



¿Cómo desarrollar un estilo de liderazgo eficaz?

¿Cómo mejorar las principales habilidades directivas?

Atrévase a confrontar y actúe con...

Dirigir Motivando-e

Habilidades directivas de comportamiento y comunicación en formato e-learning.



Dirigido a todas las personas con responsabilidad de dirección de equipos, el curso se plantea con los siguientes objetivos.

Dotar a los participantes de herramientas y metodología para:

- a. Desarrollar un estilo de liderazgo basado en el ejemplo como primer principio de dirección de equipos.
- b. Desarrollar las principales habilidades directivas relacionadas con la comunicación y el comportamiento.

Beneficios del entrenamiento.

Al final del entrenamiento los participantes habrán trabajado actitudes para:

- Reflexionar sobre su estilo de liderazgo.
- El liderazgo a través de la influencia.
- Pensar más en términos de futuro que de pasado, dominando el Cambio.
- Pasar del management jerárquico o paternalista al management a través del ejemplo.
- Mejorar la comunicación a todos los niveles.
- Generar confianza en el equipo y crear las condiciones para que se automotive, fomentando la iniciativa personal.
- Mejorar la delegación.
- Controlar en positivo.
- Dominar las entrevistas de control, evaluación y reprimenda.
- Ayudar en el desarrollo personal de los colaboradores.
- Saber dar feed-back constructivo y positivo.
- Comunicar decisiones de una forma que genere confianza.
- Diferenciar entre manipular y motivar.



Fase 1: Entrenamiento.

El entrenamiento se desarrollará en 12 módulos, tratando de acercarse y reproducir la metodología en aula de Dynamic Sinergy.

Seguiremos la metodología de confrontación positiva utilizando:

- 1) Piezas de reflexión filmadas.
- 2) Role-plays filmados.
- 3) Juegos.
- 4) Presentación de herramientas concretas de dirección.
- 5) Establecimiento de planes de acción individuales.

Los módulos siguen en su mayoría la siguiente secuencia:

- 1) Introducción filmada del módulo.
- 2) Presentación de un role play que los participantes primero deberán preparar para posteriormente visionar diversas alternativas y elegir una de ellas.
- 3) Reflexión a través de juegos o piezas filmadas para desgranar la herramienta de dirección presentada en el módulo y para analizar ventajas e inconvenientes de actuar de una u otra forma.
- 4) Conclusiones del módulo, juego final y establecimiento de un plan de acción: que idea va a llevar a la práctica, cuando, donde y con quien.



El programa se puede realizar como trabajo previo a sesiones y talleres presenciales para profundizar en las diferentes herramientas vistas (ver seguimiento) o como trabajo post.

Primero se realiza un curso presencial y posteriormente se establece el formato elearning como refresco de las habilidades vistas.

Fase 2: Seguimiento.

El seguimiento se podrá realizar a través de 2 instrumentos:

1. Sesiones presenciales en aula, en grupos de 12 personas para la revisión y discusión de los planes de acción. Posteriormente se profundizará sobre los diversos tópicos de management que se han visto en el curso online.

Estas sesiones presenciales se pueden realizar en formato de día completo de trabajo o en formato de píldoras de dos horas de duración (Brain Gyms).

2. Posibilidad de establecer tutoría telefónica.

MÓDULO 1: LOS CUATRO PRINCIPIOS DE DIRECCIÓN DE EQUIPOS.

Objetivo: Realizar la introducción del curso y presentar los cuatro principios esenciales de la dirección de personas y el liderazgo.

- Los cuatro principios de la dirección humana:
 - o La importancia de ser un ejemplo.
 - o La importancia de exigir.
 - o La importancia de ayudar.
 - o La importancia de proteger del miedo y vencer la resistencia al cambio.

Este módulo en una pieza de reflexión y presentación filmada.

MÓDULO 2: NUESTRA RESPONSABILIDAD FINAL : DOMINAR EL CAMBIO. Líder o manager ¿Dónde está la diferencia?.

Objetivo: Reflexionar sobre la responsabilidad final de una persona en un puesto de dirección.

- Pieza filmada donde se reflexiona sobre la diferencia entre ser líder y ser manager y la importancia de saber jugar y equilibrar ambos papeles.

DynamicSinergy *Dirigir Motivando* CONTENIDOS GLOSARIO AYUDA SALIR

MÓDULO 2: RESPONSABILIDAD ESPECÍFICA DEL MANAGER

LIDER
ORIENTACIÓN / VISION

MANAGER
GESTIÓN DEL DÍA A DÍA

brújula, a la orientación, ¿qué papel estamos jugando? ...ya no estamos jugando un papel de managers, estamos jugando un papel de **Líderes**. Como decía Warren Bennis, uno de los gurús del management...

Anterior 2/4 Siguiente DynamicSinergy Play Audio

DynamicSinergy *Dirigir Motivando* CONTENIDOS GLOSARIO AYUDA SALIR

MÓDULO 4: LA DELEGACION

PLANTEAMIENTO

¿Cómo llevaría Ud. una entrevista para delegarle a su comercial la gestión de la cuenta con el objetivo de recuperar ese 10% de caída en las ventas y explotar al máximo el potencial del cliente?

Versión 1 Versión 2

Jaime, te he llamado para decirte que estamos muy contentos con el trabajo que estás realizando hasta ahora y que confío plenamente en tu capacidad así que quiero proponerte un nuevo reto. **Fenomenal**. ¿Sabes que Javier se marcha al extranjero, verdad? Si.

Anterior 1/9 Siguiente DynamicSinergy Pasa Audio

MÓDULO 3: LA DEFINICIÓN DE OBJETIVOS.

Objetivo: Trabajar la herramienta de la definición de objetivos.

- Pieza filmada, con juegos y role play para revisar todos los conceptos referentes a la definición de los objetivos:
 - o Como definirlos.
 - o Que criterios seguir.
 - o Especial atención a la importancia de concretar los objetivos cualitativos.

MODULO 4: LA DELEGACIÓN.

Objetivo: Revisar y reflexionar sobre la herramienta de la delegación.

- Pieza filmada con role plays y juegos para diseccionar la herramienta de la delegación.
- ¿Qué es y que no es delegar?.
- ¿Cuál es la diferencia entre la dirección participativa y la delegativa?.
- ¿Cuál es la diferencia entre delegar y abdicar?.
- ¿Cómo llevar una entrevista para delegar? Pasos a dar.
- La matriz de flexibilidad para elegir al colaborador adecuado.

MÓDULO 5: LA ENTREVISTA DE EVOLUCIÓN.

Objetivo: Reflexionar sobre como convertir una entrevista de evaluación y control en una entrevista de EVOLUCIÓN.

- Pieza filmada con role plays y juegos para diseccionar la herramienta de evaluación.
- ¿Qué es una entrevista de Evolución?.
- ¿Cuáles son las diferencias con una de evaluación?.
- ¿Cómo convertir el control en una herramienta de motivación?.
- ¿Cómo conducir la entrevista?.
- ¿Cómo cerrar el plan de acción?

MÓDULO 6: LA COMUNICACIÓN DE DECISIONES.

Objetivo: reflexionar sobre como comunicar decisiones difíciles conjugándola con la motivación.

- Pieza filmada con role plays y juegos para diseccionar la herramienta de comunicación.
- ¿Cómo comunicar una decisión impopular? : pasos a dar.
- ¿Cómo conseguir el compromiso?.
- ¿Qué errores no se deben cometer?.
- La actitud anguila vs. la actitud carnero.
- La diferencia entre un estilo directo y un estilo autocrático.

MÓDULO 7: SABER DAR FEED-BACK CONSTRUCTIVO.

Objetivo: reflexionar sobre como dar un feed-back constructivo.

- Pieza filmada y juegos para reflexionar sobre la herramienta del feed-back.
- ¿Cómo dar un feed-back constructivo pasos a dar.
- La importancia de basarse en ejemplos.

MÓDULO 8: LA ENTREVISTA DE REPRIMENDA.

Objetivo: reflexionar sobre como realizar una entrevista de reprimenda.

- Pieza filmada con role plays y juegos para diseccionar la herramienta de comunicación.
- Reprender diferente de reprimir.
- La reprimenda con el objetivo de ayudar.
- Los pasos a dar para llevar una conversación para reprender y corregir.
- La importancia de basarla en principios de la organización.
- Los pasos de la preparación.

MÓDULO 9: LA FELICITACIÓN.

Objetivo: reflexionar sobre la condiciones que debe cumplir la felicitación y el reconocimiento para ser eficaz.

- Pieza filmada con juegos para diseccionar la herramienta de comunicación.
- La felicitación como herramienta de motivación.
- Felicitar para motivar o para manipular.
- Las condiciones del reconocimiento positivo.

MÓDULO 10: EL LIDERAZGO A TRAVES DE LA INFLUENCIA.

Objetivo: reflexionar sobre la importancia de influir para liderar.

- Pieza filmada con juegos para reflexionar sobre la importancia de influir en los demás y las leyes que nos permiten hacerlo.
- Liderar no es utilizar el poder sino influir en los demás.
- La teoría del Iceberg.
- Las 3 leyes esenciales de la influencia en los demás.

MÓDULO 11: MANIPULAR vs. MOTIVAR.

Objetivo: reflexionar sobre las diferencias entre manipular y motivar.

- Pieza filmada con juegos para reflexionar sobre la importancia de utilizar las herramientas del management para motivar y no para manipular.
- Manipular vs. Motivar ¿Cuáles son las diferencias?.
- Los riesgos de la manipulación.

MÓDULO 12: CONCLUSIONES FINALES.

Objetivo: realizar un repaso estructurado y general de todas las herramientas vistas

- Pieza filmada y juegos para reflexionar sobre las conclusiones del curso.
- La visión global y gráfica de Dirigir Motivando-e.
- Test final.

REFERENCIAS

- ACS Proyectos Obras y Construcciones
- ADESLAS
- ALCAMPO
- AMADEUS
- AMPER
- ANDBANC
- BANCO CETELEM
- BBVA
- BMW
- BRISTOL MYERS SQUIBB
- CAIXA GIRONA
- CAP GEMINI
- CASER
- CEMENTOS PORTLAND
- CHRONO EXPRES
- CITIBANK
- COFARES
- COMPAQ – HP
- COSMETIQUE ACTIVE
- DETEA
- DINSA
- DRAGADOS
- FERROVIAL
- FUTURE SPACE
- GE-ACCESS
- GOBIERNO FORAL DE NAVARRA+
- GRUPO PLANETA
- HERTZ
- HOSPITAL ALTO DEBA (MONDRAGÓN)
- IFEMA – INSTITUCIÓN FERIAL DE MADRID
- KIMBERLY CLARK
- KRAFT
- L'OREAL
- LA ROCHE POSAY
- LOWENDAL ESPAÑA
- ORACLE
- ORANGE
- PHILIP MORRIS
- PIRELLI NEUMÁTICOS
- RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA
- SANDOZ
- SANTANDER CENTRAL HISPANO
- DIASA INFORMÁTICA
- DIASOFT
- SEAT
- SIEMENS
- UBS
- UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
- FACULTAD DE FARMACIA
- VICHY
- VIVERO VIRTUAL DE EMPRESAS
- WALT DISNEY COMPANY
- WYETH
- YOUNG & RUBICAM

