

Actividades de Formación



Agosto 2009

La Consultora

Nuestra misión es ayudar a las áreas especializadas en RRHH a desarrollar prácticas consistentes orientadas al cumplimiento de sus metas estratégicas.

Con una fuerte orientación a la investigación y análisis asistimos con nuevas ideas para producir cambios en las personas y la organización minimizando riesgos y generando una ventaja competitiva sostenible en el tiempo.

Director

Ernesto Pradines

Lic. en Psicología (USAL)

MBA (CEMA)

Consultor y Docente

ep@epradines.com.ar

Socio

Martín Moya

Abogado (UBA)

MBA (CEMA)

Consultor y Docente

mam@epradines.com.ar

LIDERANDO EQUIPOS



Los equipos son necesarios para actuar en una realidad compleja donde existen rápidos cambios en los negocios. Las dificultades que se presentan en el trabajo cotidiano puede ser superado por una comprensión clara lo que es liderar equipos. La construcción de un equipo tiene un alto nivel de complejidad dado la mezcla de variables que participan, trabajamos con una serie de conceptos y metodologías que facilitan la comprensión y orientan la acción de quien lidera equipos. Se recomienda esta actividad para aquellos con experiencia concreta en la formación de equipos

Si desea obtener más información escriba a:
info@epradines.com.ar
www.epradines.com.ar

OBJETIVOS

- Comprender la formación de equipos desde un punto de vista dinámico y desarrollar habilidades que permitan el manejo de las situaciones que el proceso genere.
- Reflexionar sobre las acciones que tienen que realizar los líderes para crear equipos exitosos

TEMARIO

- Definiciones iniciales
- Diseño de equipos, creando la arquitectura de un equipo exitoso
 - Diagnosticando las tareas: complejidad, interdependencia
 - Estableciendo el ambiente adecuado
 - Recompensas
 - Responsabilidades de los líderes y los miembros
 - Seleccionando los miembros correctos del equipo de trabajo
- Tamaño del equipo
- Habilidades individuales
- Diversidad
- Definiendo roles formales
- Definiendo liderazgo formal
- Lanzamiento del equipo
- La dinámica del equipo funcionando
- Procesos de equipos
- Diagnosticando y estructurando procesos formales en el equipo
 - Diagnosticando procesos emergentes en el equipo
 - Cantidad y calidad del intercambio de información
 - Conductas colaborativas
 - Toma de decisiones conjuntas
 - Evaluando la identidad dinámica subyacente
 - Subgrupos como un caso especial de identidad dinámica
- Identificaciones en equipos
- Mejorando los procesos disfuncionales
- Dando forma a normas informales

Destinatarios: mandos medios y alta dirección

Tiempo: 2 días completos (opcional 1 Taller)

EL GERENTE COMO COACH



Desarrollar hoy a los colaboradores es ineludible..

Creemos necesario que cada gerente pueda fortalecer sus habilidades para trabajar de manera sistemática en el desarrollo de las personas que colaboran en su área.

Hemos trabajado en una metodología que simplifique el trabajo para lograr el éxito con aplicación de menos tiempo y esfuerzo.

La metodología toma por base la desarrollada por PDI©

Los mecanismos de formación son muy variados, desde el ejemplo, el crear escenarios de práctica, acompañar el proceso del otro, etc.

Aprender cuáles son todos los mecanismos y cómo se aplican para lograr una mejor transmisión de valores y conocimientos.

Si desea obtener más información escriba a:
info@epradines.com.ar
www.epradines.com.ar

OBJETIVOS

- Conocer los diferentes modos de desarrollar competencias en los colaboradores.
- Aprender a utilizar diferentes tipos de herramientas con el fin de formar en el trabajo.
- Reflexionar sobre la formación como función inherente al management

TEMARIO

- Introducción
- Coaching, mentoring y desarrollo
- Errores comunes sobre coaching
- Construcción del escenario de formación
- Inspirar compromiso
- Habilidades y percepción
- Plan de desarrollo
- Aprendizaje en el puesto de trabajo
- Crecimiento de habilidades
- Formas de aprendizaje
- Enseñar a otros a aprender de sí mismo
- Cuidando los avances de los empleados
- Promover persistencia
- Crear disciplina de aprendizaje
- El miedo a equivocarse
- Romper hábitos que se repiten
- Direccionando los problemas de performance de los empleados
- Crear el ambiente
- Recompensar el aprendizaje
- Dando Feedback de alto impacto

Destinatarios: mandos medios y alta dirección

Tiempo: 2 días completos (opcional 1 Taller)

DELEGACIÓN Y EMPOWERMENT



La tendencia inconsciente de concentrar responsabilidades y tareas por un lado versus la necesidad de aumentar la capacidad productiva lleva una lucha interna que a veces es permanente. Sabemos que lo que facilita la delegación es la formación y la confianza. Lo que necesitamos también es seguimiento, control, desarrollo, aprender a hacer algo substancialmente distinto que la tarea en sí. El empowerment es una variable interesante de motivación y generar una mayor capacidad productiva a través de la suma de diferentes inteligencias y formas de trabajo de los propios colaboradores. Desarrollamos una actividad donde se pueda transmitir las condiciones y herramientas para un adecuado y eficaz proceso de delegación.

Si desea obtener más información escriba a:
info@epradines.com.ar
www.epradines.com.ar

OBJETIVOS

- Reflexionar sobre el proceso adecuado de delegación y empowerment.
- Trabajar sobre las trabas internas que impiden una delegación adecuada.
- Lograr distinguir las tareas delegables de las indelegables

TEMARIO

- ❖ **La delegación**
 - La preparación para delegar
 - Siete pasos para la delegación eficaz.
 - La organización moderna y el empowerment.
 - Desde el gerenciamiento autoritario al management participativo.
 - Empowerment y alto involucramiento.
 - El principio de autogestión y la simplificación de los procesos.
 - Como aplicar empowerment exitosamente.
- ❖ **El proceso interno**
 - Responsabilidad y autoridad, alcances de la delegación.
 - ¿Por qué no se delega?
 - La concepción sobre el personal y su influencia en los procesos de delegación.
- ❖ **Tareas y proyectos**
 - Determinación de actividades delegables y no delegables
 - La capacitación y el entrenamiento como condición necesaria para una correcta delegación.
 - Control de la delegación
 - Manejo de errores y procesos de aprendizajes
- ❖ **Consejos para personas en quien se delega**

Destinatarios: mandos medios y alta dirección

Tiempo: 1 día completo

LIDERANDO PERSONAS Y TAREAS



Muchas organizaciones están desarrollando roles que no siguen las estructuras clásicas, es decir, dividen trabajos y responsabilidades con un nuevo criterio; separan administración y propiedad (ownership); capacitación de desarrollo con lo que ciertos aspectos se modifican al momento de ejecutar el nuevo rol. Una queja habitual es: "Soy responsable para que trabaje pero no lo puedo echar..." o "Tengo que enseñarle a trabajar pero el responsable del recurso es mi jefe". Existe un set de conceptos que son la base para aquellos que manejan recursos en contextos no clásicos. Trabajamos en traer a la mente conceptos que facilitan

Si desea obtener más información escriba a:
info@epradines.com.ar
www.epradines.com.ar

OBJETIVOS

- Reflexionar sobre los principales aspectos de la dirección de personas orientado al mejoramiento de las tareas y resultados
- Desarrollar el rol vinculado a las responsabilidades reales
- Trabajar sobre situaciones típicas que facilitan la gestión efectiva de personas y tareas

TEMARIO

- **Motivación**
- Logro, afiliación y poder (personalizado y socializado)
- Compromiso
- Implicación
- **Aprendizaje**
- Estilos
- Formación progresiva
- Productividad
- **Delegación y empowerment**
- Como herramienta de formación
- Como herramienta de ejecución
- **Conversaciones**
- Indagar y exponer
- Sobre juicios
- Para coordinar
- Para posibilitar conversaciones
- **Administrando a otros**
- Nuestro Rol
- Responsabilidades, poder y control
- La idea de Equipo
- Formulación de objetivos
- Planeamiento de Tareas
- Seguimiento de desempeño
- Orientación al cliente
- **Situaciones difíciles**
- Bajos desempeños
- Correcciones de conductas
- Tipos psicológicos especiales
- Reconocimientos

Destinatarios: mandos medios y alta dirección

Tiempo: 2 días completos

Principales Clientes

 Banco Francés

 Consolidar



ZURICH


BODEGAS
CHANDON

LVMH

MOËT HENNESSY · LOUIS VUITTON



Allianz 




PETERSEN & ASOCIADOS
ABOGADOS

López Saavedra, Armando, Esnaola y Vidal Raffo
Abogados



*



*



PEPSICO

Uruguay

*



*

Perú

MERCER

Human Resource Consulting



*



*

WAL*MART

* A través de consultoras asociadas