



Programa 13^a Generación: "Desarrollo de Habilidades Blandas de Gestión para Líderes"

Mayo 2024

www.caydepoconsulting.com

Presentación del Diplomado

Existe una pregunta frecuente en torno al concepto de liderazgo: ¿El líder nace o se hace? Cada ser humano tiene habilidades que muestran una predisposición especial hacia un área en concreto. Sin embargo, incluso las habilidades innatas no se potencian si no existe un entrenamiento. Ningún deportista de élite alcanza el triunfo si no es a base de esfuerzo, constancia y entrenamiento.

De ahí que el ser humano necesite establecer hábitos para cultivar su talento. La formación es una herramienta de ayuda muy importante para cualquier líder en tanto que incluso el líder más competente, debe formarse de un modo habitual para no quedarse estancado en sus técnicas frecuentes al dirigir un equipo.

Si consideramos que el Líder nace pero no se hace, entonces, podríamos caer en el determinismo de creer que todo ser humano está condicionado de una forma negativa. Por el contrario, el Coaching muestra precisamente que el ser humano tiene un potencial infinito que puede entrenar para ir más allá de sus propios límites a través de la elaboración de un plan de acción con el que superarse a sí mismo.

Todo aquel individuo que se encuentre frente a un grupo de otros individuos directa o indirectamente a través de la interacción en su gestión, deberá de contar con las Habilidades que le faciliten esta gestión; ¿Cuál es el reto entonces? Que la gran mayoría de las personas en las organizaciones no han recibido un entrenamiento previo que le faciliten la comprensión y aplicación de estas habilidades gerenciales.

¿Cómo entrenar entonces el Liderazgo?

Ser un líder no significa convertirte en una persona diferente de la que eres sino ser auténtico para convertirte en un guía para los demás. Los verdaderos Líderes son aquellos que son un ejemplo ético para su equipo de trabajo, es decir, transmiten valores a través de sus palabras y también de sus hechos. Aspira a ser la mejor versión de ti mismo.

Existen algunos errores básicos que conviene evitar en este punto: evita hacer promesas que no vas a cumplir. Asume la responsabilidad sobre tus palabras. ¿Por qué es tan importante esta coherencia? Porque uno de los factores más importantes del Liderazgo reside en la comunicación. Para reforzar tu liderazgo es muy importante que te comuniques con cada uno de los miembros del equipo delimitando de modo oportuno cuáles son las funciones de cada trabajador.

Este Programa está diseñado para proporcionar los Conocimientos, Habilidades y desarrollar la Actitud de los participantes para que los apliquen de manera inmediata en sus operaciones día a día, en ya 10ª Generación con la participación de más de 300 Líderes de México, Perú, Colombia, Guatemala y Costa Rica en las generaciones previas.

Programa Diseñado por Luis Arturo Yépez Zurita

Objetivo del Programa

El objetivo principal del curso es aprender los conceptos básicos, características, funciones y habilidades que debe tener un Líder para poder desarrollar su trabajo diario de una forma más eficiente y obtener mejores resultados a corto o largo plazo, a través del uso de herramientas basadas en el Modelo Conversacional del Coaching, para crear un Equipo Comercial de Alto Desempeño donde:

Al finalizar el presente Programa el participante estará en la condición de:

- Identificar su Estilo y Nivel de Liderazgo para alinearlos con la Filosofía Organizacional para obtener las 3 P's del Liderazgo,
- Comprender la importancia de contar con una Cultura de Rendición de Cuentas de todos los Colaboradores,
- Contar con el Talento, Motivación, Habilidades y Herramientas que le facilitaran la Gestión en el Manejo de Personal,
- Conocer el impacto de las Emociones en el proceso mental de Solución de Conflictos
- Identificar Herramientas específicas que le permitan manejar una Comunicación Asertiva entre los miembros de su equipo y otros Líderes.

Beneficios para el Participante

- Aumento del compromiso y la satisfacción de los empleados lo que puede conducir a una mayor Retención del Talento Humano, Gestor de Cultura Accountability.
- Apoyo a aquellos que han sido promovidos a nuevas responsabilidades al proporcionarle las herramientas blandas que le faciliten la Gestión del Talento Humano.
- Interacción con Líderes propiciando el intercambio y creación de buenas prácticas de Management.
- Aprende a ser más efectivo al tratar con las personas. Adquiere nuevas habilidades.
- Desarrolla mayor adaptabilidad al cambio. Reduce niveles de estrés.
- Aprende a identificar mejor las necesidades de su equipo y a actuar en consecuencia.
- Identifica plenamente el proceso de Empowerment en sus colaboradores para de esa manera hacerlos sentir parte de la organización, Engagement.
- Se desarrolla y pasa de Líder a ser el Coach de su Equipo.

Beneficios para la Organización

- Aumento de productividad, calidad, servicio al cliente interno,
- Aumento del compromiso y la satisfacción del Colaborador Sindicalizado lo que puede conducir a una mayor retención del talento humano,
- Demostrar a los Colaboradores que la organización está comprometida con su desarrollo personal ayudándolos a mejorar sus habilidades,

-
- Apoyo a aquellos que han sido promovidos a nuevas responsabilidades,
 - ROI (Return of Investment) ya que se desarrollan Líderes internos brindándoles las herramientas y apoyo en su proceso,
 - Se le da seguimiento a la implementación a una Cultura de Rendición de Cuentas, Accountability,
 - Incrementa la Pertenencia – Permanencia y la Productividad de los colaboradores además de propiciar un Ambiente Labora Sano.
 - Enfoque de Rendición de Cuentas de manera Asertiva por parte de los Participantes lo que facilitará la obtención de resultados

Perfil del Participante

- Toda aquella persona que se encuentre frente a un grupo de individuos,
- Aquella persona que por su puesto este en contacto directo con otros departamentos
- Líderes nuevos o de reciente nombramiento
- Líderes con tiempo en el puesto pero sin entrenamientos estructurados previos
- Personas que según su Plan de Carrera esten considerados a Puestos Superiores

Metodología del Programa

Todos nuestros Programas estan diseñados sobre los siguientes pilares:

Andragogía:

Partiendo del hecho "...el Adulto aprenderá solamente lo que considere que le puede ser de utilidad en su operación y/o funciones cotidianas...", la Andragogía es la rama de la ciencia que se encarga de la manera en que aprende la persona Adulta, lo menciona Ernesto Yturalde "Pedagogía es al niño como Andragogía es al adulto", los contenidos de nuestros programas logran ese puente a través de esta herramienta.

Aprendizaje Experiencial:

Los participantes ya cuentan con Conocimientos y Habilidades aprendidas de manera previa y/o empírica, lo que les limita poder discernir lo que es normal de lo que no lo es, al momento que se presenta una estructura que les permite compartir las experiencias de cada uno de los participantes se logrará el Aprendizaje.

Learnability:

Crear el deseo en el Aprendizaje en los participantes es ya una nueva Habilidad Blanda requerida (SoftSkills), estar pendiente del uso de las herramientas especificas y puntuales facilitarán que los participantes deseen aprender.

3 Conexiones

Fomentar entre los participantes las 3 Conexiones: Física – Emocional – Estratégica a través de los ejercicios Lúdicos que faciliten estas conexiones garantizará los resultados

Contenido Diplomado “Desarrollo de Habilidades Gerenciales con enfoque en Retención de Talento”

Módulo 1: Arquitectura del Origen de los Comportamientos de los Individuos en las Organizaciones (duración 10 horas)

1.1.- Principales Comportamientos visibles en los Colaboradores

1.2.- ¿Qué es un Algoritmo?

1.3.- Identificación del Algoritmo de los Comportamientos de los Individuos en las Organizaciones

- Entrada
- Procesamiento
- Salida

1.4.- Identificación de la Dominancia Cerebral, ¿Cómo tomamos decisiones de acuerdo a nuestro Estilo de Pensar?

- Identificación del Nivel de Madurez Cognitiva
- Dispersión de la Dominancia Cerebral de un Grupo: Identificar la Cultura Organizacional
- Empatía en Procesos de Entrevista
- Generación de Estrategias Basadas en el Pensamiento Crítico
- Comprensión de la Curva de Aprendizaje

1.5.- ¿Qué provoca las Emociones? Los Algoritmos Emocionales

1.6.- Los Atajos Gerenciales y ¿Cómo meten en problemas a los Líderes?

Módulo 2: Identificación del Estilo y Nivel de Liderazgo y su importancia en la Gestión del Capital Humano

(duración 10 horas)

2.1.- ¿Qué hay antes del Liderazgo?

- Presentación de Investigación: Origen de Liderazgo
- Identificación de los Síntomas Organizacionales
- Análisis del Diagrama de Flujo para asumir el Puesto de Líder

2.2.- 1.9.- Los 3 Objetivos Estratégicos del Líder : Las 3 P's del Liderazgo

- Pertenencia
- Permanencia
- Productividad
- Generación de Estrategias de Gestión Basadas en la Encuesta GALLUP Q-12

2.3.- ¿Qué es el Liderazgo Situacional?

- Enfoque a Resultados
- Enfoque a Relaciones

2.4.- Nivel de Liderazgo: Empujando Ovejas o Parando Toros.

2.5.- Interpretación de los Comportamientos resultantes del Enfoque de las 2 R's del Liderazgo: Estilos de Liderazgo

- Autocrático
- Paternalista
- Democrático
- Rienda Suelta

2.6.- Formulación del Nivel de Preparación para direccionar el Estilo de Liderazgo asertivamente

- Nivel de Preparación Modelo QRIOQUE
- Nivel de Preparación Basado en las Competencias Laborales

Módulo 3: Herramientas de Comunicación Asertiva y Manejo de Conflictos basadas en la Inteligencia Emocional

(duración 10 horas)

3.1.- Modelo del Mapa Estrategico de la Comunicación Asertiva Organizacional

- Pilares de la Comunicación

3.2.- Importancia de los Tipos de Comunicación Asertiva en las Organizaciones:

- Ascendente
- Descendente
- Horizontal

3.3.- Creación de Estrategias basadas en el uso de los Tipos de Comunicación Organizacional

3.4.- Elementos Clave en un Proceso de Comunicación Organizacional: Individual y Grupal

- Contenido
- Código
- Canal
- Feedback

3.5.- Identificación de las Barreras de la Comunicación Organizacional y su impacto en los Resultados

3.6.- Comunicación del Líder: ¿Participativa o Defensiva?

- Feedback
- FeedForward

3.7.- Gestión de Conflictos en las Organizaciones

3.8.- Origen de los Conflictos en las Organizaciones

3.9.- Herramientas de Gestión de Conflicto

FODA

DESIGN THINKING

PENSAMIENTO CRITICO

Módulo 4: Desarrollo de Habilidades en Coaching: Arquitectura de Sesiones (duración 10 horas)

4.1.- Antecedentes: ¿Qué es y qué no es el Coaching?

4.2.- Los 3 Pilares en donde se cimenta una Sesión de Coaching

- Confianza
- Consciencia
- Alternativas

4.3.- ¿Quiénes pueden recibir Coaching?

4.4.- Identificación de la Brecha o Quiebre:

- Individual
- Organizacional
 - Re-Skilling
 - Up-Skilling

4.5.- Diferencia entre Meta y Objetivo: Accountability

- Modelo SMART
- Modelo GROW

4.6.- Las 7 Habilidades de un Coach

- Escucha Activa
- Arquitectura de Reflexión
- Rapport
- Inteligencia Emocional
- Motivación
- Intuición
- FeedForward

4.7.- Arquitectura de una Sesión de Coaching: Modelo de los 7 pasos

- Individual
- Grupal

Módulo 5: Desarrollo de Equipos de Alto Desempeño: ALDES

(duración 10 horas)

5.1.- Diferencias entre un Grupo de Trabajo, Equipo de Trabajo y un Equipo de Alto Desempeño.

- Diferencias
- Tipos de Comunicación

5.2.- Rol del Líder como gestor del Grupo a Equipo

5.3.- Características de un Equipo de Alto Desempeño

5.4.- Proceso de formación de un Equipo de Alto Desempeño ¿Cómo lo hago?

- Elementos Clave que limitan el desarrollo de un Equipo

5.5.- Importancia de la consideración de los Estilos de Liderazgo en la formación de un Equipo

- Autocrático
- Paternalista
- Democrático
- Rienda Suelta

5.6.- Formación de un Equipo Multidisciplinario

5.7.- Problemas comunes a los que se enfrenta un Equipo de Alto Desempeño

5.8.- Análisis de las 20 Leyes de los Equipos de Alto Desempeño (Maxwell)

Cientes Satisfechos #experienciascaydepo

