocional y de confianza. Un cambio realmente profundo de actitud respecto a la manera en la que se han visto y entendido las relaciones laborales tradicionalmente. Existen resistencias y se tiende a justificar y buscar argumentos racionales para la no concesión de participación a las personas o para hacerlo sólo parcialmente.

El origen y la razón de esta forma de pensar y de las resistencias a la potenciación y práctica de la cultura participativa se encuentra, en gran medida, en un modelo social tendente más a potenciar la competitividad que la cooperación. Ello hace que estemos más acostumbrados a que sea alguien quien mande (padre/madre, profesor/a, jefe/a...) y nuestro papel sea el de acatar, obedecer y limitarnos a realizar lo que nos piden, sin efectuar propuestas de mejora al efecto.

Ello no quiere decir que los modelos directivos sean en todos los casos negativos. En toda organización hacen falta unas normas de actuación y de comportamiento que se deben cumplir y hacer cumplir a quienes se las salten. Ahora bien, si no hay margen para la comunicación y el diálogo, si no hay posibilidad de efectuar propuestas de mejora y sólo se puede obedecer, las personas que conforman los equipos se convierten en inmaduras y no tienen la posibilidad de crecer y madurar profesionalmente.

Objetivo

El objetivo general de este proyecto es sensibilizar a las personas participantes sobre la importancia de las personas en sus organizaciones.

Los objetivos específicos del programa son:

1. Capacitar a las personas participantes para que asuman los principios básicos de dirección participativa.
2. Apoyarles en el desarrollo de las personas y sus equipos.
3. Potenciar la toma de conciencia de los “hábitos” a adquirir y desarrollar con el fin de lograr ser gestores de equipos eficientes.
4. Elevar el nivel directivo y hacer jefes/as - líderes eficientes a los participantes.
5. Lograr que sean capaces de gestionar, dirigir y animar eficazmente a sus equipos de trabajo de manera participativa, desarrollando las capacidades y habilidades de dirección, liderazgo, trabajo en equipo, motivación y comunicación necesarias para conducir a las personas con mentalidad de equipo.
6. Facilitar los instrumentos necesarios para que las labores de mando y supervisión se desarrollen con la máxima eficacia dentro de unas condiciones satisfactorias de clima y relación.
7. Definir el perfil directivo que se quiere potenciar en cada organización participante.

Metodología

El proyecto contempla la organización de ocho sesiones grupales a través de una herramienta colaborativa que permitirá la interacción y participación de todos/as las personas participantes. Únicamente necesitarás disponer de un ordenador con conexión a internet.

En las sesiones grupales se desarrollará el plan de trabajo que detallamos a continuación. Entre las sesiones, se trata de que cada persona participante aplique los conceptos analizados en la sesión grupal en su propia organización, de manera que a la finalización tenga elaborado su propio plan de acción para el desarrollo de las personas en su organización.

Para las empresas interesadas, dentro de este proyecto, se podrá seguir con un plan de seguimiento personalizado a trabajar en cada una de las organizaciones, para lo que se detallaría un plan de acción y presupuesto específico.

Programa

Jornada 1: CLAVES DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

Día 2 de marzo, de 14.00 a 18.00 horas

Objetivos:

- Asumir el rol. Conocer los propios errores de dirección.
- Clarificar el estilo que se desea adoptar.
- Diferenciar la dirección del liderazgo.

Contenidos:

- Asumir la función.
- Funciones del mando: Directivas y sociales.
- Orientación a resultados / clientes / personas.
- Gestión de objetivos.
- Estilos de dirección.

- Aspectos clave de dirección.
- Diferencias entre dirección y liderazgo.
- Estilos de liderazgo.
- Cómo se gana y pierde liderazgo.
- Aspectos clave de liderazgo.
- Compromisos de mejora.

Jornada 2: DIRECCIÓN PARTICIPATIVA

Día 9 de marzo, de 14.00 a 18.00 horas

Objetivos:

- Contrastar la necesidad de ir hacia modelos de dirección más participativos.
- Conocer los aspectos claves que inciden en mayor medida en la dirección de personas, así como las formas y modos de potenciar la Participación y el compromiso de los colaboradores.

Contenidos:

- Para qué la participación. Importancia y necesidad.
- Cómo y en qué participar.
- Formas de participación. Sistemas de participación.
- A quién dar participación.
- Ventajas e inconvenientes.
- Requisitos y requerimientos de la participación.
- Cómo propiciar-potenciar la participación.
- Factores que favorecen-dificultan la participación.
- Compromisos de mejora.

Jornada 3: CULTURA Y VALORES

Día 16 de marzo, de 14.00 a 18.00 horas

Objetivos:

- Conocer lo que es un “valor” y las clases de valores existentes.
- Distinguir la diferencia entre creencias, valores y comportamientos.
- Descubrir los valores que determinan nuestros comportamientos.
- Tomar conciencia de la importancia de dirigir personas con valores.
- Establecer el proceso para una dirección con valores.

Contenidos:

- Conceptos básicos.
- ¿Qué entendemos por valores?
- Los valores se transforman, no se pierden.
- Necesidad de gestionar valores compartidos.
- Valores para la empresa del XXI.
- Cómo dirigir con valores.
- Compromisos de mejora.

Jornada 4: CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO

Día 23 de marzo, de 14.00 a 18.00 horas

Objetivos:

- Conocer la diferencia entre un equipo y una banda.
- Diferenciar entre el ámbito técnico y emocional del equipo.
- Identificar los pasos claves a dar para construir un equipo.
- Aportar herramientas para construir equipo.
- Diagnosticar las realidades de cada.
- Pasar de grupo a equipo.

Contenidos:

- Necesidad de trabajar en equipo.
- Aspectos básicos del trabajo en equipo.
 - o Objetivos comunes.
 - o Eficacia. Medición de la efectividad.
 - o Cohesión.
- Cómo trabajar en equipo.
- Funciones y papel del Jefe/a y de los colaboradores.
- Cómo aumentar la eficacia de un equipo.
 - o Cooperación / Competencia.
 - o Participación.
 - o Comunicación.
- Aspectos clave de trabajo en equipo.
- Compromisos de mejora.

Jornada 5: COMPROMISO, MOTIVACIÓN E INFLUENCIA POSITIVA

Día 30 de marzo, de 14.00 a 18.00 horas

Objetivos:

- Comprender qué es el compromiso, así como los factores que intervienen de forma directa en su desarrollo.
- Facilitar los instrumentos y herramientas necesarios para que el compromiso y la involucración del personal se desarrolle con la máxima eficacia dentro de unas condiciones satisfactorias de clima y relación.

Contenidos:

- Qué entendemos por compromiso e involucración.
- Diferencias entre motivación y compromiso.
- Ventajas de tener personas comprometidas.
- Con qué y con quién debe existir el compromiso.
- Factores que intervienen en el compromiso y la involucración.
- Enemigos del compromiso.
- Cómo se genera el compromiso y la involucración.
- Compromisos de mejora.

Jornada 6: COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE INFLUENCIA Y RESULTADOS

Día 6 de abril, de 14.00 a 18.00 horas

Objetivos:

- Sensibilizar sobre la importancia de la comunicación para el liderazgo en las actuales circunstancias.
- Identificar los principales errores de comunicación en estos momentos.
- Conocer las claves de éxito en la comunicación.
- Facilitar que cada participante conozca su propio estilo de comunicación.
- Entrenar las principales competencias conversacionales.

Contenidos:

- Qué significa “Liderar la comunicación”.
- Bases y fundamentos de la comunicación interpersonal.
- El proceso de comunicación.
- Barreras de comunicación.
- Soluciones a las barreras de comunicación.
- Roles y estilos comunicacionales.
- Modelo de estilos sociales.
- La comunicación no verbal de comunicación.
 - o Saber escuchar de forma activa.
 - o Empatía.
 - o Flexibilidad.
- Compromisos de mejora.

Jornada 7: DESARROLLO Y CONVERSACIONES DE MEJORA

Día 27 de abril, de 14.00 a 18.00 horas

Objetivos:

- Sensibilizar sobre la importancia de ser jefe/a desarrollador.
- Dificultades para hacer una buena entrevista de desempeño.
- Entender la entrevista de desempeño como columna vertebral para otras funciones directivas.
- Conocer las claves para realizar una buena entrevista.

Contenidos:

- El mando como referencia y desarrollador.
- Dificultades para realizar la entrevista de desarrollo.
- El Zoom de productividad.
- Claves para realizar una buena entrevista de desarrollo.
- La ventana de Johari.
- Los tipos de feedback.
- Los objetivos del feedback.
- Cómo empezar, desarrollar y terminar una entrevista de desarrollo.
- Compromisos de mejora.

Jornada 8: GESTIÓN DE CONFLICTOS

Día 4 de mayo, de 14.00 a 18.00 horas

Objetivos:

- Comprender y entender la importancia, significado y alcance del conflicto en el ámbito de las relaciones humanas.

- Diferenciar entre problema, queja y conflicto.
- Dominar el proceso de resolución de conflictos en cada una de sus partes: Toma de conciencia, Gestión y Resolución.
- Desarrollar habilidades para resolver conflictos: asertividad, escucha, empatía, flexibilidad,...

Contenidos:

- Diferenciación entre problema, queja y conflicto.
- Situaciones más habituales de quejas y conflictos a las que hacer frente.
- Metodología para la resolución de problemas y el tratamiento de quejas.
- Metodología para el tratamiento de conflictos.
 - o Componentes de un conflicto
 - o Prevenir el conflicto.
 - o La comunicación como factor clave en la prevención y gestión de conflictos.
 - o Actitudes y pautas a adoptar ante un conflicto
 - o Modelo de resolución de conflicto en 10 pasos.

Ponentes

Nerea Urcola Martiarena

Licenciada en Psicología. Máster MBA del Instituto de Empresa. Suficiencia investigadora del programa de doctorado de la Universidad de Deusto Humanidades y Empresa. Especializada en Desarrollo Organizacional.

Ha sido Directora de Formación y Desarrollo. Actualmente Formadora y Consultora en URCOLA: FORMACIÓN Y CONSULTORÍA.

Juan Luis Urcola Telleria

Profesor Mercantil. Licenciado en CCEE. MBA y Máster en Dirección de Marketing.

Ha sido Director de Recursos Humanos y Comunicación de Kutxa.

Experto en programas relacionados con la Dirección de Personas.

Socio de URCOLA: FORMACIÓN Y CONSULTORÍA.

Otros datos relevantes

- **Fechas, horario y duración**
 - Del 2 de marzo al 4 de mayo de 2022, miércoles, de 14.00 a 18.00 horas. 32 horas.
- **Precio**
 - Gracias a la subvención concedida por el Departamento de Promoción Económica, Turismo y Medio Rural de Diputación Foral de Gipuzkoa el coste de este programa será de **350€**

(Se retendrá un 30% en cancelaciones efectuadas entre 5 y 2 días antes del comienzo del curso y el 100% el día anterior al inicio).



**Gipuzkoako
Foru Aldundia**

Ekonomia Sustapeneko,
Turismoko eta Landa
Inguruneko Departamentua

SUBVENCINADO POR:

Información

943 000284

formaciononline@camaragipuzkoa.com