



ESCUELA DE LIDERAZGO Y DESARROLLO DE EQUIPOS

Programas formativos

efipsa
formación
y consultoría

El rol de los **gestores/as de equipos**, en sus diferentes niveles, es de gran relevancia en el funcionamiento de una organización por cuanto ejercen como principales motores de acción y bienestar de las personas, de ahí la importancia de generar un espacio desde el cual poder desarrollar todas las competencias implícitas en la metacompetencia de **Liderazgo**.

Saber organizar el trabajo con eficiencia, desarrollar una comunicación clara y operativa a la vez que cercana, hacer crecer a las personas profesionalmente, contagiar entusiasmo por la tarea y movilizar hacia nuevos retos... y todo ello desde el modelo de liderazgo más adecuado en cada caso, son cualidades que se puede y conviene **aprender y entrenar**.

Esta es la razón por la que **efipsa** cuenta con una **Escuela de Liderazgo y desarrollo de equipos**. Se trata de un conjunto de programas presenciales/virtuales y cursos online que se pueden desarrollar de manera independiente o a través de itinerarios formativos en función de la posición, la madurez de sus destinatarios y el nivel que se desea alcanzar en la competencia.

Presentación

Escuela de liderazgo y desarrollo de equipos



PROGRAMAS FORMATIVOS

Presenciales | Virtuales

Índice de programas

Escuela de liderazgo y desarrollo de equipos

- 1 Dirección y gestión de equipos
- 2 Cuando el jefe eres tú
- 3 Cómo liderar millennials y la generación Z
- 4 Cultura y valores de liderazgo
- 5 Desarrollo de equipos fuertes y cohesionados
- 6 Delegación
- 7 Dirigir en remoto
- 8 El directivo como gestor de voluntades
- 9 Liderar con cabeza y corazón

Dirección y gestión de equipos

presencial | virtual

POR QUÉ ESTE TALLER

La dirección y gestión de equipos sea cual sea el área: ventas, comercial, comunicación, marketing, técnica o industrial, requieren de un especial cuidado en aspectos como la motivación, la comunicación, la inspiración...

Las relaciones de subordinación tradicionales, con estructuras muy verticales están condenadas a desaparecer. Ante la complejidad cada vez mayor de las necesidades empresariales, únicamente los equipos de colaboradores comprometidos pueden prosperar.

La eficacia de este programa radica en la capacidad para convertir en un hábito el trato estimulante y colaborativo entre un responsable y su equipo más directo.

CONTENIDOS DEL TALLER

1. La importancia de saber gestionar adecuadamente un equipo: el rol del gestor de personas

- Qué se entiende por gestionar y desarrollar equipos de trabajo.
- Requisitos del responsable en la gestión y desarrollo del equipo: conocimientos, actitudes y valores.
- El papel y las funciones del gestor: estrategias y habilidades útiles en el desarrollo de los equipos de trabajo cuando solo existe una dependencia funcional y no jerárquica.

2. El trabajo en equipo

- Qué es trabajar en equipo y por qué es importante hacerlo en los entornos organizacionales.
- Las 5 C's del éxito del trabajo en equipo: el equipo como un escenario de comunicación, cooperación, coordinación, cohesión y confianza.
- Elementos básicos que definen el trabajo en equipo y requisitos para su funcionamiento eficaz.

3. La importancia de la comunicación en la gestión de personas

- Fundamentos comunicativos de la gestión de equipos: la necesidad de coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos; el respeto, la credibilidad y la transparencia a la hora de comunicarnos con nuestro equipo.
- Relación entre comunicación, resultados del trabajo y clima laboral: cómo hacer de la comunicación un instrumento más de gestión de los equipos.

4. Estrategias para el seguimiento del equipo

- La transmisión de directrices, procesos, instrucciones de trabajo, normativa, marco laboral... Cómo dar información e instrucciones relativas a cualquiera de estos aspectos ligados al trabajo en el día a día.
- El seguimiento asociado a la actividad cotidiana.
- La reunión de trabajo como herramienta de seguimiento.

5. Orientación a resultados y motivación

- Cómo comunicar e implicar a los equipos en los objetivos de trabajo.
- ¿Por qué hacemos las cosas y por qué dejamos de hacerlas? Un modelo que explica el comportamiento humano en los equipos de trabajo.
- Elaboración de las estrategias para la motivación de colaboradores: cómo actuar de manera positiva y recompensante.
- Generar una influencia positiva e infundir el entusiasmo a través de nuestro modelo de relación con el equipo: el uso del reconocimiento, la empatía, la atención de demandas etc., vinculadas a la consecución de resultados.

6. El manejo de situaciones "difíciles" en la gestión de los colaboradores: estrategias prácticas

- Abordaje de hitos comunicativos impopulares: cómo dar "malas noticias", hacer y rechazar peticiones, hacer y recibir críticas, cerrar acuerdos y negociar.

Objetivos

- Desarrollar sus fortalezas como gestores de equipos centrándose en el poder de su influencia para afianzar actitudes y comportamientos adecuados en sus equipos.
- Hacer de la comunicación un recurso indispensable en la gestión de sus equipos.
- Poner en marcha estrategias de motivación y automotivación que redunden en el bienestar de sus equipos.
- Conocer y poner en marcha las técnicas que favorecen el manejo de situaciones complicadas del día en sus equipos de trabajo.

Metodología

Este taller alterna su contenido teórico con la realización de ejercicios prácticos. Para fomentar un aprendizaje basado en la propia experiencia, se adapta a las necesidades y realidades de cada participante.

Se utilizan técnicas participativas que permiten la reflexión individual y colectiva y el entrenamiento práctico a través de dinámicas y herramientas tales como material audiovisual: vídeos, imágenes y textos que permitan debatir sobre la vinculación entre conceptos teóricos y los prácticos, ejercicios y casos prácticos relacionados con la temática del taller, entrenamiento personalizado con la técnica de role-playing.

Cuando el jefe eres tú

presencial | virtual

POR QUÉ ESTE TALLER

¡Menuda sorpresa, te han propuesto ser directivo/a o mando!

Quizás lo esperabas, quizás no, el caso es que acaban de proponerte una promoción y ahora serás tú quien lidere y gestione un equipo de trabajo.

Las cosas a partir de ahora van a cambiar: asumes nuevas responsabilidades, tendrás que añadir a tus conocimientos y habilidades un nuevo repertorio de competencias y además, es muy posible que tengas que liderar a quienes hasta ahora eran compañeros de trabajo.

Más que nunca la formación será útil para afrontar este nuevo reto.

CONTENIDOS DEL TALLER

1. Lo que se te viene encima al asumir tu nuevo rol de directivo/ o mando

- Una nueva forma de mirar la realidad de la empresa: la empresa vista desde la dirección.
- Lo que se espera de ti: respeto y adhesión al proyecto de empresa. El mando como representante de la dirección: compromisos y exigencias.
- Tus nuevas responsabilidades y funciones: planificar, organizar, dirigir y controlar. La perspectiva de un mando: "hacer que otros hagan".

2. ¿Qué tipo de directivo/a o mando quieres ser?

- ¿Sabías que hay diferentes formas y estilos de dirigir un equipo? Conoce las ventajas y desventajas de cada una de ellos y aprende a aplicar el más adecuado para ti y tus colaboradores en cada momento.
- El mayor recurso para liderar personas: tú mismo/a. Si consigues ser un referente y transmitir un modelo creíble y honesto podrás influir en tu equipo de una forma más eficaz. La importancia de tus actos a partir de ahora.

3. ¿Qué habilidades te van a ayudar a ser un/a buen/a directivo/a mando?

- El manejo de la información y tu rol de "cadena de transmisión" frente a otras fuentes de información en la empresa: qué, cómo, cuándo, por qué, dónde, etc. informar a tu equipo.
- Como utilizar las técnicas de comunicación a tu alcance para movilizar a tus nuevos colaboradores.
- Cómo dar instrucciones y órdenes de manera eficaz: una guía práctica.

4. En busca de la colaboración, el compromiso y el trabajo en equipo

- La motivación de tus colaboradores/as y su impacto en el compromiso con los objetivos de la empresa: qué motiva y desmotiva en el día a día:
- Cada uno va a su aire, ¿qué puedes hacer? Pautas para favorecer que tu equipo colabore en la obtención de un fin común y evitar que cada uno quiera ponerse la "medalla" a costa del otro. Claves para trabajar en equipo.

Objetivos

- Dotar a futuros mandos y directivos de los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño eficaz de su labor como responsables de personas.
- El taller es además un espacio que permita la reflexión conjunta, la responsabilización y que favorece la identidad y cohesión del colectivo.

Metodología

Este taller alterna su contenido teórico con la realización de ejercicios prácticos. Para fomentar un aprendizaje basado en la propia experiencia, se adapta a las necesidades y realidades de cada participante.

Se utilizan técnicas participativas que permiten la reflexión individual y colectiva y el entrenamiento práctico a través de dinámicas y herramientas tales como material audiovisual: vídeos, imágenes y textos que permitan debatir sobre la vinculación entre conceptos teóricos y los prácticos, ejercicios y casos prácticos relacionados con la temática del taller, entrenamiento personalizado con la técnica de role-playing.

Cómo liderar millennials y la generación Z

presencial | virtual

POR QUÉ ESTE TALLER

Los años de corte varían según las distintas investigaciones, pero podemos decir que el rango de edad de los "Millennials", o "Generación Millennial", comprende a aquellas personas nacidas entre 1980 y 1995 (aprox.). Llamamos "Generación Z", a las personas nacidas entre 1996 y 2015.

Cada vez es más evidente el choque cultural entre los colaboradores de más edad y la cultura Millennial y de la Generación Z. Sólo las organizaciones que sepan minimizar las debilidades y sumar las fortalezas de sus diferentes generaciones podrán afrontar eficazmente los profundos cambios culturales, sociales y digitales en los que están inmersas las empresas del siglo XXI.

Es importante no estereotipar a las personas por su generación, porque podemos incurrir en errores de concepto y de estrategia. Pero sí es cierto que existen numerosos estudios que nos ofrecen datos sobre algunas características de estas nuevas generaciones, ya que se considera que manifiestan unos rasgos distintivos y que se deben tener en cuenta para conocer cuál es el liderazgo más adecuado con este colectivo.

CONTENIDOS DEL TALLER

1. Entender las nuevas generaciones

- Los nuevos paradigmas sociales y culturales, origen de los cambios.
- Mitos y prejuicios sobre los Millennials y Generación Z.
- Diferencias con la "Generación X" y los "Babyboomers".
- Valores y actitudes implícitas en las nuevas generaciones.

2. Confluencia de generaciones en un mismo equipo. Cómo gestionar la diversidad y lograr la integración

- El punto de partida: analizar la estructura diversa de nuestro equipo y sus interrelaciones.
- Análisis y detección de barreras, dificultades, fortalezas y oportunidades.
- Cómo crear las condiciones y los procesos necesarios para favorecer la integración: factores organizativos, grupales e individuales.

3. El gran reto de liderar a las nuevas generaciones. Cómo motivar y favorecer su desarrollo

- Motivaciones y expectativas específicas de los millennials y generación Z y manejo de situaciones de frustración. Salud, ética y equilibrio entre vida personal y profesional.
- Estilos de liderazgo adaptados y eficaces para liderar con éxito: El liderazgo introvertido vs. extrovertido. El liderazgo inspirador y estratégico. La necesidad de *feedback* específico e inmediato.
- Claves para promover la capacidad de generar una visión de futuro y transmitirla. El sentido de propósito y de contribución a la sociedad.
- El comportamiento de quien dirige como herramienta para generar entusiasmo en los/as colaboradores/as: modelar y moldear comportamientos ilusionantes.

Objetivos

- Entender el choque cultural asociado a la llegada de los "millennials" y la "generación Z" a los equipos de trabajo.
- Facilitar herramientas y recursos a los participantes para desarrollar y dirigir adecuadamente sus recursos personales, aprendiendo a integrar, motivar, gestionar adecuadamente y manejar con éxito a las nuevas generaciones.

Metodología

Este taller alterna su contenido teórico con la realización de ejercicios prácticos. Para fomentar un aprendizaje basado en la propia experiencia, se adapta a las necesidades y realidades de cada participante.

Se utilizan técnicas participativas que permiten la reflexión individual y colectiva y el entrenamiento práctico a través de dinámicas y herramientas tales como material audiovisual: vídeos, imágenes y textos que permitan debatir sobre la vinculación entre conceptos teóricos y los prácticos, ejercicios y casos prácticos relacionados con la temática del taller, entrenamiento personalizado con la técnica de role-playing.

Cultura y valores de liderazgo

presencial | virtual

POR QUÉ ESTE TALLER

La creación de un modelo de liderazgo es fundamental para dirigir la rentabilidad de un negocio porque establece los estándares para sus activos más valiosos, sus líderes, cómo deben comportarse y qué competencias necesitan para ofrecer los resultados que de ellos se esperan.

La visión compartida de estrategias, valores, objetivos y formas de hacer a través de un modelo integrado de liderazgo permite dar una respuesta más eficaz a las necesidades de cada organización y a los retos a los que se enfrenta.

CONTENIDOS DEL TALLER

1. Identidad corporativa y cohesión del equipo directivo

Requisitos para la sinergia de un equipo de dirección

- Compartir la razón de ser de la Compañía: visión, misión y valores.
- Mirar en la misma dirección: compartir estrategia, objetivos y estilo de dirección.
- Respetar y aceptar la toma de decisiones del equipo.
- Adhesión al proyecto empresarial y a los retos futuros.
- Enfocar los esfuerzos sumando fuerzas.
- Dar por sentado y aceptar las diferencias en las "formas de hacer".
- Ser fiel a los compromisos adquiridos.

Dos razones para desarrollar un modelo común de liderazgo

- Coherencia con la estrategia, objetivos y valores de la Compañía y consistencia entre los mensajes y los actos.
- Credibilidad del equipo directivo: exhibir comportamientos y actitudes que responden a un equipo fuerte y cohesionado.

2. Cómo liderar desde la influencia para gestionar equipos de trabajo

El Autoconocimiento como base para empezar a influir en los demás

- ¿Por qué hacemos las cosas y por qué dejamos de hacerlas? ¿Qué factores influyen en el cambio de nuestros comportamientos?. Un modelo que explica el comportamiento humano en las organizaciones.
- La diferencia entre cómo nos vemos y cómo nos ven los demás.
- Autodiagnóstico como líder a través de la forma de interactuar con los demás.

Los valores corporativos al servicio del liderazgo

- Cuáles son nuestros valores y cómo los traducimos a comportamientos de liderazgo.
- Cómo tomar conciencia y autogestionar el modelo de liderazgo que ofrecemos.
- La definición de la cultura de liderazgo a partir de lo que hacemos y lo que decimos.
- "Personal branding" y liderazgo.

Cómo hacer de la influencia un recurso para inspirar a los demás

- Fuentes de legitimidad: el poder de la influencia versus el poder de la imposición.
- Formas de influir en los colaboradores: el directivo como facilitador del trabajo de nuestro equipo.
- El liderazgo a través del ejemplo y la consistencia de nuestros mensajes.
- Aspectos de la relación con los demás que marcan el poder para influir: lo que los demás valoran en "alguien influyente".
- El camino hacia un liderazgo entusiasta.

Objetivos

Compartir la cultura y valores de liderazgo y favorecer el desarrollo de estrategias de influencia en los equipos de trabajo.

Metodología

Este taller alterna su contenido teórico con la realización de ejercicios prácticos. Para fomentar un aprendizaje basado en la propia experiencia, se adapta a las necesidades y realidades de cada participante.

Se utilizan técnicas participativas que permiten la reflexión individual y colectiva y el entrenamiento práctico a través de dinámicas y herramientas tales como material audiovisual: vídeos, imágenes y textos que permitan debatir sobre la vinculación entre conceptos teóricos y los prácticos, ejercicios y casos prácticos relacionados con la temática del taller, entrenamiento personalizado con la técnica de role-playing.

Desarrollo de equipos fuertes y cohesionados

presencial | virtual

POR QUÉ ESTE TALLER

¿Son conscientes los equipos de trabajo de las amenazas a las que están expuestos? El individualismo, las crisis, la dificultad en la consecución de objetivos, los cambios, el desgaste, los conflictos de intereses, etc. son sólo algunas de esas amenazas.

A pesar de ello, los equipos de trabajo están “condenados a entenderse”. La respuesta la encontramos en la gestión de sus fortalezas. En ello juega un papel fundamental la figura del gestor, ya sea formal o informal, que sepa manejar las claves que dan lugar a la creación y el desarrollo de equipos fuertes, cohesionados, que sean capaces de superar las dificultades y permanecer unidos ante ellas, en los que cada componente aporte lo mejor de sí mismo en pos del beneficio común.

CONTENIDOS DEL TALLER

1. ¿Por qué fracasan los equipos de trabajo?

- Causas relacionadas con los componentes del equipo:
 - El efecto “medalla”
 - El efecto de las etiquetas y los prejuicios entre sus miembros
 - La influencia de la relación previa
 - Factores de organización interna
- Causas relacionadas con el paso de tiempo:
 - Fases por la que atraviesa todo equipo de trabajo
 - Problemas ligados al inicio o creación del equipo
 - El efecto “desgaste” temporal
- Causas relacionadas con factores externos
 - Afrontamiento de situaciones de cambio
 - Actuación bajo situaciones de presión y dificultad añadida

2. Cómo sentar las bases: la importancia de cuidar los momentos iniciales de un equipo

- La necesidad de sentar normativa, procedimientos de actuación y asignación de funciones y tareas.
- La importancia de gestionar la “psicología” de los componentes del equipo: eliminar prejuicios, manejar expectativas sobre los méritos individuales, fomentar la tolerancia a la frustración, etc.
- Claves para establecer una comunicación eficaz.

3. Cómo consolidar y cohesionar un equipo durante su desarrollo

- La importancia de la ejemplaridad, la justicia y la coherencia del gestor del equipo
- Estrategias para crear un clima de colaboración y compromiso: la importancia de ayudarse mutuamente.
- Habilidades de comunicación: cómo hacer un objetivo atractivo, cómo transmitir información y organizar, como dar instrucciones y explicaciones, como hacerse entender, etc.
- La importancia del reconocimiento de los logros obtenidos, del esfuerzo, la colaboración y el sacrificio por el equipo
- El seguimiento y control de las desviaciones

Módulo 4. Cómo actuar ante situaciones de amenaza o desunión en el equipo: el manejo de las crisis.

- Actuación ante el individualismo: estrategias prácticas.
- Gestión de conflictos entre compañeros
- Manejo de críticas y quejas hacia el gestor del equipo.
- Afrontamiento de situaciones de cambio, novedad o falta de confianza en las posibilidades del equipo.

Objetivos

- Entender los equipos de trabajo como una entidad con características propias y diferenciadas.
- Conocer, asumir y poder anticiparse a las amenazas a las que se ve sometido todo equipo de trabajo.
- Sentar las bases de trabajo para que un equipo se desarrolle bajo las premisas de la cohesión.
- Poner en marcha las claves que permiten que un equipo sea eficaz: coordinación, cooperación, complementariedad, comunicación y confianza.
- Saber actuar ante situaciones “difíciles” en un equipo de trabajo: resolución de conflictos, individualismo, falta de confianza, desgaste, etc.

Metodología

Este taller alterna su contenido teórico con la realización de ejercicios prácticos. Para fomentar un aprendizaje basado en la propia experiencia, se adapta a las necesidades y realidades de cada participante. Se utilizan técnicas participativas que permiten la reflexión individual y colectiva y el entrenamiento práctico a través de dinámicas y herramientas tales como material audiovisual: vídeos, imágenes y textos que permitan debatir sobre la vinculación entre conceptos teóricos y los prácticos, ejercicios y casos prácticos relacionados con la temática del taller, entrenamiento personalizado con la técnica de role-playing.

Delegación

presencial | virtual

POR QUÉ ESTE TALLER

La delegación de tareas es un concepto conocido por los responsables de equipos. Todos saben que se trata de una práctica que les permite trasladar ciertos cometidos a sus colaboradores/as con el fin de poder dar salida a otros de un nivel superior.

En este proceso, a su vez, las personas en las que se delega aprenden y progresan en su desarrollo profesional.

Sin embargo, esto no es tan sencillo, de hecho, con frecuencia nos encontramos con que se trata de una gestión que se lleva a la práctica con una periodicidad mucho menor a lo esperado.

Las causas son diversas, en unas ocasiones se escuchan menciones como: "tardo más en explicarlo que en hacerlo yo", en otros casos no se dispone del conocimiento necesario del equipo como para tomar esta decisión o bien no existe la suficiente confianza en las personas.

También existen ocasiones en las que el/la responsable de un equipo practica la delegación y, tras hacerlo, se encuentra con resultados no deseados, pues la persona en la que se delega no ha llevado a cabo los trabajos como se deseaba, por lo que se toma la decisión de no repetir la experiencia.

Este curso pretende aportar las claves de la delegación eficaz y ayudar a los mandos en su toma de decisiones a este respecto.

CONTENIDOS DEL TALLER

1. Qué es y qué no es delegar
 - Delegación vs asignación de nuevas funciones
 - Delegación de tareas. ¿Y la responsabilidad?
 - Factores delegables y no delegables
 - Conocimientos y habilidades necesarios para delegar
 - El papel de la confianza en la delegación de tareas
 - Creencias limitantes: "tardo más en explicar", "no lo hacen como yo", "pierdo el control de la situación" y otros temores.
2. La elección de las personas en quien se delega
 - La delegación: una cuestión de madurez profesional
 - La aportación del Liderazgo Situacional a la elección acertada de las personas
 - Qué ocurre cuando no existe la delegación en personas con un alto nivel de madurez profesional
 - La evaluación del desempeño en el marco de la delegación: qué aporta y cómo llevarla a cabo
3. El proceso de delegación
 - La definición de tareas delegadas y no delegadas
 - La comunicación de la delegación en el contexto global del equipo
 - El entrenamiento y seguimiento: proceso y habilidades que lo han de acompañar
 - La metodología de trabajo: gestión por procesos a través del desarrollo de planes de acción
 - El líder como mentor de su equipo
 - Nuevos objetivos y procesos de trabajo para el/la responsable que delega

Objetivo

Orientar a los/as responsables de equipos en el proceso de delegación para que éste contribuya al desarrollo profesional propio y del equipo que se dirige.

Metodología

Este taller alterna su contenido teórico con la realización de ejercicios prácticos. Para fomentar un aprendizaje basado en la propia experiencia, se adapta a las necesidades y realidades de cada participante.

Se utilizan técnicas participativas que permiten la reflexión individual y colectiva y el entrenamiento práctico a través de dinámicas y herramientas tales como material audiovisual: vídeos, imágenes y textos que permitan debatir sobre la vinculación entre conceptos teóricos y los prácticos, ejercicios y casos prácticos relacionados con la temática del taller, entrenamiento personalizado con la técnica de role-playing.

Dirigir en remoto

presencial | virtual

POR QUÉ ESTE TALLER

Si dirigir personas ya supone un reto que requiere de excelentes dotes de liderazgo para ser abordado con éxito, la complejidad adicional de hacerlo a distancia, lo convierte en un verdadero desafío.

Sin embargo, dirigir personas o equipos a distancia no sólo es factible sino que puede hacerse de forma eficaz teniendo en cuenta algunos principios básicos.

Como en cualquier otro tipo de relación humana, lo más importante es construir un vínculo de confianza con las personas y que éste se cultive para que se fortalezca y perdure en el tiempo tanto a nivel individual como a nivel de equipo. A partir de ahí, se podrán fijar objetivos, comunicar, motivar, planificar, resolver problemas y, en suma, ejercer la labor de dirección.

CONTENIDOS DEL TALLER

1. Dirigir por control remoto: qué supone y qué requiere de quien lidera

- El origen del éxito: confianza y responsabilidad versus inseguridad y exceso de supervisión y control.
- Conocerme mejor para liderar e influir de forma positiva. Autodiagnóstico para liderar en la distancia: fortalezas y áreas de mejora de cada uno de los participantes.
- El ejercicio del liderazgo por control remoto: características y principios fundamentales. El falso poder de la ubicuidad.

2. Cómo hacer de la comunicación y la motivación en la distancia un motor para la confianza y la responsabilidad del equipo

- Qué, cómo, cuándo, a quién, por qué y con qué frecuencia comunicar cuando se gestiona un equipo por control remoto. La importancia de informar y de estar informado.
- Habilidades fundamentales para influir en la distancia: escuchar, preguntar, empatizar e informar.
- El manejo de los distintos recursos de comunicación en la distancia: correo electrónico, teléfono, skip... Buenas prácticas comunicativas para obtener los mejores resultados en remoto.
- La reunión de coordinación de trabajo. Cómo optimizar el tiempo presencial cuando es esporádico y escaso y aprovecharlo para ejercer labores directivas o de mando.
- Estrategias prácticas para motivar en remoto: del conocimiento de los colaboradores al apoyo en la distancia. Cómo transmitir entusiasmo en la distancia.

3. La gestión del equipo por control remoto

- La necesidad de definir objetivos para conseguir resultados: cómo definir y trasladar objetivos, indicadores y prioridades al equipo.
- La planificación como base para realizar un seguimiento de los trabajos y actividades del equipo. Asesorar versus fiscalizar.
- Del estar encima a construir equipos autónomos: el poder del feedback constructivo. Orientación y retroalimentación.

4. La resolución de conflictos en la distancia

- Por qué a veces fracasamos a la hora de resolver conflictos a distancia.
- Estrategias y técnicas para resolver problemas por control remoto.
- El papel del líder como mediador en la distancia en los conflictos del equipo.

Objetivo

Facilitar herramientas y recursos personales para dirigir equipos en la distancia.

Metodología

Este taller alterna su contenido teórico con la realización de ejercicios prácticos. Para fomentar un aprendizaje basado en la propia experiencia, se adapta a las necesidades y realidades de cada participante.

Se utilizan técnicas participativas que permiten la reflexión individual y colectiva y el entrenamiento práctico a través de dinámicas y herramientas tales como material audiovisual: vídeos, imágenes y textos que permitan debatir sobre la vinculación entre conceptos teóricos y los prácticos, ejercicios y casos prácticos relacionados con la temática del taller, entrenamiento personalizado con la técnica de role-playing.

El directivo como gestor de voluntades

presencial | virtual

POR QUÉ ESTE TALLER

“Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica: la voluntad”.

Albert Einstein

La voluntad es la facultad de decidir y guiar nuestro comportamiento de manera consciente. Se mueve principalmente en dos sentidos:

- De manera espontánea y debido a un acto de convencimiento o motivación personal.
- Debido un compromiso contraído con uno/a mismo/a a pesar de los inconvenientes o dificultades que pueda conllevar la realización de la acción.

Las organizaciones necesitan directivos que no sólo sepan definir estrategias y planes de acción, sino que además sean capaces de movilizar a las personas que deben materializarlos. En otras palabras, el directivo ha de guiar el comportamiento de su equipo y por tanto “gestionar voluntades”. ¿Cómo puede hacerlo? En este taller encontrarás algunas respuestas.

CONTENIDOS DEL TALLER

1. Qué es la voluntad

- La voluntad como motor e impulso de nuestros actos versus la apatía y la rutina
- La voluntad al servicio de nuestras capacidades y objetivos
- Relación entre voluntad y persistencia y la tolerancia a la frustración
- El desempeño profesional desde el acto voluntario y desde la inercia: diferencias e implicaciones
- La voluntad como clave para desarrollar la creatividad, el ingenio, la innovación y la proactividad.

2. Cómo favorecer el convencimiento y el compromiso de los colaboradores

- La superación de los modelos convencionales de motivación. Nuevos retos y horizontes de la motivación en el trabajo. De la motivación al entusiasmo pasando por el autoconvencimiento
- Auto-diagnóstico: ¿Qué tipo de directivo soy? ¿Qué modelo directivo irradio? ¿Qué modelo de conductas ofrezco a mi equipo?
- El poder de influencia del directivo que pretende gestionar voluntades: los valores que dan consistencia a mis actos como directivo
- El directivo como gestor del compromiso. Inspirar más que convencer: cómo favorecer emociones e intenciones alineadas con el proyecto estratégico

3. Recomendaciones prácticas para gestionar voluntades

- Facilitar los estados de confort y de fluidez en el trabajo: situar a las personas cerca de sus intereses profesionales naturales
- Practicar la equidad rigurosa frente a la arbitrariedad en la toma de decisiones, la asignación de tareas, la administración de reconocimientos y llamadas de atención, etc.
- Comunicar de manera clara y precisa los objetivos y expectativas depositados en cada persona del equipo
- Buscar entornos transparentes y en los que la información circule de manera veraz
- Ofrecer apoyo ante las adversidades: evitar la sensación de soledad en los momentos difíciles
- Abrir horizontes de futuro: irradiar optimismo inteligente
- Favorecer el desarrollo profesional de los colaboradores

Objetivo

Facilitar a los responsables de equipos herramientas para mover las actitudes hacia los logros profesionales, el crecimiento y la satisfacción del/de la empleado y la satisfacción.

Metodología

Este taller alterna su contenido teórico con la realización de ejercicios prácticos. Para fomentar un aprendizaje basado en la propia experiencia, se adapta a las necesidades y realidades de cada participante.

Se utilizan técnicas participativas que permiten la reflexión individual y colectiva y el entrenamiento práctico a través de dinámicas y herramientas tales como material audiovisual: vídeos, imágenes y textos que permitan debatir sobre la vinculación entre conceptos teóricos y los prácticos, ejercicios y casos prácticos relacionados con la temática del taller, entrenamiento personalizado con la técnica de role-playing.

Liderar con cabeza y corazón

presencial | virtual

POR QUÉ ESTE TALLER

¿Qué competencias y cualidades debe poseer quien dirige personas? Parece obvio que aquellas en las que intervienen capacidades intelectuales y que están “gobernadas por la cabeza” (planificar, analizar, tomar decisiones...). Pero además de estas capacidades intelectuales, debe saber gestionar adecuadamente sus emociones así como las de las personas a las que dirige, es decir debe actuar desde el “corazón”.

La habilidad para identificar emociones, crear estados de ánimo adecuados, regularlos y eliminar los improductivos, es requisito imprescindible en las personas que lideran equipos. Pero, ¿cómo deben combinarse estas dos áreas? ¿Cuándo debe primar la una sobre la otra?. Encontrarás las respuestas a estas cuestiones y a otras en el taller que a continuación te presentamos.

CONTENIDOS DEL TALLER

1. ¿Por qué es necesaria una gestión racional y emocional de personas?

- Aspectos racionales y emocionales del comportamiento humano.
- Ventajas e inconvenientes de la gestión “racional” vs. “emocional”.
- ¿Cómo nos ayudan las capacidades “racionales”? Necesidad de aplicar la lógica, el sentido común y la coherencia en la gestión de los colaboradores.
- ¿Por qué es útil llegar al corazón de las personas? Impacto de la gestión emocional.

2. El componente “racional” en la dirección de personas

- Competencias del componente “racional”: planificación, organización, creatividad, flexibilidad y reflexión.
- ¿Cómo soy?: Conociendo mi estilo cognitivo.
 - ¿En qué destaco y en qué puedo mejorar?
 - ¿A qué atribuyo el comportamiento de mis colaboradores?
 - ¿Cómo dialogo conmigo mismo ante las situaciones del día a día?
 - ¿Cómo pienso ante las dificultades?
- Cómo sacar el máximo provecho a mis capacidades “racionales”
 - Técnicas cognitivas ante el bloqueo y la rigidez.
 - Superando los errores de pensamiento:
 - Ante la globalización y la anticipación.
 - Ante el catastrofismo y la negatividad.
 - Ante los cambios y los desafíos futuros.

3. La gestión emocional: cómo llegar al corazón de las personas

- ¿Cómo influyen las emociones en el comportamiento de las personas?
- ¿Qué emociones debo potenciar y cuales evitar en el equipo?
- Cómo gestionar las emociones: claves para la regulación de las emociones.
- Cómo generar ilusión, motivación y pasión: estrategias de comportamiento y estrategias comunicativas.

4. Cómo actuar en situaciones de presión desde el prisma racional y emocional”.

- La gestión “racional y emocional” en las situaciones del día a día
- Cómo conseguir que un colaborador ponga en marcha comportamientos adecuados o mejore su rendimiento “llegando a su corazón”
- Cómo gestionar emocionalmente reacciones de enfado y frustración
- Cómo racionalizar comportamientos no deseados y revertirlos con argumentos convincentes.

Objetivo

La mejor aportación que pueden hacer los equipos directivos a sus organizaciones es dirigir con la cabeza y liderar con el corazón, esto es, orientarlas hacia la consecución de objetivos impactando en la voluntad y el compromiso de las personas.

Metodología

Este taller alterna su contenido teórico con la realización de ejercicios prácticos. Para fomentar un aprendizaje basado en la propia experiencia, se adapta a las necesidades y realidades de cada participante.

Se utilizan técnicas participativas que permiten la reflexión individual y colectiva y el entrenamiento práctico a través de dinámicas y herramientas tales como material audiovisual: vídeos, imágenes y textos que permitan debatir sobre la vinculación entre conceptos teóricos y los prácticos, ejercicios y casos prácticos relacionados con la temática del taller, entrenamiento personalizado con la técnica de role-playing.



PROGRAMAS FORMATIVOS

E-learning

Índice de programas

Escuela de liderazgo y desarrollo de equipos

1

Desarrollo de planes de acción

2

Nuevos desafíos del liderazgo

3

Liderando equipos en momentos de cambio

4

Liderazgo saludable

Definición de objetivos y desarrollo de planes de acción

e-learning

POR QUÉ ESTE CURSO

Son muchos los directivos y mandos que a finales de año ponen en marcha reuniones con sus equipos para transmitirles los buenos propósitos del año próximo o reconducirles en caso de desviaciones sobre lo planteado para el año en curso.

En este escenario, nos preguntamos si realmente éste acaba convirtiéndose en un hábito rutinario con poco impacto real o si verdaderamente se hace de la manera adecuada y acompañada de una metodología sistemática que permita conseguir los resultados esperados.

CONTENIDOS DEL CURSO

Módulo 1. Introducción a la DPO

- 1.1. Qué es la DPO
- 1.2. Ventajas de la DPO
- 1.3. Competencias de liderazgo necesarias para esta función

Módulo 2. El proceso de definición de objetivos

- 2.1. Qué entendemos por objetivo
- 2.2. Por qué marcar objetivos
- 2.3. Tipos de objetivos
- 2.4. La definición de objetivos

Módulo 3. La comunicación de objetivos

- 3.1. Introducción
- 3.2. Qué comunicar, para qué, cómo y cuándo: Cuestiones básicas
- 3.3. Guía para la comunicación de objetivos
- 3.4. Comunicación de objetivos grupales e individuales
- 3.5. Cómo contagiar el entusiasmo y transmitir energía positiva

Módulo 4. Desarrollo y seguimiento de planes de acción

- 4.1. Introducción
- 4.2. Definición de un plan de acción
- 4.3. Seguimiento del plan de acción
- 4.4. Técnicas que ayudan a conducir al equipo hacia la óptima ejecución de un plan de acción

Módulo 5. De la dpo a la gestión por competencias

- 5.1. Liderazgo situacional: un marco de trabajo orientado a la consecución de objetivos individuales
- 5.2. Autodiagnóstico en estilo de liderazgo
- 5.3. El modelo de gestión por competencias
- 5.4. Una habilidad al servicio de los procesos de feedback: la asertividad.

Módulo 6. El papel de la motivación en el desarrollo profesional

- 6.1. Motivación, resultados y bienestar
- 6.2. Cómo motivar desde factores extrínsecos a la persona
- 6.3. Cómo motivar desde factores intrínsecos a la persona: salario emocional



Objetivo

Ayudar a los líderes de equipos a definir metas y caminos de actuación en el marco del crecimiento profesional de su equipo y de la propia organización.

Metodología

El diseño pedagógico que efipsa ofrece en formato on-line incluye:

- El desarrollo conceptual a través de pantallas con distinta interactividad
- Vídeos explicativos
- Casos prácticos y ejercicios
- Test de evaluación final

Nuevos desafíos del liderazgo

e-learning

POR QUÉ ESTE CURSO

Quizá llevas años dirigiendo personas, o a lo mejor has asumido esta función recientemente, en cualquier caso, estamos seguros que el liderazgo es un tema que te preocupa y ocupa gran parte de tu tiempo. Es por ello que hemos diseñado un nuevo programa online bajo el título de “Los nuevos desafíos del liderazgo”.

Esta formación, desde un enfoque diferente al habitual, pretende recopilar distintos aspectos del liderazgo sobre los que reflexionar. Algunos ligados a lo que debemos generar en los demás, otros relacionados con las características de la propia organización en la que trabajamos y también aspectos ligados a situaciones o momentos por el que pasan los líderes y sus colaboradores.

Pero, ¿qué aporta de diferente esta formación? Un abordaje diferente del liderazgo partiendo del testimonio de hombres y mujeres, líderes en empresas, que han querido generosamente compartir sus opiniones y experiencias con nosotros. Sólo por eso, esta formación es especial y tiene un gran valor añadido.

CONTENIDOS DEL CURSO

1: Ser líder

- Definición de liderazgo
- Cualidades de un líder
- Para saber más

2: Compartir una visión

- Tener una visión
- Compartir una visión
- Guía práctica para compartir una visión
- Para saber más

3: Desarrollar la influencia a través de ejemplo

- El poder del ejemplo
- Guía práctica para influir a través del ejemplo
- Para saber más

4: Generar confianza

- En quién confían las personas
- Guía práctica para generar confianza
- Para saber más

5: Inspirar y emocionar

Inteligencia emocional

- El líder con inteligencia emocional
- Liderazgo motivador e inspirador
- Despierta afán de triunfo
- Desarrolla a las personas
- Infunde compromiso
- Fomenta las iniciativas
- Contagia el optimismo y emociones positivas
- Comunica con impacto
- Para saber más

6: Gestionar la diversidad

- El concepto de diversidad
- Por qué gestionar la diversidad
- Nuevas fuentes de diversidad
- Actitudes ante la diversidad
- Guía para gestionar la diversidad
- Para saber más

7: Liderar en situaciones de cambio y de crisis

- El cambio como proceso natural y necesario
- Etapas/fases de las personas ante los cambios
- Principios generales a tener en cuenta para la gestión del cambio
- Guía práctica para introducir y liderar cambios
- Liderar en situaciones de crisis
- Liderar en situaciones de crisis no es nada nuevo
- Fases de una situación crítica o de crisis
- Guía práctica para liderar en situaciones críticas

8: Liderar en las distancias cortas

- Desafíos actuales de las PYMES y de sus líderes
- El ejercicio del liderazgo en las PYMES
- Un modelo de liderazgo para PYMES
- Los desafíos en empresas familiares
- El ejercicio del liderazgo en empresas familiares

9: Liderar en la administración pública

- El líder en la administración pública
- El rol del líder en la administración pública
- 10 +1 claves del líder con vocación de servicio en los entornos públicos

10: Autoconocimiento personal como líder

- Introducción
- Tomar conciencia de mi desempeño
- Análisis de comportamientos
- Análisis DAFO
- Mi plan de acción

Objetivos

- Ofrecerte una visión del liderazgo como un conjunto de habilidades, actitudes y comportamientos necesarios para desempeñar esta función.
- Mostrarte distintas dimensiones del liderazgo en función del tipo de situaciones, personas y organizaciones en las que se trabaja.
- Proponerte un trabajo de reflexión y autoconocimiento sobre tu rol y capacidad como líder.

Metodología

El diseño pedagógico que efipsa ofrece en formato on-line incluye el desarrollo conceptual a través de pantallas con distinta interactividad, vídeos explicativos, casos prácticos y ejercicios y test de evaluación final .

Liderar en momentos de cambio

e-learning

POR QUÉ ESTE CURSO

Dirigido a los líderes para que puedan acompañar a sus colaboradores/as con eficacia de gestión y optimismo durante las etapas de crisis.

En este curso intentaremos trabajar juntos/as sobre cómo decidimos que continúe una historia de éxito acompañando, una vez más, a nuestros equipos ante la nueva experiencia de empleado a la que se enfrentan.

CONTENIDOS DEL CURSO

Asumiendo una nueva responsabilidad: “El salto de la rana”.

Pensando a nivel macro para facilitar el nivel micro:

- Experimentando el mundo ExtraVUCA.
- Afrontando el cambio actual de paradigma.

Facilitando una nueva experiencia de empleado desde el liderazgo transformador:

- El punto de partida: mapa de empatía del equipo.
- Cómo satisfacer las necesidades actuales de la Organización a través de las personas: la matriz organización + personas.

Cómo generar una experiencia positiva de empleado como líder transformador:

- Orientación a personas en un momento emocional delicado.
- Estimulación intelectual ante el trabajo en remoto y el uso de las nuevas tecnologías.
- Motivación inspiradora para innovar en época de crisis.
- Influencia para reconducir atascos y resistencias, contagiar optimismo y generar confianza en el futuro.



Objetivos

- Orientar la responsabilidad de los/las líderes ante el nuevo escenario laboral.
- Tomar conciencia de las fortalezas del equipo a pesar de los cambios experimentados.
- Fomentar una experiencia de empleado confortable y optimista.
- Desarrollar las competencias claves del/de la líder para transformar el desconcierto y la incertidumbre en oportunidades de crecimiento

Metodología

El diseño pedagógico que efipsa ofrece en formato on-line incluye:

- El desarrollo conceptual a través de pantallas con distinta interactividad
- Vídeos explicativos
- Casos prácticos y ejercicios
- Test de evaluación final

POR QUÉ ESTE CURSO

Las dinámicas de cambio e innovación son una fuente potencial de dificultades y de desestabilización, desmotivación, estrés, desgaste laboral e, incluso, de depresión y correlacionan con algunos indicadores de gestión como la retención del talento, el absentismo o las bajas laborales.

Los líderes saludables contribuyen al desarrollo sostenible y al equilibrio entre un alto desempeño y el bienestar de las personas y, con ello, a favorecer el cumplimiento de las responsabilidades de cada una, potenciar su motivación, las relaciones positivas y el engagement.

De ahí la relevancia de facilitar un nuevo estilo de dirección que promueva el desarrollo de "health skills" y posicione a la función de liderazgo como factor psicosocial saludable y de alto impacto.

CONTENIDOS DEL CURSO

1. CÓMO LOGRAR TU BIENESTAR FÍSICO PARA LIDERAR MEJOR

- Hábitos de vida saludable: alimentación equilibrada, higiene del sueño y ejercicio regular.
- Cómo sacar el máximo partido a nuestros biorritmos.
- Cómo nos cuidamos en el trabajo presencial y el teletrabajo.
- Cómo te sientes tú y cómo impactas en tu equipo desde este pilar saludable. ¿Qué más podrías hacer?

2. CÓMO GESTIONAR BIEN TU MENTE Y TU TAREA

- La interpretación del error desde la oportunidad de aprendizaje en uno/a mismo/a y en los demás.
- Cómo gestionamos nuestra atención y concentración. ¿Qué efecto generamos en los equipos si nos dispersamos? ¿Cómo conseguir el estado de fluidez en el equipo (disfrutar con el trabajo)?
- La gestión del pensamiento estresor.
- Los beneficios del optimismo inteligente y cómo practicarlo.
- Cómo te sientes tú y cómo impactas en tu equipo desde este pilar saludable. ¿Qué más podrías hacer?

3. CÓMO CONVERTIR TUS EMOCIONES EN ALIADAS DEL BIENESTAR DE TU EQUIPO

- Autorregulación emocional: qué hacer para equilibrar bien el funcionamiento de nuestras emociones.
- Disfrutar juntos como equipo: el efecto de la serotonina en el día a día. Cómo potenciarla para beneficiarnos de sus efectos.
- Liberar energía negativa: el efecto de la oxitocina en el día a día.
- Contagiar positividad a través de las neuronas espejo.
- Cómo te sientes tú y cómo impactas en tu equipo desde este pilar saludable. ¿Qué más podrías hacer?

4. CÓMO GENERAR RELACIONES SALUDABLES, DE APRECIO, CONFIANZA Y RESPETO MUTUO

- Sentirnos equipo: colaboración y sentimiento de pertenencia al equipo.
- El respeto del equilibrio vida personal y vida profesional. Las ventajas de la desconexión.
- Confiar en las personas: cómo generar autonomía y dejar hacer.
- Generar y contribuir a una cultura del reconocimiento y del feedback mutuo.
- Cómo te sientes tú y cómo impactas en tu equipo desde este pilar saludable. ¿Qué más podrías hacer?



Objetivo

Con este programa, las personas que lideran serán capaces de

- Tomar conciencia de su estado de bienestar personal.
- Identificar cómo lo proyectan al equipo.
- Gestionar adecuadamente los cuatro pilares del bienestar en su equipo
- Adoptar compromisos de cambio identificando cómo esto redundará en resultados del equipo.

Metodología

El diseño pedagógico que *efipsa* ofrece en formato on-line incluye:

- El desarrollo conceptual a través de pantallas con distinta interactividad
- Vídeos explicativos
- Casos prácticos y ejercicios
- Test de evaluación final



Más de 20 años ofreciendo soluciones innovadoras, sostenibles y adaptadas a cada organización para impulsar el talento, la igualdad y el bienestar de las personas.