



Liderar Hoy: Competencias Críticas

Organizado conjuntamente por:



Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

te realizamos todos los tramites

Liderar Hoy: competencias críticas

Índice

Programa de Contenidos	3
Metodología	4
Desarrollo Del Programa	5
Claustro	9
Organización y Materiales	9
Calendario	10
Certificados	10
Inscripciones	11

Liderar Hoy: competencias críticas

Programa Superior en Gestión por Competencias

Programa de Contenidos

Bloque Temático	Módulos
<p>Aprendizaje y Competencias</p> <p>«La gran tarea del líder es crear organizaciones que aprenden»</p> <p><i>Peter Senge</i></p>	<p>I. Estilos de Aprendizaje.</p> <p>II. Las 32 Destrezas del Mando.</p>
<p>Liderazgo y Estilos de Dirección en el siglo XXI</p> <p>«El líder reta el proceso, inspira una visión compartida, capacita a otros para actuar, modela el camino, y llega al corazón»</p> <p><i>Kouzes y Posner</i></p>	<p>III. Toma de decisiones y solución de problemas.</p> <p>IV. la nueva dirección: del control a la influencia.</p> <p>V. Inteligencia Emocional.</p>
<p>Destrezas de gestión</p> <p>« Los gestores administran, los líderes innovan; los gestores mantienen, los líderes desarrollan; los gestores tienen una visión de corto, los líderes la perspectiva a largo; los gestores preguntan cómo y cuándo, los líderes qué y por qué; los gestores aceptan el status quo, los líderes lo desafían...»</p> <p><i>Warren Bennis</i></p>	<p>VI. Definición de metas y objetivos.</p> <p>VII. Liderazgo intergeneracional</p> <p>VIII. Creatividad e Innovación</p> <p>IX. Networking</p>

A los alumnos de anteriores ediciones se les ofrece la posibilidad de continuar perfeccionando sus competencias en los siguientes aspectos:

Modulos de Actualización

Negociar con éxito

La gestión del cambio

Aprender del Conflicto

Destrezas del consultor interno

Liderar Hoy: competencias críticas

Programa Superior en Gestión por Competencias

Metodología

El diseño y contenido del Programa utiliza como modelo de referencia la metodología de Jon Warner, con aportaciones en algunos módulos de Alexander Hiam, Penny Iftner y Herbert Kindler:

1. Un modelo práctico y abierto en dos niveles: iniciación al mando y desarrollo ejecutivo

El primero presenta 32 destrezas clave para el mando; el segundo ofrece herramientas operativas para que el ejecutivo o directivo se auto-diagnostique y diseñe su propio plan de acción. El modelo le permite determinar su perfil de competencias respecto a la destreza analizada en cada módulo.

- a) el punto de partida será siempre ese auto-diagnóstico, porque para desarrollar cualquier destreza es clave conocer 'mi' situación actual, quizás completada con el heterodiagnóstico "cómo me perciben ellos".
- b) tras la cumplimentación del cuestionario de auto-diagnóstico, y antes de iniciar la baremación y presentación del modelo, un directivo con amplia experiencia profesional en el tema compartirá con los participantes su vivencia profesional. A ésta seguirá un breve coloquio y el descanso.
- c) la tercera fase se centra en la explicación detallada del modelo a cubrir en la jornada mediante breves exposiciones magistrales con amplio debate, trabajo en equipo y solución de casos. La experiencia vivida en la jornada y la documentación permitirá la posterior transferencia al equipo de trabajo.
- d) tras la jornada, cada participante diseña un Plan de Acción personal y eficaz

2. Sobre Jon Warner

Jon Warner cuenta con más de 20 años de experiencia en diversas compañías multinacionales en Europa, Estados Unidos y Australia. Ha trabajado en el área de Recursos Humanos y ha desempeñado diversos puestos de línea con grupos numerosos de colaboradores a su cargo. Durante los últimos 8 años, Jon ha trabajado en consultoría organizativa y en la búsqueda de las mejores prácticas de liderazgo. Colabora con empresas tales como MobilOil, the National Bank, Quantas, United Energy, Honda, Caltex, Dow Corning, Barclay's Bank y CocaCola.

Jon Warner es fundador de Team Publications, compañía internacional de formación y editora dedica a ofrecer materiales de aprendizaje prácticos y fáciles de aplicar al mercado mundial de la formación. Ha sido su director operativo durante los últimos cinco años.

Hoy vive a caballo entre Los Angeles y Londres como Presidente de Warner Results Coaching.

Su formación académica incluye un B.A. (con honores), Master en Administración de Empresas y el Doctorado en Cambio y Aprendizaje Organizativo.

Liderar Hoy: competencias críticas

Programa Superior en Gestión por Competencias

Desarrollo Del Programa

I. Aprendizaje y competencias

1. MT1: Estilos de aprendizaje
2. MT2

II. Módulos troncales

En esta segunda parte se trabajan 3 módulos claves para el mando en la sociedad global:

- MT3 – Toma de decisiones y solución de problemas.
- MT4 - Inteligencia Emocional.
- MT5 - La nueva dirección: del control a la influencia.

III. Destrezas de gestión

En esta tercera parte del Programa presentamos cada año 4 nuevas competencias que permiten al mando/directivo analizar en profundidad su perfil y diseñar su propio Plan de Acción.

En años anteriores el programa ha ofrecido los siguientes Módulos:

- Definición de metas y objetivos
- Efectividad del líder
- Creatividad e innovación
- Liderazgo intergeneracional
- Networking
- El Profesional del Servicio al Cliente

Liderar Hoy: competencias críticas

Programa Superior en Gestión por Competencias

MT1 - MT2

ESTILOS DE APRENDIZAJE

En el primer módulo, los participantes utilizarán el modelo de Warner sobre "estilos de aprendizaje". para obtener los máximos beneficios del curso, debatiendo las aportaciones de Knowles sobre la andragogía, así como los modelos de Kolb y Honey. Esto les permitirá:

1. Diagnosticar su propio estilo personal de aprendizaje
2. Debatir los puntos fuertes y débiles de cada estilo, así como las tendencias más destacadas del grupo
3. Consensuar –en equipo- las reglas del juego de la "comunidad de aprendizaje" recién creada

En el segundo el participante se familiariza con modelos alternativos de gestión por competencias y analiza las 32 destrezas críticas del mando, sugeridas por Warner

MT3

TOMA DE DECISIONES Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

La eficacia y la eficiencia en la solución de problemas y toma de decisiones son factores críticos para el rendimiento y el éxito en el ámbito personal e institucional.

Si no identificamos correctamente los problemas, o no los solucionamos adecuadamente, el coste en términos de tiempo e incluso salud, nivel de satisfacción de nuestros clientes y resultados económicos puede ser muy elevado.

Todos solucionamos problemas en el quehacer diario, pero, en ocasiones, tendemos a actuar de manera precipitada, sin tener en cuenta los procesos y técnicas que podrían ayudarnos a mejorar la situación y a generar soluciones más operativas. Es clave, por tanto, conocer en profundidad el proceso de toma de decisiones, así como los bloqueos que nos acechan tanto a nivel individual como grupal. Hoy día no hay consenso respecto a las competencias necesarias para que el proceso de toma de decisiones sea eficaz, pero de las investigaciones realizadas sí podemos inferir áreas que son comunes a todos los profesionales eficaces.

El participante se auto-diagnostica en las siete áreas identificadas.

Liderar Hoy: competencias críticas

Programa Superior en Gestión por Competencias

MT4

LA NUEVA DIRECCIÓN: DEL CONTROL A LA INFLUENCIA

Cada día, deliberadamente o no, influimos de manera directa o indirecta en otras personas. En determinadas ocasiones, la influencia se ejerce en cuestión de minutos; en otras, durante un período de horas, días, meses...

La historia nos demuestra claramente que la habilidad para influir en otros es clave para el liderazgo. Líderes famosos, como Winston Churchill, Martin Luther King, Gandhi, Margaret Thatcher... representan una gama de estilos de influencia demostrables bien diferentes.

¿Reconocemos el estilo de influencia que utilizamos para tratar los problemas del día-a-día? ¿Utilizamos el más apropiado? Las primeras impresiones son decisivas a la hora de influir en otros. Mandos, supervisores y especialistas puede que sólo tengan una única oportunidad en ese proceso de negociación, orientación, ventas, servicio al cliente... que se traen entre manos. La influencia, al igual que cualquier otra destreza, se puede aprender. Algunos la viven de manera intuitiva; otros, necesitan trabajarla con ahínco.

Jon Warner ha diseñado esta herramienta de auto-diagnóstico para su actualización profesional, trabajo en equipo, negociación. Aprenderá cuatro estilos de influencia, identificará sus preferencias y diseñará estrategias prácticas para influir en otros dentro y fuera del trabajo. Identificar nuestro propio estilo suele ser fácil; lo difícil es identificar el estilo preferido de los demás. Reconocer esas diferencias en nuestras relaciones con otras personas es la clave para influir con éxito en los demás. Esto significa que siempre hemos de tener en cuenta nuestro propio estilo y el estilo predominante y las preferencias de influencia de los demás.

MT5

INTELIGENCIA EMOCIONAL

La Inteligencia emocional es hoy una variable crítica en los procesos de selección y promoción de mandos y directivos. Desde Hipócrates, han sido muchos los autores que han estudiado nuestra vida emocional, así como el impacto de los sentimientos en nuestro comportamiento. Goleman es hoy la referencia clave, junto a Howard Gardner, impulsor de las inteligencias múltiples.

Jon Warner nos facilita analizar a fondo el perfil de nuestra IE. Y lo hace con un modelo sencillo, basado en dos ejes críticos: nuestra orientación motivacional – resultados o creencias – y nuestra estructura de comportamiento – control o experimentación. De ahí, se deducen los cuatro perfiles básicos con sus competencias características: reflexivo, organizado, empático y conceptual.

Liderar Hoy: competencias críticas

Programa Superior en Gestión por Competencias

Módulo de Actualización 1

NEGOCIAR CON ÉXITO

Negociar es hoy una destreza crítica en nuestra sociedad. Negociamos con clientes, proveedores, colaboradores, mandos y colegas. Pero no se agota ahí el campo de la negociación: la vida social, la familia, la propia relación de pareja exigen una permanente negociación.

En esta ocasión es Alexander Hiam quien nos ofrece una herramienta contrastada para contrastar nuestro estilo de negociación en base a tres dimensiones clave: social, emocional y cognitiva. Nos ayuda a descubrir nuestro estilo de negociación instintivo, el utilizado por defecto, y la medida en que actuamos con un estilo comprometido y/o inhibido, asertivo y/o conciliador y lineal y/o creativo.

Módulo de Actualización 2

GESTIÓN DEL CAMBIO

Cualquier organización que desea mejorar o, simplemente, competir, vive sometida a las tensiones del cambio. El cambio es además una constante en la vida profesional y en el destino del ejecutivo hoy. Gestionar el cambio no es fácil, pero el directivo puede hacerlo y puede hacerlo bien. Prescindiendo de quién esté detrás del cambio a implantar, el éxito o fracaso depende de él, de su habilidad para inspirar y visionar el futuro, involucrar a su equipo, dominar las rutinas defensivas, diagnosticar y neutralizar las resistencias, y gobernar con tino el timón durante las fases del proceso de cambio.

Módulo de Actualización 3

APRENDER DEL CONFLICTO: CÓMO GESTIONAR LOS DESACUERDOS

Este módulo presenta un modelo dinámico para incrementar las destrezas de Gestión del Conflicto y de las diferencias. Nos ofrece un modelo matricial y ágil - de nueve factores - que permite al participante auto-diagnosticarse.

El alumno/a aprende a identificar con exactitud su patrón de conflictos, a comprender sus propias reacciones, a descubrir las causas y a prevenir que el conflicto se desarrolle y/o intensifique, y a aplicar las técnicas más eficaces para la resolución de conflictos.

Módulo de Actualización 4

DESTREZAS DEL CONSULTOR INTERNO

El ritmo de cambio exigido hoy por los mercados implica una auténtica reconversión profesional de no pocos ejecutivos en las empresas, especialmente de los expertos de las divisiones o departamentos staff.

En el pasado, los profesionales de estos departamentos actuaban básicamente como los expertos que "decían" - ordenaban - a los demás miembros de la organización lo que tenían que hacer. Hoy día, se les pide que desempeñen el rol de consultor, estableciendo alianzas con sus clientes internos para ayudarles a anticipar y evitar problemas y a lograr las metas de la organización. Esto es de particular aplicación a los expertos en Gestión de Recursos Humanos, así como a los de Organización y Sistemas. Este Módulo propone un modelo operativo que puede servirle de guía para incrementar su nivel de eficacia como consultor y - ¿por qué no? - incrementar su imagen profesional a los ojos de sus clientes internos.

Liderar Hoy: competencias críticas

Programa Superior en Gestión por Competencias

Claustro

La administración del Cuaderno de Autodiagnóstico y el desarrollo de los módulos, correrá a cargo de profesionales familiarizados con el modelo Warner, dirigidos por D. Luis M. Pérez Martínez.

Además, cada sesión será introducida por ponentes de reconocido prestigio en el mundo de la empresa.

Profesores invitados en la II Edición:

José María Berenguer

Guglielmo Fiorillo

Vicente Fernández

Susana Gomez

Rosana Macías

Moisés Arrimadas

Carlos de Benito

Jesús García Mingorance

Organización y Materiales

La organización está a cargo de las siguientes Instituciones:

AEDIPE CENTRO: Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas

Universidad Antonio de Nebrija: NEBRIJA BUSINESS SCHOOL

Los materiales: libros y talleres están editados por la EDITORIAL UNIVERSITARIA RAMÓN ARECES.

Liderar Hoy: competencias críticas

Programa Superior en Gestión por Competencias

Calendario

total: 45 horas presenciales repartidas en 5 horas presenciales por módulo (último Jueves de cada mes)

+ 4 horas on line + 6 horas de trabajo a distancia

Horario: 9.00 a 14.00 con 20 minutos de descanso en cada sesión

L M X J V S D L M X J V S D L M X J V S D L M X J V S D L M X J V S D

2010

Octubre: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 **28** 29 30 31

Noviembre: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 **25** 26 27 28 29 30

2011

Enero: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 **20** 21 22 23 24 25 26 **27** 28 29 30 31

Febrero: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 **24** 25 26 27 28

Marzo: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 **24** 25 26 27 28 29 30 31

Abril: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 **28** 29 30

Mayo: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 **26** 27 28 29 30 31

Junio: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 **30**

Certificados

El participante que finalice el Programa satisfactoriamente recibirá:

Diploma de Programa Superior

Especialidad de Gestión por Competencias, emitido por la Universidad Antonio de Nebrija
Nebrija Business School.

Los participantes que elijan desarrollar Módulos Parciales recibirán:

Certificado de Asistencia

de la Universidad Antonio de Nebrija
Nebrija Business School.

Liderar Hoy: competencias críticas

Programa Superior en Gestión por Competencias

Inscripciones

AEDIPE CENTRO
 c/ Francos Rodríguez, 47 Esc. 1º Entreplanta
 28039 Madrid
 Teléfono: 91 429 28 13
 Fax: 91 459 97 59
 Email: secretaria@aedipecentro.org



Fundación Tripartita
 PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

te realizamos todos los tramites

MATRÍCULA Y CONDICIONES ECONÓMICAS

	Fecha	Precio	
		General	Asociados Aedipe
CURSO COMPLETO		€ 3000	€ 2000
Modulo 1. 32 Estilos de Aprendizaje	28.10.10	€ 600	€ 500
Modulo 2. 32 Destrezas del Mando	25.11.10	€ 600	€ 500
Modulo 3. La nueva Dirección: del control a la influencia	20.01.11	€ 600	€ 500
Modulo 4. Liderazgo intergeneracional	27.01.11	€ 600	€ 500
Modulo 5. Inteligencia emocional	24.02.11	€ 600	€ 500
Modulo 6. Toma de decisiones y solución de problemas	24.03.11	€ 600	€ 500
Modulo 7. Coaching	28.04.11	€ 600	€ 500
Modulo 8. Creatividad e Innovacion	26.05.11	€ 600	€ 500
Modulo 9. Networking	30.06.11	€ 600	€ 500

FORMA DE PAGO

La Forma de pago será transferencia bancaria al número de cuenta en Banco Popular:

Asociación Centro de Dirección de Personas: 0075/0432/93/0600270580

La matrícula a curso completo y/o a módulos sueltos deberá estar formalizada y abonada antes del inicio de la formación

Nota: Rogamos remita justificante de pago junto con el Bolefín de Inscripción al mail secretaria@aedipecentro.org y/o al número de fax 914599759. (No se entenderá formalizada la inscripción en tanto nos e remita justificante del pago)



Aedipe Centro

Tel.: 91.429.28.13 en horario de 9 a 15.00 horas
C/ Francos Rodriguez,47. 28039 Madrid
info@aedipecentro.org
www.aedipecentro.org