



[www.retarconsultores.com](http://www.retarconsultores.com)

**RECURSOS TALENTOS & RESULTADOS**

*"Consultora en Desarrollo Organizacional"*

**PROGRAMA DE HABILIDADES DIRECTIVAS**



## PROGRAMA DE DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS



## OBJETIVOS

El Programa de desarrollo de habilidades directivas ayuda a tomar consciencia del rol de los líderes en la organización, siendo gestores del impacto de sus actitudes sobre los equipos que los rodea.

RETAR, afronta este proyecto de consultoría con foco en el logro de los siguientes objetivos:

### OBJETIVO GENERAL

Entrenar y brindar herramientas concretas de cambio conductual a los participantes para asegurar su incorporación de comportamientos y actitudes favorables hacia el Liderazgo y la Gestión Efectiva de Equipos.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar el propio estilo de liderazgo, reconociendo sus fortalezas y oportunidades.
- ✓ Reconocer las palancas de gestión de personas y lo habitual de su ejercicio con los equipos a cargo, reconociendo el déficit o ausencia de los mismos.
- ✓ Mejorar a través de las herramientas prácticas, su influencia, su habilidad de comunicación verbal y no verbal y la capacidad de mantener la motivación en sus equipos.



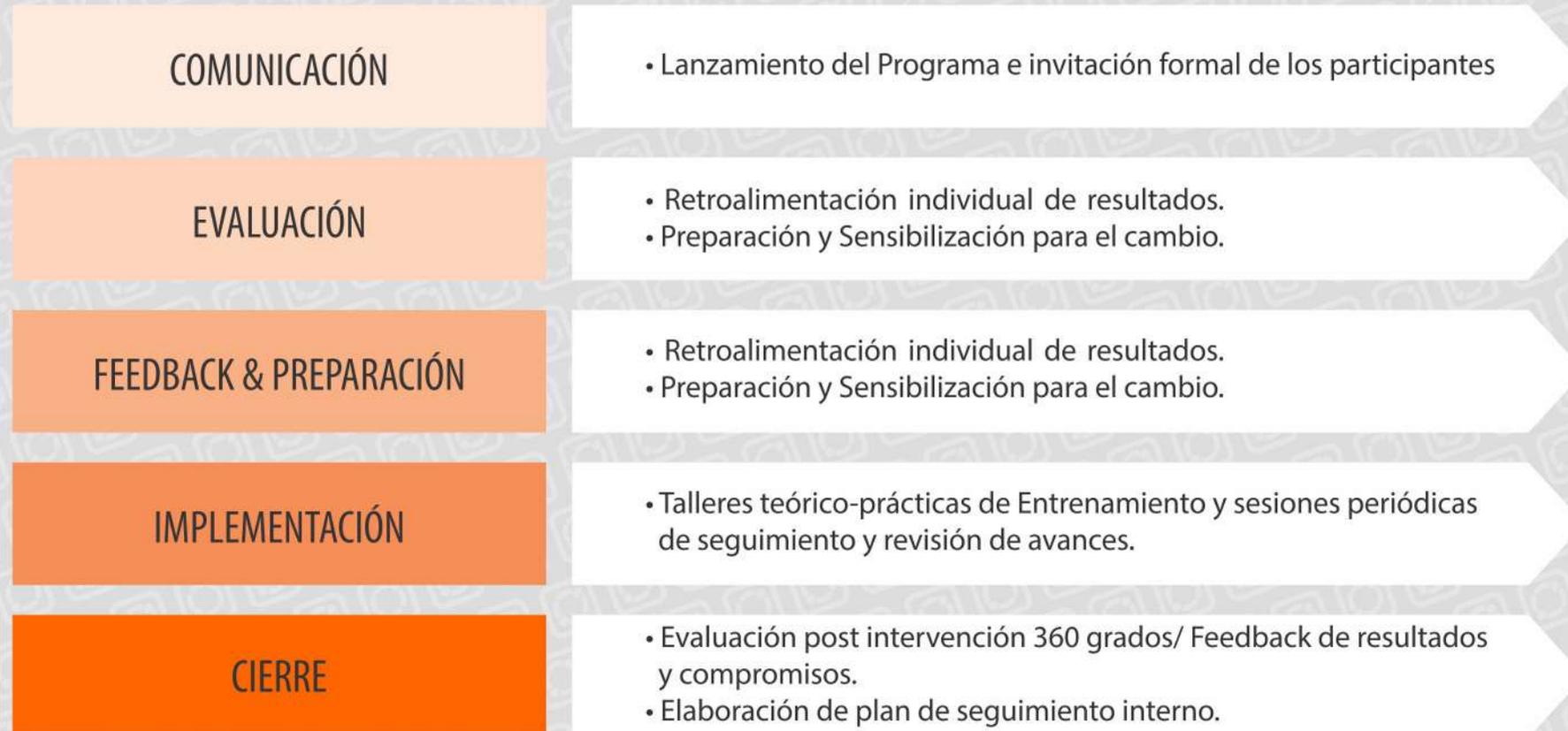
***Trabajar en las “Habilidades Directivas” de los líderes de la organización, es tener en cuenta el efecto cascada de sus acciones y el impacto sobre sus colaboradores, dado que ellos los seguirán no por lo que dicen, sino que principalmente por lo que hacen.***

***Es generar consciencia en los líderes de su poder transformador según las demandas del entorno y su influencia en la determinación de la cultura organizacional de la empresa.***



## ESQUEMA GENERAL DEL PROGRAMA

El programa se basa en el desarrollo continuado de diferentes fases de análisis de la situación actual del colectivo. A continuación se presentan las fases que comprende el proyecto global:



## ESQUEMA GENERAL DEL PROGRAMA

### EVALUACIÓN

#### Objetivos:

- Revisar los antecedentes y datos relevantes que posea la Organización para el planteamiento de brechas con los comportamientos ideales.
- Definir las competencias e indicadores objetivo de desarrollo. (Basados en Diccionario de competencias de la empresa y definición de la competencia LIDERAZGO).
- Identificar comportamientos asociados a estas competencias y su impacto en el colectivo.
- Revisión de evaluaciones de desempeño previas y otros antecedentes.
- Indicadores meta/Conductas objetivo.
- Evaluación 360 grados.

#### Metodología:

- Revisión de Antecedentes (evaluaciones, diccionario de competencias, perfil de colaboradores).
- Definición de Indicadores. (Basado en resultados de encuesta 360).

## ESQUEMA GENERAL DEL PROYECTO: FEEDBACK

### FEEDBACK & PREPARACIÓN

#### Objetivos:

- Preparar a los asistentes a través de la sensibilización y el entendimiento del cambio y su rol en la adhesión de nuevas prácticas.
- Reconocer los principales paradigmas frente al cambio.
- Retroalimentar sobre los resultados, principales fortalezas y oportunidades de su desempeño.

#### Metodología:

- Sesión de alineación de expectativas.
- Sesión vivencial de motivación al cambio.
- Compromiso formal de asistencia y cambio
- Motivación al logro.



## ESQUEMA GENERAL DEL PROYECTO: IMPLEMENTACIÓN

### IMPLEMENTACIÓN

#### Objetivos:

- Desarrollar habilidades y potenciar las competencias de cada profesional participante.

#### Metodología:

- 04 Módulos in house de entrenamiento en liderazgo basado en la metodología de aprendizaje a través de la experiencia.
- Casos de Estudio a ser preparados por los participantes antes de cada sesión
- Se proponen sesiones semanales.

#### Sesiones grupales de seguimiento:

Para fortalecer la puesta en práctica de las conductas nuevas, se propone:

- Trabajos aplicativos mensuales que impliquen un desafío al interior del área.



## ESQUEMA GENERAL DEL PROYECTO: IMPLEMENTACIÓN

### IMPLEMENTACIÓN

#### Objetivos:

- Evaluación del Impacto de la Acción formativa realizada.
- Contrastación de Resultados vs Línea base.

#### Metodología:

- Evaluación 360 grados.
- Medición de indicadores conductuales.
- Retorno sobre la expectativa (evaluación de los participantes sobre la acción formativa).
- Seguimiento a la aplicación de conductas en el corto y medio plazo.
- Involucramiento de la organización en la supervisión y mantenimiento de las prácticas adquiridas.

#### Sesiones grupales de seguimiento:

- Encuesta 360.





*Las habilidades directivas, nos ayudarán a tener equipos de personas más productivas y con mayor aporte de soluciones.*

## METODOLOGÍA

- ✓ Consultores especialistas en el tema se harán responsables de la dirección del taller.
- ✓ Durante el taller cada colaborador recibirá un **Manual de participante**, y al término del programa se otorgarán **certificados de participación**.
- ✓ Se entregará un **Informe Final** al término de cada taller en el que se recogerán las observaciones y recomendaciones generales de la intervención.
- ✓ Las fechas de implementación serán organizadas con el cliente en función de la disponibilidad de los directivos participantes.



***¡Si quieres lograr lo que nunca has alcanzado, necesitas hacer lo que nunca has intentado!***



## CONTACTOS



-  (511) 990098996 / (511) 9826 82998
-  info@retarconsultores.com | **Informes**
-  vpinto@retarconsultores.com | **Contacto Comercial**
-  [www.retarconsultores.com](http://www.retarconsultores.com)