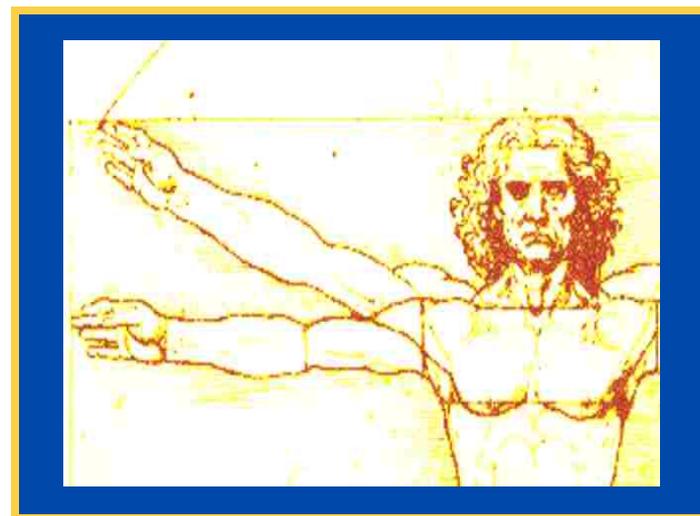
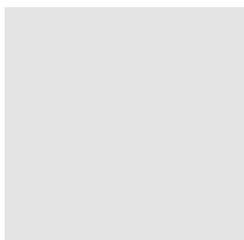
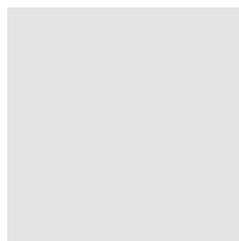
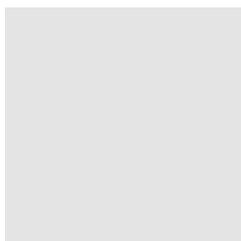




# Las Vitaminas "C" de la Gestión

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)

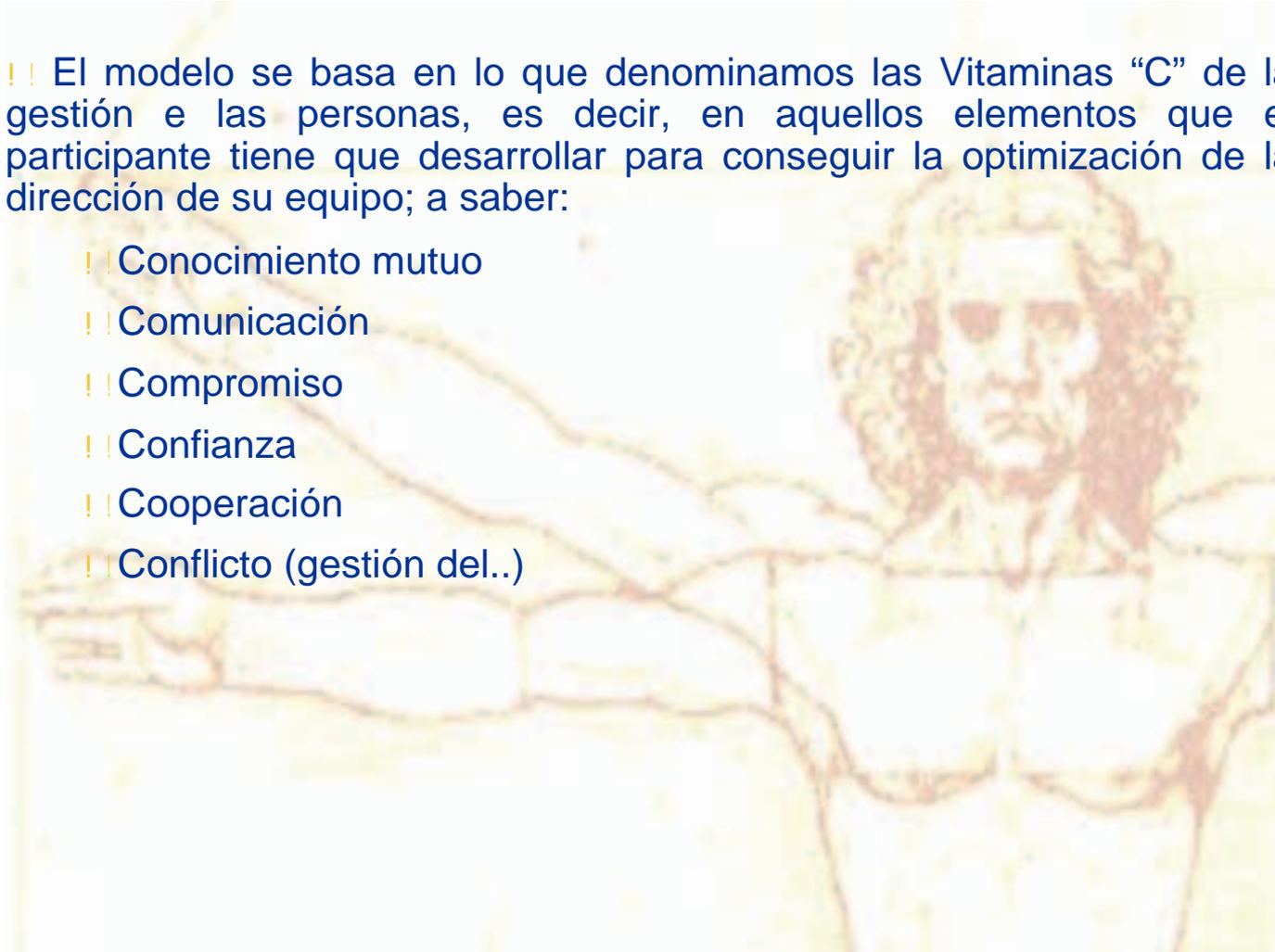


PRESENTACIÓN  
DEL  
PROGRAMA

# 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

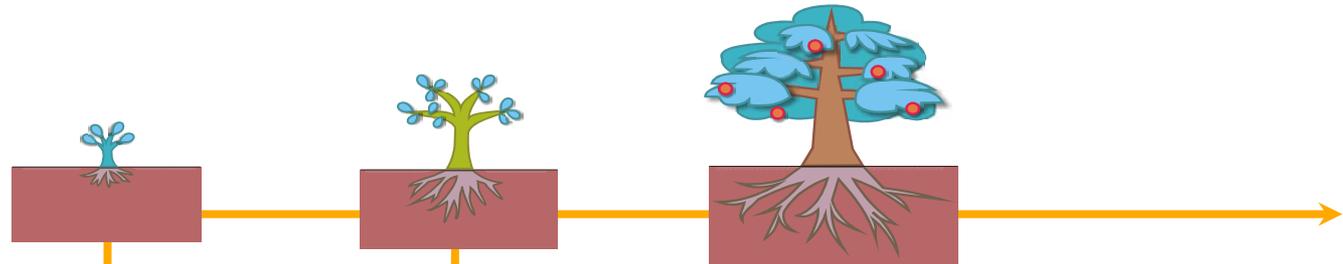
!! Conflictos de gestión

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

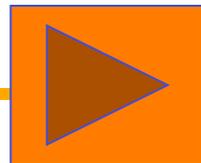


# Metodología

# 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

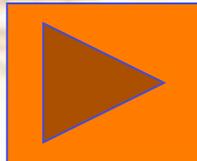
# Sesión presencial 1



## 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



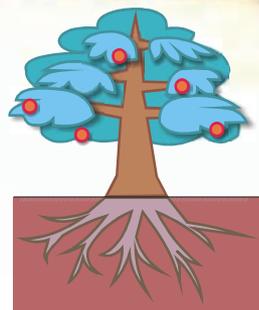
# Plan de Acción



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**