



HABILIDADES DIRECTIVAS

Propuesta de colaboración

Necesidad

El entorno empresarial actual se caracteriza por la creciente competencia y los cambios constantes. En estas circunstancias, el tipo de relación profesional requerida para conseguir los resultados deseados debe ir más allá del esquema tradicional jefe/subordinado que ha sido útil en situaciones de mercado más estables.

Es decir, si el entorno cambia debemos cambiar nosotros. Pero no solo cambiar las estrategias, la tecnología, el modelo organizativo o los procesos internos. Las relaciones que se establecen entre el Jefe y sus Colaboradores son, cada vez más, un factor fundamental a la hora de conseguir resultados de modo sostenible.

De cómo seamos capaces de gestionar las relaciones con las personas depende, en gran medida, el éxito o fracaso de un equipo de trabajo.



Objetivos

Proporcionar a los participantes herramientas prácticas de comunicación e influencia orientadas a mejorar en sus equipos...

- La actitud positiva y la motivación.
- La comunicación eficaz y la empatía.
- La transmisión eficaz de ideas y mensajes.
- La implicación y responsabilidad.
- La creatividad y la iniciativa.
- La mejora y el desarrollo profesional.
- La iniciativa y la comunicación ascendente.

...en definitiva, se trata de optimizar los resultados del equipo, utilizando técnicas de dirección de personas basadas en la mejora de las relaciones personales/profesionales.



Contenidos

El training está dividido en cuatro sesiones de trabajo en aula más una sesión de seguimiento que se realiza al cabo de tres/cuatro meses de finalizar la primera parte.

1ª Sesión:

Introducción, objetivos del training, condiciones de trabajo y compromisos personales de participación.

El aprendizaje activo y la mejora a través de la práctica cotidiana.

Reflexiones iniciales sobre la Dirección de Personas.
Capacidades y responsabilidades básicas.

Organización y planificación:

Herramientas de priorización.
La planificación de las actividades.



Contenidos

La actitud como elemento clave en la comunicación:

La actitud propia y la automotivación.

La actitud hacia el otro, cómo generar empatía.

Diferencias entre motivación y manipulación.

La influencia y la comunicación interpersonal, transmisión eficaz de ideas.

Dirección de Personas: La delegación y la implicación del colaborador.

Resumen y fijación de objetivos individuales de práctica.



Contenidos

2ª Sesión:

Aprendizaje del grupo: “Exposición individual de experiencias”.

Como mejorar la capacidad de empatía: “Ponerse en el lugar del otro”.

La espiral de servicio:

Creatividad y herramientas de trabajo.

Fomento de la creatividad propia y la del colaborador.

Dirección de Personas: Cómo tratar lo desagradable o violento.

Práctica en el manejo de situaciones comprometidas en público.

Dirección de Personas: La evaluación y el desarrollo del colaborador.

Dirección de reuniones: “El valor de la escucha”.

Resumen y fijación de objetivos individuales de práctica.



Contenidos

3ª Sesión:

Aprendizaje del grupo: “Exposición individual de experiencias”.

Trabajo y Misión: “Los clientes y proveedores internos”.

Dirección de Personas: La motivación del colaborador.

Dirección de Personas: Cómo pedir algo difícil, tratamiento de los errores.

El trabajo en equipo.

Dirección de Personas: La censura del colaborador.

Herramientas de comunicación: “La igualdad en el trato y el comportamiento”.

Resumen y fijación de objetivos individuales de práctica.



Contenidos

4ª Sesión:

Aprendizaje del grupo: “Exposición individual de experiencias”.

Los Principios del Liderazgo. Diferencias de comportamiento jefe/líder.

Dirección de Personas: El control del colaborador.

Dirección de reuniones: La reunión de control semanal.

La recompensa: ¿Qué recompensamos?

Comunicación interpersonal, la influencia hacia arriba.

Reflexiones finales, conclusiones y compromisos de futuro.

Plan de Acción personal.

Sesión de seguimiento:

Los objetivos y contenidos de la sesión de seguimiento se determinan al finalizar la primera fase, arriba descrita, en función de las necesidades concretas detectadas durante la misma.



Metodología

Para conseguir lo anterior nos basamos en el entrenamiento, no en la presentación de teorías. Por medio de “role-play”, reflexiones personales y compartidas y el análisis de las visiones personales, los participantes descubren por sí mismos los comportamientos que afectan al resultado de la comunicación y las herramientas que permiten mejorarla.

Pero no basta con descubrir... para que el aprendizaje sea eficaz debemos interiorizar los comportamientos a través de la práctica.

Por ello, el sistema de entrenamiento con intervalos es el más eficaz. Las sesiones en aula están separadas por un período de tres/cuatro semanas. Al finalizar cada sesión los participantes se marcan objetivos de práctica de las herramientas presentadas durante la sesión. Al iniciar la siguiente sesión se realiza un "feed-back" o puesta en común de las experiencias del intervalo. De esta manera, se profundizan y refuerzan las herramientas descubiertas.



Metodología

La metodología empleada ayuda a cada participante a descubrir y potenciar sus puntos fuertes y sus puntos de mejora. Le estimula a que practique y compruebe los resultados obtenidos. Busca, en definitiva, que incorpore a su manera habitual de actuar estos modos de hacer las cosas de forma diferente.

Metodología

