

Programa de desarrollo de **Mandos Medios** de gestión





Objetivos del programa:

Con su participación activa, luego de finalizado el programa los asistentes:

- Habrán incorporado una serie de conceptos teóricos sobre el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la gestión del cambio, los modelos mentales y la planificación estratégica.
- Habrán vivenciado, revisado, replanteado y ejercitado un conjunto de habilidades blandas que les permitirá mejorar la práctica diaria de la conducción de su equipo de trabajo.
- Habrán aprendido herramientas de análisis organizacional para aplicar en sus grupos y en la compañía en general y herramientas de planificación de proyectos que le permitan dar respuestas a las conclusiones de ese análisis.

Breve descripción del programa

El rol de los Mandos Medios y los referentes organizacionales está definido fundamentalmente por su capacidad para guiar, orientar, motivar y estructurar el trabajo de otros. Lo cual implica un conjunto de habilidades que van más allá del conocimiento técnico o la experiencia y de las cuales depende gran parte de la fluidez del comportamiento organizacional. Formar equipos en habilidades blandas implica aumentar nuestra capacidad para organizarnos y obtener resultados.


Este programa tiene como objetivo que los participantes Desarrollen, reflexionen y apliquen un conjunto de recursos que profesionalicen la coordinación de equipos y procesos de trabajo todos ellos sobre el eje transversal del liderazgo, con un grupo reducido de mandos medios, para potenciar su desempeño actual y proyección a futuro.

Ejes de trabajo

La propuesta está pensada en términos de ejes que guían el proceso. Para cada eje hemos seleccionado un conjunto de temáticas que consideramos importantes a la hora de desplegar competencias para una adecuada conducción de equipos de trabajo.

Liderazgo será el hilo conductor que guía el proceso. En este sentido, es la intención abordar y profundizar las competencias esperadas por la empresa para sus referentes. Así mismo entendemos que el liderazgo es una competencia que se entrena y que es el factor indispensable para la construcción de equipos de trabajo y la coordinación de procesos de trabajo.

Modelos Mentales y Comunicación, son el soporte teórico y práctico que le darán sustento la construcción de escenarios de trabajo deseados. Entendemos que son los elementos centrales a partir de los cuales repensar las propias prácticas profesionales y desde allí elaborar mejores estrategias de liderazgo. Este eje integra los temas de manejo de las emociones, comprensión acerca de los comportamientos motivacionales, negociación y coordinación de reuniones efectivas.



Trabajo en equipo, pondrá el acento en el conocimiento y el manejo de las relaciones interpersonales, y en el liderazgo como el articulador de los vínculos interpersonales. Será una línea de abordaje la problemática de la convivencia intergeneracional en clave de modelos mentales y trabajo en equipo.

Desarrollo de proyectos y Planificación, estará orientado a la detección de fortalezas y debilidades del sector que los participantes lideran, en conjunto con sus equipos de trabajo, para diseñar y planificar juntos/as un proyecto de mejora del mismo. El objetivo de este eje es acompañar los/as en el fortalecimiento de su rol estratégico dentro de la compañía a partir de herramientas de diagnóstico y planificación que puedan implementarse con diversos fines.

MÓDULOS TEMÁTICOS:

- > **Liderazgo:** Conceptualización. Estilos. Liderazgo Situacional. Cuadrantes de Goleman. Empowerment. Autoevaluación y diseño de estrategias de mejora.
- > **Modelos Mentales:** “No vemos las cosas como son sino que vemos las cosas como somos”. La importancia de los modelos mentales. Las fuentes de los modelos mentales. Paradigmas. Las rutinas defensivas. Cómo trabajar con los modelos mentales.
- > **Comunicaciones productivas:** Brincos de abstracción. Cadena de inferencias. Los tres niveles de las comunicaciones productivas. Observaciones y opiniones. La columna izquierda. Exponer e indagar. Las tres fases de la conversación. Reuniones efectivas.
- > **Trabajo en equipo:** Conceptualización: grupo y equipo. Etapas de la maduración grupal. Características de los equipos efectivos. Las disfunciones.
- > **Gestión del Cambio:** Concepto de anticipación. El para qué del cambio. Construcción de una visión compartida. Comunicación del cambio: hacia dónde, como, con qué indicadores. Acompañamiento y abordaje de las ansiedades.
- > **Pensamiento organizacional:** Herramientas de análisis en base a diferentes criterios.
- > **Convivencia intergeneracional:** Características de cada generación. Desarrollo de herramientas para la convivencia y entendimiento intergeneracional.
- > **Diagnóstico y planificación:** herramientas para hacer diagnósticos. Definición de objetivos. Diagrama de Gantt. Seguimientos y evaluación.



METODOLOGÍA

La propuesta metodológica hace énfasis en la participación activa de los asistentes en la construcción de los saberes que luego aplicarán en sus prácticas cotidianas. De esta manera estaremos trabajando desde una ***lógica eminentemente práctica***, dentro de la cual los saberes teóricos acompañarán y profesionalizarán el proceso.

Dentro del programa trabajaremos en la ***construcción de casos***, a partir de hechos reales y cotidianos de la práctica laboral, para su posterior análisis y elaboración de estrategias de abordaje de dichas situaciones. Así los participantes podrán desarrollar la habilidad de poder “leer” las situaciones de trabajo para comprenderlas a partir de elementos teóricos, y entonces diseñar estrategias prácticas de aplicación.

Lo mismo sucederá con la ***simulación de situaciones***, técnica que permite ponerse en “cuerpo y alma” en una situación desconocida o habitual para analizar cómo se desempeña uno en ella u observar la aplicación de algún nuevo contenido procedimental aprendido.

El ***diseño de un proyecto***, a partir de un diagnóstico participativo, será a la vez un contenido y un recurso metodológico desde el cual aprender a planificar y ejecutar procesos de trabajo que respondan a las necesidades estratégicas del sector donde se desempeña cada participante.

Espacios de ***encuentro con referentes***. Otro recurso será la planificación y desarrollo de “Encuentros de Trabajo” con diversos referentes del liderazgo de la empresa para intercambiar miradas y experiencias sobre la gestión.

RESULTADOS ESPERADOS

Con la participación activa de los/as mandos medios en este programa se espera que puedan ***desarrollar las competencias vinculadas a la conducción de su equipo de trabajo y puedan encaminarlo en la mejora de los procesos y la consecución de los objetivos organizacionales.***

Asimismo, al final del programa cada participante contará con una serie de acciones realizadas a partir del diagnóstico arriba mencionado y en función de un proceso de trabajo planificado que sirva de disparador para la construcción de una metodología de trabajo profesional y sistemática, basada en la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo.



RESULTADOS ESPERADOS

Con la participación activa de los/as mandos medios en este programa se espera que puedan **desarrollar las competencias vinculadas a la conducción de su equipo de trabajo y puedan encaminarlo en la mejora de los procesos y la consecución de los objetivos organizacionales.**

Asimismo, al final del programa cada participante contará con una serie de acciones realizadas a partir del diagnóstico arriba mencionado y en función de un proceso de trabajo planificado que sirva de disparador para la construcción de una metodología de trabajo profesional y sistemática, basada en la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo.

SISTEMATICIDAD

El programa tiene una carga total de 48 hs. Distribuidas de la siguiente forma:



30 hs. Distribuidas en encuentros semanales presenciales de 3hs.



10 hs. Aplicadas al desarrollo de acciones y proyectos de mejora en sus ámbitos de trabajo.



6 hs. Dedicadas a encuentros con referentes y visitas a plantas.