



Desarrollo de Habilidades para la Dirección de Personas

 Duración: 40.00 horas

Descripción

Los directivos actuales han de afrontar nuevos retos profesionales en entornos altamente competitivos, cambiantes y culturas diferentes lo que conlleva, no solo a poseer conocimientos y destrezas técnicas, sino también a habilidades interpersonales, desplegando estas últimas en sus dimensiones cognitiva, emocional y volitiva.

Este programa ofrece a los participantes la formación para analizar sus competencias de liderazgo, compararlas con su propio perfil y estilo de liderazgo, y adquirir las competencias necesarias para dirigir equipos de personas, sentando así las bases de su desarrollo personal con el objetivo de mejorarlas.

Objetivos

La formación en el área de liderazgo de equipos y trabajo en equipo es clave para conseguir una organización de alto rendimiento. Este curso está orientado a capacitar a los líderes en las habilidades necesarias para mejorar su rendimiento, el de cada persona de su equipo y el del propio equipo de trabajo.

Dentro de los objetivos fundamentales del curso de Desarrollo de Habilidades para la Dirección de Personas encontramos:

- Aprender lo que entendemos por liderazgo y en particular el liderazgo emocional.
- Analizar qué acciones y/o comportamientos pertenecen al campo de la gestión y cuáles al del liderazgo.
- Aprender que cualidades ha de tener un líder y en qué pilares se basa el liderazgo.
- Conocer qué modelos de liderazgo hay y los estilos de liderazgo que se pueden aplicar.
- Aprender a construir sólidamente las bases para el funcionamiento de un equipo.
- Conocer las características y elementos necesarios que precisan los equipos para su constitución.
- Analizar los diferentes roles que se pueden presentar en un equipo de trabajo.
- Potenciar el desarrollo de habilidades tales como comunicación, organización y distribución de tareas, planificación y liderazgo.
- Analizar las claves que permiten una mayor eficacia.
- Conocer las claves para la gestión de un conflicto en el seno de un equipo.
- Aprender los diferentes factores que intervienen en la dirección de equipos y cómo definir las metas y también conocer el por qué no funciona un equipo de trabajo.
- Aprenderemos a conocernos a nosotros mismos y a comprender por qué hacemos las cosas.
- Conocer qué mecanismos intervienen e influyen en la motivación de las personas
- Establecer una serie de recetas para motivar ya no sólo a nuestros nuevos empleados sino también a sí mismo.
- Comprender cómo afectan la visión, los valores y el establecimiento de objetivos de una organización en la motivación de las personas que trabajan en la misma.
- Conocer los procesos de desmotivación.
- Saber gestionar y retener el talento en las Organizaciones a través de las herramientas necesarias para tal fin.

- Conocer y diseñar técnicas y metodologías que permitan hacer evaluaciones del potencial humano.

- Incentivar el uso de instrumentos y procedimientos para fortalecer el potencial de las personas en el trabajo.

Contenidos

- UNIDAD 1.- Liderazgo y Dirección de Personas
- Qué es el Liderazgo
- Introducción
- ¿Qué es el liderazgo?
- Jerarquías formales e informales
- El líder y sus seguidores
- Actividad - El Liderazgo. Caso práctico de Michael Jordan
- Estilos de Liderazgo
- Estilos de liderazgo
- Estilos de liderazgo (II)
- Estilos de liderazgo (III)
- Modelos de liderazgo
- Liderazgo transaccional
- Liderazgo transformador
- Liderazgo trascendente

- Actividad - Estilos de Liderazgo
- Actividad - Identifica el Estilo de Liderazgo
- Caso práctico 1
- La Misión Empresarial
- La misión empresarial
- La misión empresarial (II)
- El éxito de un líder
- Competencias del líder
- Claves del éxito
- Claves del éxito(II)
- Los 3 Pilares Fundamentales del Liderazgo
- Los 3 pilares fundamentales del liderazgo (I)
- Los 3 pilares fundamentales del liderazgo (II)
- Los 3 pilares fundamentales del liderazgo (III)
- Actividad - Dirección de Equipos
- Liderazgo Emocional
- El Liderazgo Emocional
- El liderazgo Emocional (II)
- El liderazgo Emocional (III)
- Liderar las Emociones del Grupo
- Gestión de las Emociones del Equipo

- Los Estados de Ánimo de una Organización
- Actividad - Liderazgo Emocional
- Autocontrol Emocional del Líder
- Autocontrol Emocional
- Autocontrol Emocional (I)
- Autocontrol Emocional (II)
- Autocontrol Emocional
- Autocontrol Emocional (III)
- Autocontrol Emocional (IV)
- Caso práctico 2
- El Líder Coach
- El Líder Coach (I)
- El Líder Coach (II)
- El Líder Coach (III)
- Actividad: Gestión Emocional del Grupo. Enseñanzas desde el balonmano por Xesco Espar
- Conclusión
- Test Final Módulo
- Anexo: Las 3 Dimensiones del Líder
- Documentación
- UNIDAD 2.- Trabajo en equipo

- En qué consiste realmente el trabajo en Equipo
- El Trabajo en Equipo
- ¿Qué caracteriza a un equipo de trabajo?
- ¿Cuándo no funciona un equipo?
- Conclusión - En qué consiste realmente el trabajo en Equipo
- Actividad Rol Play: Cuando un equipo no funciona
- Actividad - Identifica las características de tu equipo de trabajo
- La cohesión de un equipo
- La dirección de equipos
- La Cohesión del Equipo
- La Cohesión del Equipo II
- Características de un equipo bien cohesionado
- Conclusión - La cohesión de un equipo
- La conflictividad y falta de cohesión de un equipo
- La conflictividad y falta de cohesión de un equipo
- El compromiso común
- Conclusión - La conflictividad y falta de cohesión de un equipo
- Actividad - La Importancia de la Comunicación dentro del Equipo
- Cómo fomentar la cohesión del equipo
- I. Fomentar la cohesión del equipo

- II. Fomentar la cohesión del equipo
- III. Fomentar la cohesión del equipo
- Fomentar el Sentido de Identidad del Equipo
- Conclusión - Cómo fomentar la cohesión del equipo
- Actividad - Gestión Eficaz de Equipos
- Definir claramente las metas en el trabajo en equipo
- Definir claramente las metas
- Dirección de equipos: definir las metas
- Dirección de equipos: definir las metas (II)
- Conclusión - Definir claramente las metas en el trabajo en equipo
- Las normas sociales y el equipo
- Las normas sociales y el equipo
- Prevenir los comportamientos excesivamente individualistas
- Conclusión - Las normas sociales y el equipo
- Cómo crear un ambiente de confianza y colaboración en el equipo
- Confianza y riesgos compartidos I
- Confianza y riesgos compartidos II
- Cómo se consigue trabajar en equipo
- Conclusión - Como crear un ambiente de confianza y colaboración en el equipo
- Caso Práctico: Los valores que conducen al éxito de un equipo. El Caso de la Selección Española de Baloncesto, comentada por Juanma Iturriaga.

- Los Equipos EEE
- Los equipos EEE
- Los equipos EEE (II)
- El desarrollo personal de las habilidades de integración
- Conclusión - Los Equipos EEE
- Ampliación: Actividad alrededor de la cual se conforman los grandes equipos
- Test final Módulo
- Documentación
- UNIDAD 3.- Motivación y Automotivación
- Cómo motivar a los colaboradores: incentivos positivos y negativos
- Automotivación y motivación
- La motivación
- Incentivos positivos y negativos
- Incentivos proporcionales
- Personalizar objetivos positivos
- Combinar incentivos
- Incentivos y gestión de recursos
- Actividad Rolplay: Cómo motivar a los Colaboradores
- Cómo utilizar la motivación intrínseca para estimular a nuestros colaboradores
- Motivación intrínseca (I)
- Motivación intrínseca (II)

- Motivación y liderazgo
- Actividad: El arte de la delegación. El Caso Práctico de Virgin
- Cómo fijar objetivos motivadores
- Fijación de objetivos motivadores
- Motivación y nivel de activación
- Actividad Rolplay: Cómo utilizar de forma óptima los incentivos económicos para motivar
- Cómo automotivarse a sí mismo de forma eficaz
- Factores de automotivación
- Estimulando nuestra motivación
- Automotivación y objetivos
- Fijación de metas personales
- Actividad Rolplay: Claves de la Automotivación
- Qué hace que nos sintamos motivados con las tareas que realizamos
- Estado de flujo
- Alcanzando el estado de flujo
- Actividad: Qué impulsa la automotivación. El Caso Práctico de David Meca
- Actividad: La voluntad a superarse de forma continua
- Conclusiones
- Caso Práctico
- Test Final Módulo

- Documentación
- UNIDAD 4.- Gestión del Talento
- El Estilo de Dirección basado en el Coaching
- El supervisor y el desarrollo del talento
- I. El estilo de dirección basado en metodologías del coaching
- II. El estilo de dirección basado en metodologías del coaching
- Estilo tradicional vs. estilo basado en metodologías del coaching
- Ventajas del estilo de dirección basado en el coaching
- Actividad Rolplay: El estilo de dirección basado en el coaching
- Ayudando a desarrollar el talento de los colaboradores
- Formas de ayudar a desarrollar el talento de sus colaboradores
- El líder como modelo de conducta para sus colaboradores
- La capacidad de conocer y diagnosticar a los integrantes del equipo
- I. La capacidad de proveer un feedback adecuado
- II. La capacidad de proveer un feedback adecuado
- Actividad: Desarrollo del Talento. El Caso Práctico de Google
- Actividad: Desarrollo del Talento. Caso de Google: Cuestiones
- Dirigir de acuerdo al principio de coherencia y voluntariedad
- La capacidad de proveer a los colaboradores de una adecuada retroalimentación
- I. Dirigir de acuerdo al principio de la coherencia y la voluntariedad

- II. Dirigir de acuerdo al principio de la coherencia y la voluntariedad
- Promoviendo procesos de refuerzo de la confianza y el éxito
- Reflexión
- I. Promover procesos de refuerzo de la confianza y el éxito
- II. Promover procesos de refuerzo de la confianza y el éxito
- Actividad Rolplay: Ganándose la voluntad de los colaboradores para alcanzar el máximo rendimiento
- Las expectativas, herramienta de modelación de conductas
- Ayudar a desarrollar el potencial de los colaboradores
- I. Las expectativas como herramienta de modelación de las conductas
- II. Las expectativas como herramienta de modelación de las conductas
- Cambiar nuestros modelos mentales para mejorar nuestro rendimiento
- Mejora de los modelos mentales
- I. La modificación de determinados hábitos y modelos mentales
- II. La modificación de determinados hábitos y modelos mentales
- III. La modificación de determinados hábitos y modelos mentales
- Fijar metas claras y bien priorizadas para los colaboradores
- La planificación y fijación de objetivos
- I. Fijar metas claras, bien priorizadas y acordes con las capacidades
- II. Fijar metas claras, bien priorizadas y acordes con las capacidades
- Adquirir nuevas capacidades y habilidades

- El entrenamiento
- I. Adquirir nuevas capacidades y habilidades
- II. Adquirir nuevas capacidades y habilidades
- Conclusiones
- Actividad Rolplay: La Detección del Talento. Lecciones desde el deporte de alto rendimiento, por Salva Induráin
- Caso práctico
- Test final Módulo
- Documentación