

randstad  
elearning.



# desarrollo de habilidades para la dirección de personas.

¿Qué incluye este itinerario formativo?

Incluye acceso, soporte administrativo y pedagógico a través del tutor personal y diploma acreditativo.

Duración: 25 horas

Tiempo estimado: 5 semanas

# desarrollo de habilidades para la dirección de personas.

## Objetivos del curso

La formación en el área de liderazgo de equipos y trabajo en equipo es clave para conseguir una organización de alto rendimiento. Este curso está orientado a capacitar a los líderes en las habilidades necesarias para mejorar su rendimiento, el de cada persona de su equipo y el propio equipo de trabajo.

Dentro de los objetivos fundamentales del curso de Desarrollo de Habilidades para la Dirección de Personas encontramos:

- Aprender lo que entendemos por liderazgo y en particular el liderazgo emocional.
- Analizar qué acciones y/o comportamientos pertenecen al campo de la gestión y cuáles al del liderazgo.
- Aprender que cualidades ha de tener un líder y en qué pilares se basa el liderazgo.
- Conocer qué modelos de liderazgo hay y los estilos de liderazgo que se pueden aplicar.
- Aprender a construir sólidamente las bases para el funcionamiento de un equipo.
- Conocer las características y elementos necesarios que precisan los equipos para su constitución.
- Analizar los diferentes roles que se pueden presentar en un equipo de trabajo.
- Potenciar el desarrollo de habilidades tales como comunicación, organización y distribución de tareas, planificación y liderazgo.
- Analizar las claves que permiten una mayor eficacia.
- Conocer las claves para la gestión de un conflicto en el seno de un equipo.
- Aprender los diferentes factores que intervienen en la dirección de equipos y cómo definir las metas y también conocer el por qué no funciona un equipo de trabajo.
- Aprenderemos a conocernos a nosotros mismos y a comprender por qué hacemos las cosas.
- Conocer qué mecanismos intervienen e influyen en la motivación de las personas
- Establecer una serie de recetas para motivar ya no sólo a nuestros nuevos empleados sino también a sí mismo.
- Comprender cómo afectan la visión, los valores y el establecimiento de objetivos de una organización en la motivación de las personas que trabajan en la misma.
- Conocer los procesos de desmotivación.
- Saber gestionar y retener el talento en las Organizaciones a través de las herramientas necesarias para tal fin.
- Conocer y diseñar técnicas y metodologías que permitan hacer evaluaciones del potencial humano.
- Incentivar el uso de instrumentos y procedimientos para fortalecer el potencial de las personas en el trabajo.

## Estructura general del curso

### Liderazgo y Dirección de Personas

#### UNIDAD.- Qué es el Liderazgo

- Qué es el Liderazgo
- Jerarquías formales e informales
- El líder y sus seguidores
- El líder ante el cambio. "La Tempestad", de Shakespeare

#### UNIDAD.- Estilos y Modelos de Liderazgo

- Estilos de liderazgo
- Modelos de liderazgo
- Liderazgo transaccional
- Liderazgo transformador
- Liderazgo trascendente

#### UNIDAD.- Los 3 Pilares Fundamentales del Liderazgo

- Los 3 pilares fundamentales del liderazgo
- El éxito de un líder
- Competencias del líder

#### UNIDAD.- Liderazgo Emocional

- El Liderazgo Emocional
- Liderar las Emociones del Grupo
- Gestión de las Emociones del Equipo
- Los Estados de Ánimo de una Organización
- El líder motivador. "Enrique V", de Shakespeare

#### UNIDAD.- Autocontrol Emocional del Líder

- Autocontrol Emocional

#### UNIDAD.- El Líder Coach

- El Líder Coach
- Ventajas del estilo de dirección basado en el coaching
- El líder transparente. "El Rey Lear", de Shakespeare

## UNIDAD.- La Misión Empresarial

- La misión empresarial
- Visión compartida
- El proceso de planificación eficaz
- Naturaleza de la planificación y de los planes
- Etapas de la formulación de un plan
- Errores y fallos en la formulación de planes

## Trabajo en equipo

### UNIDAD.- En qué consiste realmente el trabajo en Equipo

- El Trabajo en Equipo
- ¿Qué caracteriza a un equipo de trabajo?
- ¿Cuándo no funciona un equipo?
- Conclusión - En qué consiste realmente el trabajo en Equipo

### UNIDAD.- La cohesión de un equipo

- La dirección de equipos
- La Cohesión del Equipo
- Características de la Cohesión del Equipo
- Recomendaciones para la cohesión de un equipo
- Cómo fomentar la cohesión del equipo
- Fomentar la cohesión del equipo
- Fomentar el Sentido de Identidad del Equipo
- Conclusión - Cómo fomentar la cohesión del equipo

### UNIDAD.- La conflictividad y falta de cohesión de un equipo

- La conflictividad y falta de cohesión de un equipo
- El compromiso común
- La resolución de los conflictos
- Conclusión - La conflictividad y falta de cohesión de un equipo

### UNIDAD.- Definir claramente las metas en el trabajo en equipo

- Definir claramente las metas
- Dirección de equipos: definir las metas
- Conclusión - Definir claramente las metas en el trabajo en equipo

### UNIDAD.- Cómo crear un ambiente de confianza y colaboración en el equipo

- Confianza y riesgos compartidos

- Cómo se consigue trabajar en equipo
- Recomendaciones para crear un ambiente de confianza y colaboración en el equipo
- Cuestiones a Debatir
- Las normas sociales y el equipo
- Prevenir los comportamientos excesivamente individualistas
- Conclusión - Las normas sociales y el equipo

## UNIDAD.- Los Equipos EEE

- Los equipos EEE
- El desarrollo personal de las habilidades de integración
- La escucha activa
- Habilidades para la escucha activa
- Elementos a evitar en la escucha activa
- Conclusión - Los Equipos EEE

## UNIDAD.- Gestión de Equipos Virtuales de Trabajo

- Equipos Virtuales de Trabajo
- Ventajas de los Equipos Virtuales de Trabajo
- Retos y dificultades de los Equipos Virtuales de Trabajo
- Actitudes que favorecen el éxito de un equipo de trabajo virtual
- Creación de un equipo virtual de trabajo
- Recomendaciones para liderar equipos a distancia
- La Comunicación en los Equipos de Trabajo Virtuales

## Motivación y Automotivación

### UNIDAD.- La Motivación

- La motivación y el compromiso en las organizaciones
- La perspectiva motivacional de los empleados
- Motivación de los colaboradores
- Claves para la motivación del equipo
- Cómo no desmotivar al equipo

### UNIDAD.- Incentivos positivos y negativos

- Incentivos positivos y negativos
- Combinar incentivos
- Los incentivos monetarios

### UNIDAD.- La Motivación intrínseca de los colaboradores

- Sentido de propósito

- Sentido de Progreso
- Sentido de autonomía
- Sentido de competencia
- El Proyecto Oxygen
- Potenciales de talento
- Factores de crecimiento
- La importancia del reconocimiento
- Obtener el compromiso de los empleados
- Fijación de objetivos motivadores

## UNIDAD.- Claves de Automotivación

- Factores de automotivación
- Motivación vs. abulia
- Fijación de metas personales
- La fluidez
- Alcanzando el estado de flujo
- Recomendaciones de automotivación

## Gestión del Talento

### UNIDAD.- El Estilo de Dirección basado en el Coaching

- El estilo de dirección basado en metodologías del coaching
- Estilo tradicional vs. estilo basado en metodologías del coaching
- El supervisor y el desarrollo del talento
- Ventajas del estilo de dirección basado en el coaching

### UNIDAD.- Ayudando a desarrollar el talento de los colaboradores

- Formas de ayudar a desarrollar el talento de sus colaboradores
- El líder como modelo de conducta para sus colaboradores
- La capacidad de conocer y diagnosticar a los integrantes del equipo
- La importancia del feedback adecuado
- Condiciones para que el feedback sea efectivo
- La capacidad de proveer a los colaboradores de una adecuada retroalimentación
- La capacidad de proveer un feedback adecuado
- El arte de hacer preguntas
- La importancia de las preguntas

### UNIDAD.- El principio de la voluntariedad

- Dirigir de acuerdo al principio de la coherencia y la voluntariedad
- El Rey Lear

## UNIDAD.- Promoviendo procesos de refuerzo de la confianza y el éxito

- Promover procesos de refuerzo de la confianza y el éxito
- La importancia del reconocimiento

## UNIDAD.- La influencia a través de la generación de expectativas

- Las expectativas como herramienta de modelación de las conductas
- Conversaciones poderosas
- Objetivos de las conversaciones poderosas
- Recomendaciones para desarrollar una conversación poderosa

## UNIDAD.- Cambiar nuestros modelos mentales para mejorar nuestro rendimiento

- La modificación de determinados hábitos y modelos mentales
- El cambio de hábitos

## UNIDAD.- Fijar metas claras y bien priorizadas para los colaboradores

- Fijar metas claras, bien priorizadas y acordes con las capacidades
- Hacia un mejor futuro: Feedforward

## UNIDAD.- Adquirir nuevas capacidades y habilidades

- Potenciales de talento
- Factores de crecimiento
- Adquirir nuevas capacidades y habilidades

## recomendaciones técnicas

Para poder ejecutar la plataforma de formación necesitarás un navegador web (recomendamos IE8 o posterior / Firefox / Opera / Safari / Chrome) con el plugin de Flash 9 o posterior.

Además, recomendamos una resolución de pantalla de 1024 x 768 Así como, que la conexión a Internet sea al menos de 256 kbits/s