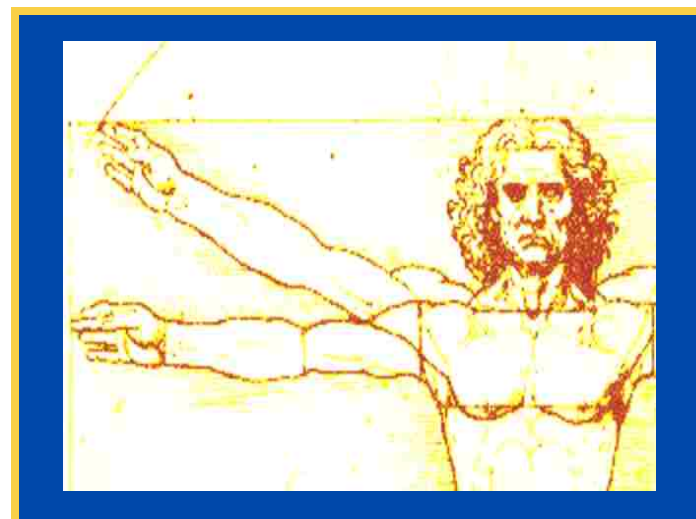
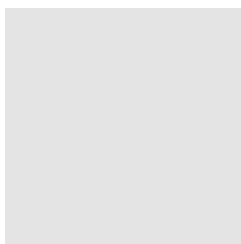
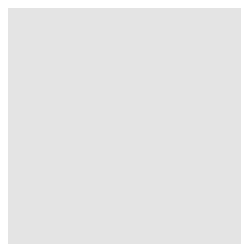
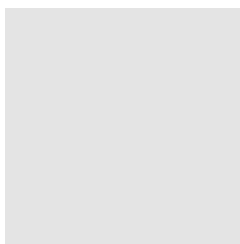




Las Vitaminas "C" de la Gestión

Programa Habilidades de Dirección y Gestión de Personas



Propuesta: FP-SW - 0512



Presentación



Presentación del Programa

PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA

!! Se trata de un programa formación muy práctico orientado a profesionales que tienen bajo su responsabilidad la gestión directa de personas y cuyo objetivo es la dirección y la gestión basada en resultados.

! Se trata de un verdadero programa de formación en varias fases, a definir por el cliente, que incluye sesiones presenciales así como sesiones de puesta en práctica con el soporte de un consultor por medio de la metodología de ecoaching.

! El desarrollo del programa es muy dinámico y se basa en el modelo de Mejores Prácticas (“Vitaminas” o “Recetas”) muy sencillas de aprender y poner en práctica.

! La metodología es muy participativa, con una carga práctica del 80% y con casos definidos según la realidad del día a día de los participantes

! Aunque el programa cuenta con una serie de contenidos y sistemas predefinidos, uno de los principales beneficios del programa es que la agenda definitiva de contenidos se adapta a la situación de los participantes estableciendo un sistema de prioridades formativas que se ajusten a su problemática y realidad diaria.



Objetivos

!! El propósito del programa es el desarrollo y entrenamiento de las mejores prácticas que facilitan la dirección y gestión de las personas en aquellos aspectos clave como son:

- !! Establecimiento de objetivos y planificación
- !! Motivación
- !! Seguimiento y control
- !! Feedback de corrección
- !! Evaluación del Rendimiento
- !! Comunicación de Decisiones
- !! Delegación
- !! Desarrollo del Colaborador (manejo de actitudes y de potencial)

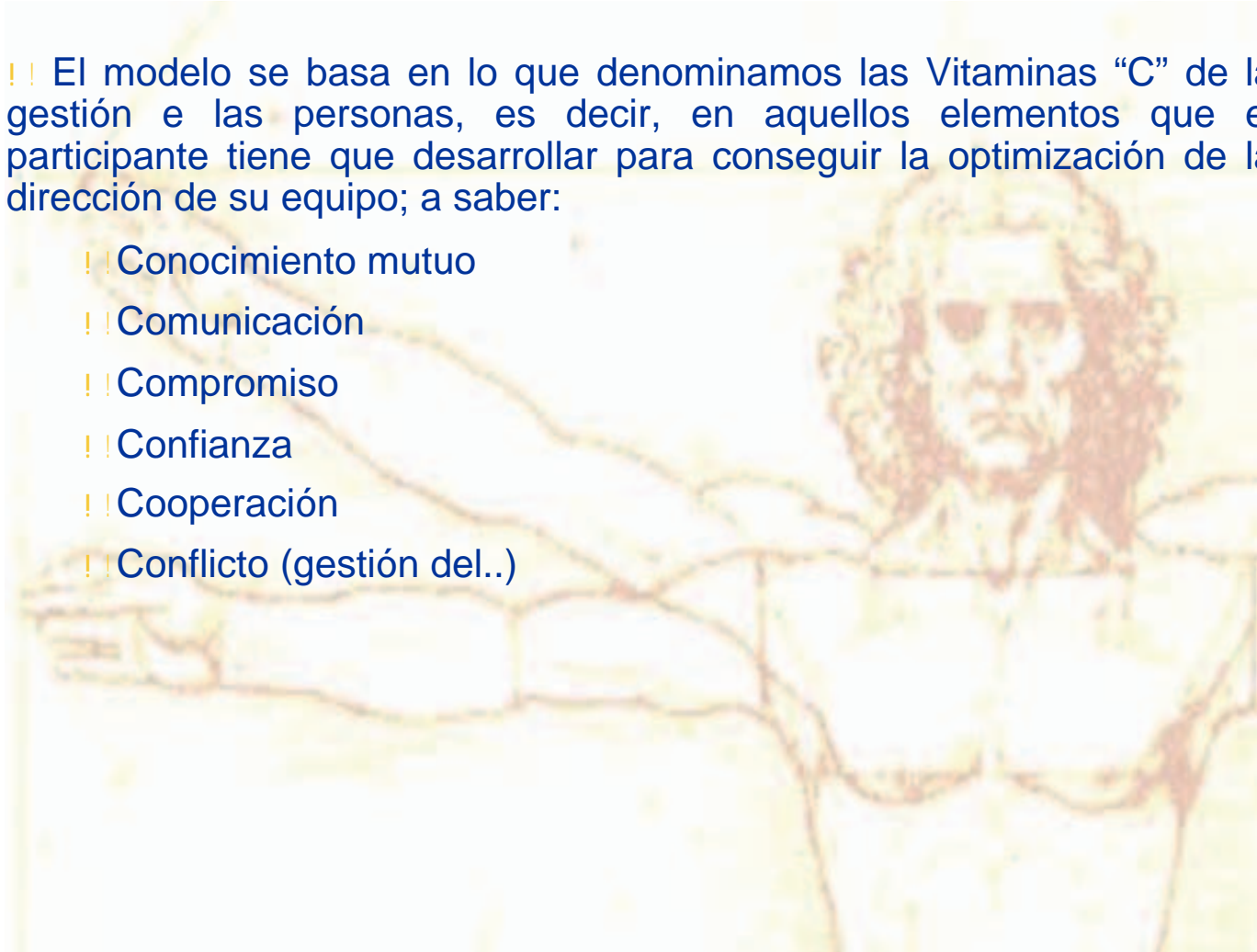


PRESENTACIÓN
DEL
PROGRAMA

Nuestro Modelo

!! El modelo se basa en lo que denominamos las Vitaminas “C” de la gestión e las personas, es decir, en aquellos elementos que el participante tiene que desarrollar para conseguir la optimización de la dirección de su equipo; a saber:

- !! Conocimiento mutuo
- !! Comunicación
- !! Compromiso
- !! Confianza
- !! Cooperación
- !! Conflicto (gestión del..)





Contenidos



CONTENIDOS

Conocimiento Mutuo

!! Todo el programa comienza con una actividad que nos permite conocernos tanto a nosotros mismos como a los demás.

!! Se trata del modelo ARCOBALENO que permite de manera sencilla, y basado en un código de colores conocer aspectos clave del otro como sus necesidades primarias, gustos por el trabajo, forma de abordar los proyectos y estilo ante los conflictos

Comunicación

!! Durante el programa se profundiza en la importancia de la comunicación del manager con sus colaboradores definiendo algunos aspectos clave como:

- !! ¿Qué comunicar y cuando?
- !! Comunicar y participar con los colaboradores
- !! ¿Cómo proporcionar feedback?
- !! ¿Cómo comunicar decisiones? (favorables y no favorables)



CONTENIDOS

Compromiso

!! El compromiso es una de las piedras angulares de la integración de las personas en la organización y de su capacidad de aportar valor a su trabajo. En el programa trabajaremos aspectos tan importantes como:

!! Suscitar el compromiso y la motivación de los colaboradores. La cuenta corriente emocional.

!! Como mantener el compromiso.

!! Pedir el compromiso para realizar una tarea que exige un esfuerzo especial

Confianza

!! La confianza es al equipo como el agua a la “vida”. Sin confianza es muy difícil mantener relaciones de eficacia y eficiencia. Trabajaremos aspectos como:

!! Los elementos de la confianza: sintonía, fiabilidad, competencia y propósito

!! Cómo analizar los niveles de confianza en nuestros colaboradores. El Índice Trust

!! Mejores prácticas para mejorar la confianza en nuestro equipo de trabajo



CONTENIDOS

Cooperación

!! La cooperación se refiere a la capacidad de las personas para ayudar de forma eficaz mostrándose de forma proactiva y aportando soluciones de valor al trabajo

! Durante el programa trabajaremos la cooperación desarrollando y entrenando las siguientes habilidades:

! ¿Cómo mejorar la proactividad? Mejores prácticas

! ¿Cuáles son las reglas del juego de la cooperación

! La actitud y la habilidad de cooperar: hacerlas compatibles

Conflicto

!! El gran enemigo de la eficiencia y la eficacia es el conflicto negativo generado por errores mal gestionados, diferencias de intereses y falta de recursos. Durante el programa se estudia el conflicto de forma transversal y se analizan situaciones conflictivas como:

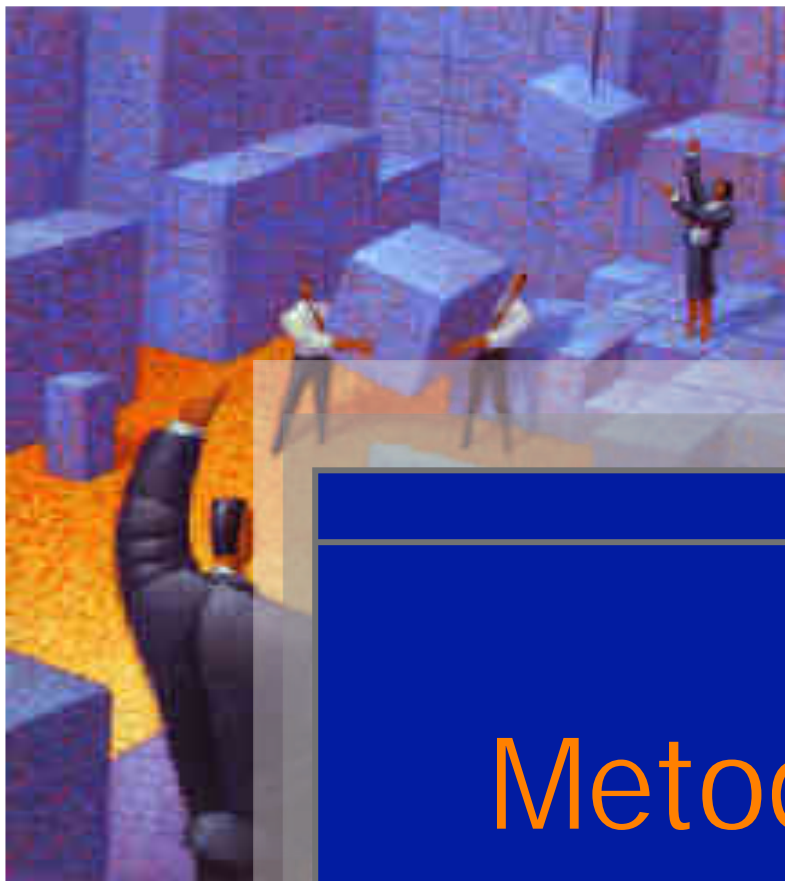
!! Falta de rendimiento o productividad

!! Falta de actitud

!! Conflictos o rencillas entre compañeros

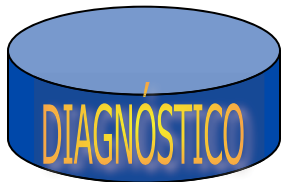
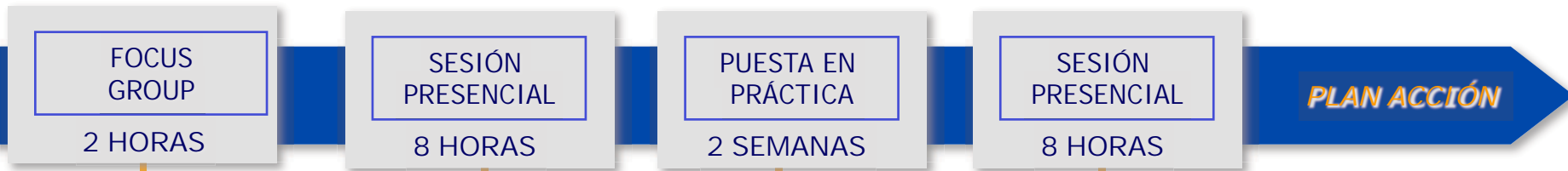
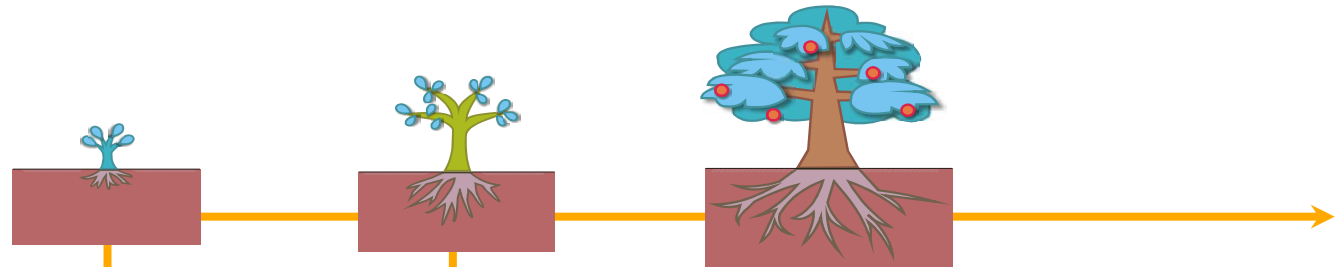
!! Conflictos de gestión

!! Durante el programa se analizan las mejores prácticas para abordar estas situaciones y optimizar los resultados.

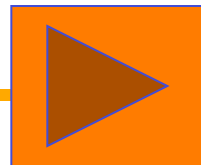


Metodología

Metodología



ANÁLISIS



F.B.A.



E COACHING.



PLAN ACCIÓN



Focus Group



METODOLOGÍA

Análisis: Lo primero es lo primero

- Proponemos comenzar el programa con un Focus Group de dos horas de duración que nos permitirá:
 - Definir situaciones y casos concretos que faciliten la generación de los casos prácticos
 - Iniciar el “rapport” entre el consultor y los participantes, de tal forma que se mejore la eficiencia de la primera de las sesiones presenciales.
 - Presentar el Modelo Arcobaleno de Personalidad y pasar un cuestionario que permita a cada participante conocer su estilo así como comenzar el entrenamiento para conocer los estilos de los demás.
 - Definir el programa de trabajo juntamente con los participantes.
 - Finalizado el Focus Group se presenta una propuesta de contenidos así como una agenda de las sesiones presenciales

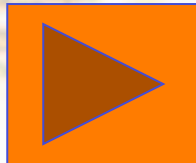
Sesión presencial 1



METODOLOGÍA

Fase de Asimilación

- Es la fase presencial en la que, por medio del entrenamiento, se practican las habilidades básicas del programa.
- Desarrolla un enfoque fundamentalmente práctico y real con aportaciones teóricas suficientemente sólidas como para permitir una profundización individual.
- Su duración es de una jornada de 8 horas (total 16 horas).



F.B.A

- F.B.A. (Formación Basada en Actividad) Nuestra metodología prioriza potenciar el entrenamiento de habilidades y conocimientos, expuestos a través de simulaciones, dinámicas de interacción, juegos, ejercicios, casos prácticos y vídeos.
- En muchos casos utilizaremos la metodología del caso y actividades indoor suficientemente contrastadas por nuestros equipos de formación.



Puesta en Práctica



METODOLOGÍA

3.- Fase de Acomodación

- La Acomodación es la fase de contraste entre lo visto en el laboratorio y la realidad. Llega el momento de practicar. Al terminar la primera sesión presencial, se propone a los participantes unos “deberes conductuales” que van a tener que realizar durante la fase práctica. A saber:
 - Mejores prácticas.
 - Situaciones que tienen que observar para extraer conclusiones.
 - Píldoras de aprendizaje y lecturas para repasar y ampliar los conocimientos.
 - Un foro abierto con el monitor del programa en el que se sigue trabajando con los casos prácticos o se plantean dudas concretas

- La duración de esta fase depende del diseño del programa, pero lo ideal es dos semanas



E COACHING.

- Se trata de una práctica de desarrollo y formación que se caracteriza por la tutorización de un participante respecto a una materia específica.
- El E Coaching consigue, gracias a su sistemática, grandes resultados de consolidación de los conocimientos y habilidades ya que consigue que se pongan en práctica las recetas y técnicas aprendidas durante el curso.



Sesión presencial 2



METODOLOGÍA

Fase de Consolidación

La Consolidación se produce en la siguiente fase presencial.

- Se trata de recoger los frutos del contraste con la experiencia.
- Cada participante prepara un sencillo informe de actividad que permite conocer sus avances, dudas y sugerencias.
- En esta fase, se continúa con el desarrollo de contenidos, pero ahora, muy centrados en la experiencia real de los participantes.



Una metodología basada en las mejores prácticas



METODOLOGÍA

AxD - Aprendizaje por Descubrimiento.

- El programa propone una carga teórica de un 20% del total de horas. Las explicaciones del monitor no exceden en ningún caso los 15 minutos y se hace solo para, por medio de ejemplos, metáforas y, sobre todo experiencias, explicar los Fundamentos Psicológicos de nuestras conductas y actitudes.
- Esta forma de abordar los contenidos, junto con la actividad entrenada en los casos prácticos, permite que los participantes aprendan por descubrimiento, facilitando ese proceso denominado “darse cuenta”
- A partir de ahí, durante el curso se anima a la reflexión, a “tomar notas” y revisar, después de cada módulo, cuáles son las ideas y conceptos que más les han llamado la atención y qué objetivo se proponen para afianzar lo aprendido.
- El resultado final es que el participante entrena su capacidad de introspección y, con ello, su capacidad de darse cuenta (gracias al contraste entre lo aprendido y lo “real”). Este efecto, produce que el comercial tenga capacidad de analizar su propio rendimiento posteriormente a su acción comercial.



A x D



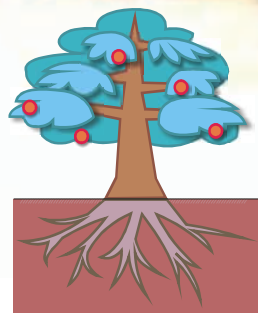
Plan de Acción



METODOLOGÍA

Objetivo: mejoras que permanezcan en el tiempo

- El Plan de Acción es la fase definitiva.
- Se realiza con ayuda del monitor durante la última jornada presencial e incluye elementos conductuales, actitudinales y herramientas que tienen que poner en práctica.
- Su duración depende del desarrollo del programa y cuenta con el apoyo del monitor para el planteamiento de situaciones concretas.



- El propósito del programa con esta metodología, es permitir resultados reales y fácilmente observables por los participantes y sus responsables.
- El Plan de Acción permite fructificar lo aprendido y desarrollarlo día a día en su actividad comercial.



El Consultor



Fernando Pozueta de Paredes



Nacido en 1964. Licenciado en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid con las especialidades de Psicología Industrial y Psicología Educativa. Ha participado en el Master de Gestión de Recursos Humanos del Instituto de Directivos de Empresa.

Actualmente es consultor de Desarrollo y Formación. Anteriormente ha ocupado puestos de responsabilidad en la Dirección Comercial y de Formación en compañías líderes como American Life Insurance Company (ALICO), Hércules Seguros Argentaria, Grupo Azur, Meta4 y Hr Access . A parte de su experiencia en la gestión ha diseñado e impartido más de 10.000 horas de formación en cursos sobre Dirección de Personas, Liderazgo, Técnicas de Venta y Comunicación.

A su experiencia como Director y Formador, une la experiencia Comercial en el sector de seguros y nuevas tecnologías.

Añade a su perfil, sus conocimientos sobre nuevas tecnologías y concretamente en soluciones de gestión de recursos humanos, e- learning y gestión del conocimiento.

Es participante habitual en foros y conferencias relacionadas tanto con ámbitos de desarrollo y recursos humanos como de nuevas tecnologías.

Es profesor en el Master de Dirección y Administración de Empresas de AEDE, en el Master de Dirección de Recursos Humanos de la UCM y en el MBA Executive de la ADM Business School.

“Si consigo ver más lejos es porque he conseguido auparme a hombros de gigantes”

Isaac Newton



Muchas Gracias