



Plan de Formación Desarrollo Directivo

CMR – PALANCAS ANTE LA CRISIS

Fecha: **FEBRERO 2015**

Autor: **Fernando Pozueta**





C.M.R

Palancas ante la Crisis

“Un mar calmado no hace buenos marineros” (Proverbio Inglés)



¿Qué es “C.M.R. Palancas ante la Crisis”?

- La Crisis Financiera actual está produciendo un efecto de desconfianza en el sistema financiero que se ha tenido que ver paliado con inyecciones económicas por los principales bancos centrales.
- Llevado al día a día, esta situación produce que los clientes e las entidades financieras se encuentren en situación de incertidumbre y desconfianza que debe ser paliada por una adecuada gestión por parte de las entidades pero también por un empuje más eficaz de las actividades comerciales y de gestión de las sucursales.
- El propósito del programa “C.M.R. – Palancas ante la Crisis” es servir de “punto de apoyo” y apalancamiento de las tres principales competencias que un Director de Sucursal debe imprimir a su equipo con el fin de conseguir sus objetivos y salir fortalecido de la situación de crisis. A saber, Compromiso + Motivación + Resultados.



Objetivos

¿Cuáles son los Objetivos de “CMR – Palancas ante las Crisis”

- Desarrollar actitudes para enfrentarse a situaciones de incertidumbre en la que los resultados pueden ser menos gratificantes de lo esperado.
- Entrenar habilidades que permitan una actuación eficaz ante situaciones de desánimo o de “extra compromiso” para extraer de los colaboradores el talento que distingue a los buenos de los mejores.
- Generar recetas prácticas y de aplicación inmediata que permitan realizar acciones concretas orientadas al compromiso de los colaboradores, su motivación y la obtención de grandes resultados.
- Conocer los fundamentos del comportamiento humano en tiempos de crisis e incertidumbre y establecer modelos sencillos de análisis y actuación, de tal forma que se pueda gestionar con eficacia el talento y compromiso de los colaboradores.





METODOLOGÍA DEL PROGRAMA



Un Programa de Formación

- La metodología está concebida como un Programa de Formación que permita la asimilación de los contenidos, la puesta en práctica en el puesto (acomodación), la consolidación y el desarrollo de un Plan de Acción.
- Nuestra didáctica se basa en las siguientes técnicas:
 - F.B.A. – Formación Basada en Actividad. La metodología se basa en el estudio de:
 - Fundamentos: aproximaciones clave a los conceptos más importantes de cada una de las competencias explicadas de manera práctica con la metodología DPA (Dinámicas de Participación Activa)
 - Recetas: mejores prácticas y trucos conductuales para que lo aprendido se pueda llevar a la práctica de forma inmediata.
 - AxD (Aprendizaje por descubrimiento) – Los participantes aprenden de su propia experiencia y desarrollan habilidades para buscar soluciones elaborados por si mismos.



Metodología

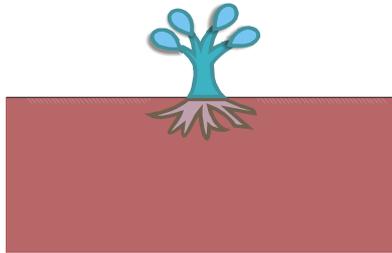
Desarrollo de los Módulos



- Se trata de un programa desarrollado en tres sesiones en el tiempo, denominadas "Módulos de Desarrollo"
- Cada Módulo de Desarrollo incluye una sesión presencial, una puesta en práctica tutorizada y una sesión de consolidación donde se recogen las mejores prácticas (que coincide con la sesión presencial del siguiente Módulo de Desarrollo)
- Entre cada una de las sesiones se realizan prácticas y planes de acción que son seguidas y tutorizadas por el monitor del programa.
- Al finalizar cada Módulo de Desarrollo se realiza un Plan de Acción con objetivos concretos y una serie de acciones denominadas Actividades en el puesto que sirven para consolidar lo aprendido.



Fase de Asimilación



- Se trata de la fase de Asimilación de contenidos.
- 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.
- 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 videos.
- En muchos casos utilizaremos la metodología del caso y actividades indoor suficientemente contrastadas por nuestros equipos de formación.



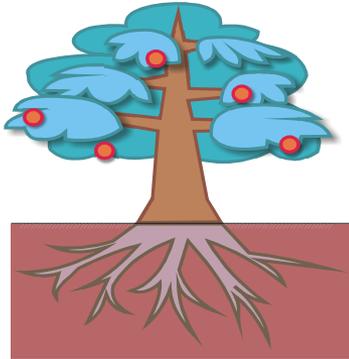
Fase de Acomodación



- Se trata de la fase no – presencial
- Se realiza por medio de la plataforma E – COACHING y permite la acomodación de los contenidos por parte de los participantes a su puesto y su realidad.
- Incluye una tutorización por parte del monitos con consultas, desarrollo de casos prácticos o foros de trabajo.
- La duración estimada de esta fase es entre dos o tres semanas.



Fase de Consolidación



Sesión
Presencial

CONSOLIDACIÓN



A x D

- Se realiza de forma presencial, normalmente en un jornada.
- Incluye la revisión de la Fase Práctica por parte de cada uno de los participantes.
- Se incluyen nuevos contenidos y recetas que se ajusten a la problemática y dificultades que se hayan encontrado los participantes durante la Fase de Acomodación.
- Al final de la sesión se realiza un Plan de Acción que sirve para implementar todo lo aprendido en el Programa.





COMPROMISO



Compromiso

El Compromiso es nuestra primera Palanca...

- Generar el compromiso de los colaboradores es uno de los ámbitos claves del Liderazgo
- El compromiso es lo que permite que los colaboradores aporten valor a sus acciones, poniendo ese “algo más” que transforma una actuación en un resultado altamente efectivo
- El compromiso genera en la persona un “plus” de esfuerzo
- El compromiso está unido al Talento, de hecho, este último se desarrolla mucho mejor en entornos de compromiso que en entornos de “dejadez” o “conflicto”
- Es labor del líder fomentar el compromiso de sus colaboradores y “crear entornos que favorezcan el desarrollo del compromiso”
- El compromiso mejora el clima del equipo de trabajo creando un entorno de confianza que permite la delegación, la coordinación y la comunicación.





MOTIVACIÓN



Motivación

La Motivación es la segunda palanca:

- Se trata de conocer cuales son las claves de la motivación y como aplicarlas de forma efectiva en situaciones de crisis e incertidumbre.
- Trabajaremos el proceso de establecimiento de objetivos como claves para la identificación de metas de desarrollo.
- Desarrollaremos la importancia de fomentar la automotivación.
- Veremos como la motivación y la energía resuena en el equipo de trabajo dando el plus de motivación que se necesita cuando se produce desánimo o desasosiego porque las cosas no salen como a uno le gustaría.
- Trabajaremos la perseverancia y el optimismo como claves para conseguir los resultados y objetivos que nos propongamos.





ORIENTACIÓN A RESULTADOS



Orientación a Resultados

La Orientación a Resultados es nuestra tercera Palanca...

- En tiempos de crisis los procesos de eficiencia y eficacia son claves. La eficiencia para conseguir márgenes y confianza y la eficacia para distinguirnos de nuestros competidores
- La Orientación a Resultados se basa en la eficacia de la gestión, la concentración hacia lo importante y la gestión eficiente de nuestros recursos (incluido el tiempo).
- Se trata por tanto, de gestionar eficazmente los recursos atendiendo a costes, beneficios y calidad para el cumplimiento de objetivos y mejora de resultados.
- Se desarrolla la actitud y la preocupación por realizar bien el trabajo o sobrepasar un estándar (ya visto en el Módulo de Compromiso).
- Trabajaremos la importancia de un sistemas de control y seguimiento que apunte los conceptos de apalancamiento C.M.R.

