

PROGRAMA INTEGRAL PARA LÍDERS CERCANOS

" El que quiere hacer algo conseguirá el medio, el que no, una excusa "

Este programa integral está orientado a Gerentes, Jefes de Área y Supervisores y consta de:

- 8 Talleres de 2 hrs. para cada temática
- 4 sesiones de **coaching** para cada participante
- 4 **acompañamientos en reuniones** por área
- Entrega de **lectura complementaria** por cada temática
- **Test de personalidad y conductual** para cada participante
- **Reuniones de coordinación** y presentación de avances
- **Informe final** para cada participante con recomendaciones
- **Entrega de certificado** de participación

El programa contempla la participación mínima de 12 y un máximo de 20 personas.

Duración del programa, aproximadamente, dependerá de la cantidad de participantes.

TALLERES

Logra tus sueños y anhelos (Motivación e influencia)

Cuando logramos conectar nuestros sueños y anhelos con los objetivos y metas de la organización, se produce un efecto transformacional potente. Nos conectamos generando pertenencia a la empresa, todo fluye y nos conectamos buscando el cómo lograrlo sin importar el entorno, los problemas y dificultades que nos toque resolver....

Cada objetivo planteado por la organización pasa a ser nuestro objetivo. La creatividad, la innovación y la motivación por lograr son parte de nuestro qué hacer diario.

Desafiate a desaprender (Iniciativa y aprendizaje)

Cuando somos niños, todo nos sorprende, nos interesa y nos llama la atención.

A medida que el tiempo pasa, nos vamos cerrando al aprendizaje. Nos cuesta cambiar rutinas y formas de hacer las cosas

Para un líder efectivo, desaprender e incorporar nuevas maneras de hacer las cosas. es una gran ventaja.

Desaprender necesariamente pasa por reconocer primero, que hay cosas que no sabemos hacer, siendo el segundo paso, el buscar nuevas maneras para hacer lo que hacemos...

Estar en el aquí y ahora (Administración del tiempo)

Dicen que el tiempo para todos es el mismo, pero a ratos nos parece que el tiempo "vuela" sin poder "atraparlo". El primer paso será tomar consciencia, que no lograremos administrar de mejor manera nuestro tiempo, si no nos detenemos y nos preguntamos al menos lo siguiente:

- o ¿Puedo hacerlo ahora?
- o ¿Es importante?
- o ¿Es urgente?
- o ¿Qué impacto tendrá?
- o ¿Cuánto me costará realizarlo?
- o ¿Puedo delegarlo a otras personas?

Cada una de estas preguntas, puede ser respondida por ti mismo.

Y la última de las preguntas ¿Qué método usas para administrar tus tiempos?

Pide y ofrece lo que hace falta (Comunicación asertiva)

Si por un momento nos detenemos a pensar si lo que digo, es exactamente lo que los otros entienden, nos daremos que cuenta que en la mayoría de los casos no es así.

Nos comunicamos a través del lenguaje, pero a través de él, no somos capaces de transmitirlo todo. Debemos sumarle nuestra corporalidad (comunicación no verbal). Es nuestro cuerpo el que participa, pero no somos conscientes ni de nuestra postura, ni de nuestros gestos. También debemos considerar nuestra emocionalidad a la hora de comunicarnos (comunicación paraverbal). El tono en el que transmitimos, la velocidad y los silencios, también son parte de la comunicación y como ya sabremos, el mayor impacto en la comunicación no es el lenguaje, **lo que decimos**, impacta menos que el **«cómo lo decimos** «.

No trabajes solo (Trabajo en Equipo)

Cuando nos referimos a trabajar en equipo, seguramente estamos hablando de logros grupales, cuando el éxito o el fracaso está supeditado a cómo un grupo de personas es capaz de interactuar tras un objetivo común.

La experiencia de vida que tenemos en relación a trabajar en equipo, es más bien pobre. Nuestra educación nos enseña a resolver las cosas de manera individual. Ignoramos los beneficios que nos aporta el trabajo colaborativo. No sabemos comportarnos cuando nos enfrentamos a personas distintas en competencias, conocimientos, intereses y habilidades. Aflora en nosotros el competitivo, ese que genera habitualmente conflictos y obstaculiza el desarrollo del equipo. Es por eso que te invitamos a aprender y practicar habilidades que te permitan reconocer cuándo y en qué situaciones activar el trabajo colaborativo.

Conversa con un sentido de propósito (Negociación)

Antes de sentarte a negociar, pregúntate:

- ¿Qué quiero?
- ¿Qué quieren ellos?
- ¿Qué estilo usaré?
- ¿Qué estoy dispuesto a negociar?
- ¿Qué prioridades tengo?
- ¿Estoy preparado para asumir los costos?

Tus diferencias son parte de la relación (Gestión de Conflictos)

Es una invitación a sentir, pensar y actuar, desde la flexibilidad.

Cuando hablamos de conflictos, nos vienen a la cabeza situaciones difíciles, emociones fuertes e ideas enfrentadas. Vivir una situación así, no es grata para nadie y debemos en algún minuto de la vida, prepararnos para eso.

Lo más probable es que en nuestra vida laboral nos encontremos con esas situaciones permanentemente y cuando tenemos un cargo de liderazgo es fundamental desarrollar la capacidad de ver, aceptar y gestionar las diferencias, pues el impacto de nuestras decisiones, podrá afectar de manera significativa los objetivos de la empresa.

Una mala gestión de conflictos, puede hacernos perder personas valiosas, generar pérdidas importantes en producción, costos, recursos y relaciones con clientes internos y externos.

Los conflictos son parte de las relaciones y si aceptar que somos legítimos otros, nos ayudará a entender que cada uno de nosotros tiene creencias, valores y cultura diferente.

Sé una organización feliz (Clima Laboral)

Cuando comprometemos tiempo, dinero o energía en algo que no va acorde con nuestros valores, nos sentimos irritados, frustrados y se activa en nosotros una sensación de estrés.

Alcanzar la alegría, la felicidad y la sensación de satisfacción en nuestros trabajos, pasa por alinear nuestros valores con los de la organización. ¿Quién es el responsable de esa conversación? Creemos firmemente que somos todos, por lo que mientras antes iniciemos esas importantes conversaciones, antes podremos comenzar a conquistar esa satisfacción.

En toda organización se generan interacciones entre personas y dependiendo del rol que cumplan esas personas y la responsabilidad que tengan, podrán afectar de mayor o menor manera el clima laboral. Cuando tenemos personas a nuestro cargo, es nuestra responsabilidad generar los entornos adecuados para promover y fomentar el autocuidado y cuidado mutuo y así generar una mejor calidad de vida.

Tomar consciencia que el impacto que tiene un líder en el clima laboral será el punto de partida.