

PROGRAMA DE DESARROLLO DE LIDERAZGO Y GESTIÓN

EDICIÓN 2018

XN PARTNERS

RAMBLA REP. DE MÉXICO 5795
CP 11400
MONTEVIDEO, URUGUAY

+{598} 2601 9006
INFO@XNPARTNERS.COM
WWW.XNPARTNERS.COM

WTC MONTEVIDEO

DR. LUIS BONAVITA 1294
CP 11300
MONTEVIDEO, URUGUAY

+{598} 2626 2000
INFO@WTCMONTEVIDEOFREEZONE.COM
WWW.WTCMONTEVIDEOFREEZONE.COM

PROGRAMA DE DESARROLLO DE HABILIDADES DE LIDERAZGO Y GESTIÓN

Las organizaciones necesitan líderes y gerentes para crear y dirigir la energía emocional que se necesita para asegurar la ejecución y convertir aspiraciones grandiosas en realidad.

Liderazgo y gestión van juntas y son "artes liberales", no se enseñan; se aprenden con la práctica en el terreno de las organizaciones y la disciplina de la reflexión.

El Programa de Desarrollo de Habilidades de Liderazgo y Gestión tiene como objetivo poner a disposición las mejores prácticas para ayudar a los participantes a llevar su saber-hacer a un nivel superior.

PARA ELLO, XN PARTNERS HA DESARROLLADO UNA CURRÍCULA CON TRES
MODALIDADES:

CONFERENCIA

Es una instancia dónde, a partir de una presentación que tiene como objetivo transmitir los fundamentos, la importancia y el estado del arte del tema.

TALLER

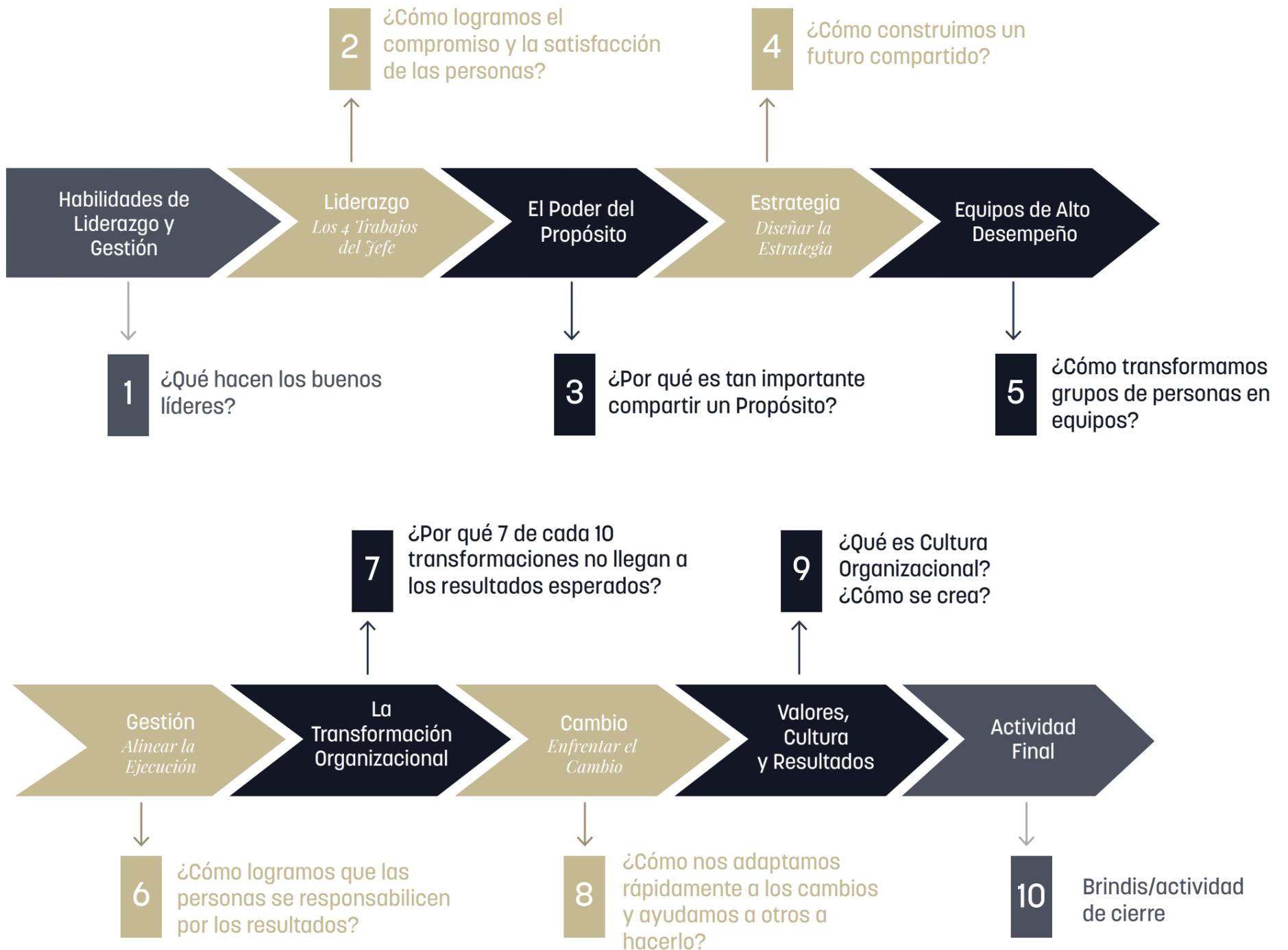
Se trata de una actividad de formación y desarrollo, que tiene como objetivo:

- poner en su consciencia los trabajos que demanda el rol
- reflexionar sobre su propia experiencia a la luz del mejor saber-hacer establecido
- desarrollar habilidades e incorporar herramientas para llevar a la práctica.

CONVERSATORIO

Es una instancia dónde, a partir de una presentación de 30 minutos en la que se expone el tema, se abre una discusión guiada que permite a los asistentes interactuar con el/los orador/es.

ESQUEMA DEL PROGRAMA



1

¿QUÉ HACEN LOS BUENOS LÍDERES?

“La capacidad de Liderazgo y Gestión se puede construir”

En nuestros más de 10 años de práctica en el desarrollo de líderes en Iberoamérica hemos recogido el testimonio de más de 20.000 personas que al pedirles que identificaran en su vida alguna situación o proyecto en la hubieran experimentado el efecto de un liderazgo ejemplar, todas coinciden -con matices menores- en un conjunto de comportamientos que los buenos líderes sostienen. Por lo tanto, al final de cuentas, los buenos líderes demuestran un conjunto de comportamientos que producen emociones muy positivas en los demás. Al decir de Peter Drucker: “los buenos líderes generan energía emocional y la dirigen rumbo a los objetivos”. Desarrollar las habilidades de liderazgo y gestión implica convertir en hábito esos comportamientos.

HABILIDADES
DE LIDERAZGO
Y GESTIÓN

2

¿CÓMO LOGRAMOS EL COMPROMISO Y LA SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS?

“Jefe te nombra alguien. Líder te nombran quienes te siguen”

En un mundo tan cambiante, sólo aquellas organizaciones que utilicen todas las capacidades de su gente podrán desarrollarse. Sólo con personas capacitadas y comprometidas esto es posible.

Muchas veces no sabemos cómo motivar a las personas para que se comprometan. Cuesta que trabajen en equipo. La presión por los resultados genera tensión y afecta el clima organizacional. A veces nos cuesta encarar situaciones o tomar decisiones difíciles con las personas. En ocasiones perdemos buenos talentos.

Este taller está diseñado para que los participantes puedan entender las claves del liderazgo para desarrollar a las personas y equipos a su cargo, a su mejor nivel. Permite a los participantes aprender la enorme diferencia que separa a los buenos líderes de los demás y verificar que es posible mejorarse a sí mismos en forma significativa. Comprender las aristas del rol y los “4 trabajos” que demanda la profesión de líder. Podrán equiparse con un conjunto de herramientas prácticas, de alto impacto para construir su equipo; para tener mejores conversaciones; para enfrentar situaciones difíciles; para saber cómo desarrollar a las personas a su cargo. Entender el valor del reconocimiento y aprender a hacerlo con impacto.

LIDERAZGO
Los 4
Trabajos del
Jefe

3

¿POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE COMPARTIR UN PROPÓSITO?

Las organizaciones son mucho más que una unidad económica. Son unidades de desarrollo social donde las personas tienen la posibilidad de encontrarse, complementarse y de apoyarse, para crear valor para todos los actores clave. Un Propósito, ese algo más noble, más grande, que describe el “por qué hacemos lo que hacemos”, tiene la capacidad de unir a todos en torno a algo que “vale la pena”. Encontrarlo para darle “sentido” al trabajo es uno de los deberes fundamentales de un líder.

¿Qué es un propósito? ¿Cómo se construye? ¿Cuál es el valor del “por qué”? ¿Qué impactos tiene un propósito en las personas de la organización? ¿Y en la comunidad, en los accionistas y los clientes? ¿Es algo intangible o tiene que ver con resultados reales, medibles?

EL PODER DEL
PROPÓSITO

4

¿CÓMO CONSTRUIMOS UN FUTURO COMPARTIDO?

“La mejor manera de predecir el futuro es construyéndolo” ~ Dennis Gabor

No se puede trabajar solamente en la Operación; hay que dedicar tiempo a la Transformación.

Muchas veces estamos tan sumergidos en la “operación” que no nos damos cuenta de que tenemos que parar para pensar. Parar a definir y a planificar. A elegir qué sí y qué no. A diseñar el futuro e inspirar a otros a construirlo.

Este taller está diseñado para que los participantes comprendan la necesidad de invertir buena parte de su tiempo en construir el futuro. Permite a los participantes entender la importancia de tomar en cuenta los eventos externos y determinar el impacto de éstos en su unidad y en la organización. Crear una visión más a largo plazo. Innovar para poder definir lineamientos estratégicos claros, viables y competitivos. Y, finalmente, conseguir la adhesión de sus partes interesadas. Porque, al final de cuentas, el valor de una estrategia está en su ejecución.

ESTRATEGIA
Diseñar la
Estrategia

5

¿CÓMO TRANSFORMAMOS GRUPOS DE PERSONAS EN EQUIPOS?

Construir equipos “ganadores”, que logran resultados sistemáticamente, es una competencia de liderazgo y gestión poco desarrollada. Y es una de las más difíciles de desarrollar. En su primera promoción, la mayoría de los jefes deben su posición a un desempeño individual sobresaliente. Cuando se ven enfrentados a llevar adelante un grupo de personas, esta competencia se hace indispensable. Crear una cultura de equipo tiene impacto no solo en los logros y en el ambiente de trabajo, sino en el desarrollo potencial de la carrera de un líder. Las organizaciones necesitan equipos—más que jugadores individuales o grupos de trabajo.

¿Qué es un equipo? ¿Qué es un Equipo de Alto Desempeño? ¿Cómo se construye? ¿Cuáles son las dificultades para hacerlo? ¿Cuáles son las dimensiones a tener en cuenta? ¿Cómo impacta cada una de ellas en la conformación del equipo? ¿Por qué es importante la actitud? ¿Qué hacer con quienes son jugadores individuales pero no lo son de equipo? ¿Se puede mejorar la habilidad de ser un jugador de equipo? ¿Cómo asegurarse que las responsabilidades individuales no se pierden en las colectivas?

EQUIPOS DE
ALTO
DESEMPEÑO

6

¿CÓMO LOGRAMOS QUE LAS PERSONAS SE RESPONSABILICEN POR LOS RESULTADOS?

“Somos lo que hacemos día a día, de modo que la excelencia no es un acto, sino un hábito” ~ Aristóteles

No alcanza con esforzarse y “ejecutar” para alcanzar desafíos cada vez más grandes. Necesitamos desarrollar la capacidad de Gestión que nos permita sistematizar la ejecución para hacer que las cosas pasen en forma oportuna y eficiente.

Muchas veces nos cuesta conseguir los resultados deseados, trabajamos innumerables horas, el tiempo no alcanza y la presión sobre nuestras espaldas es cada vez mayor. Y, además, nos frustramos porque sentimos que algunas personas no entienden lo que hay que hacer, asumimos que no están comprometidos y pensamos que lo que hacen es quejarse o poner excusas.

Este taller está diseñado para que los participantes entiendan la Gestión como capacidad clave para lograr los resultados deseados y para alinear y comprometer a las personas. Permite a los participantes aprender las técnicas y herramientas de la gestión por objetivos y la disciplina ejecutiva necesaria para monitorear y tomar acción sobre los desvíos; poder evaluar los resultados e incorporar lo aprendido al siguiente ciclo de desempeño. Y, en definitiva, encontrar la forma para que las personas se responsabilicen por los resultados que tienen que lograr, transformen las excusas en acciones y experimenten la satisfacción por los logros obtenidos

GESTIÓN

*Alinear la
Ejecución*

7

¿POR QUÉ 7 DE CADA 10 TRANSFORMACIONES NO LLEGAN A LOS RESULTADOS ESPERADOS? ¿QUÉ ALTERNATIVAS HAY PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL CAMBIO?

Uno de los errores más frecuentes en cualquier proceso de transformación es abordar solamente el aspecto técnico del cambio: ya sea la instalación de un nuevo software, el cambio de procesos o una reestructura. Pero en cualquier transformación, el aspecto social -que facilita la adaptación y el compromiso de las personas afectadas- es tanto o más importante que el técnico y por lo tanto debe ser diseñado y gestionado con la misma rigurosidad. Para esto los líderes deben identificar un propósito positivo e inspirador que movilice a las personas e involucrarlas en el proceso, para comprometerlas con el cambio. Deben también entender cómo afecta la transformación a cada una de las partes interesadas, para poder tomar decisiones y acciones en consecuencia.

¿Qué es una transformación? ¿Cómo se diseña y gestiona una transformación? ¿Cómo puedo rápidamente lograr que una cantidad suficiente de personas modifique su mentalidad y comportamientos? ¿Cómo hacer para que las personas abandonen el pasado más rápidamente? ¿Cómo hacerlos abrazar el futuro con entusiasmo y darle la bienvenida a lo nuevo, viendo más oportunidades que problemas y contagiando energía positiva?

LA
TRANSFORMACIÓN
ORGANIZACIONAL

8

¿CÓMO NOS ADAPTAMOS RÁPIDAMENTE A LOS CAMBIOS Y AYUDAMOS A OTROS A HACERLO?

*“No es la especie más fuerte ni la más inteligente la que sobrevive, sino la que tiene mejor adaptación al cambio”
~ Charles Darwin*

La tecnología y el entorno de negocios ha generado un ambiente donde el cambio es cada vez más vertiginoso.

Muchas veces cambiamos procesos, sistemas informáticos, estructuras y roles, pero nos cuesta a nosotros mismos adaptarnos y mucho más lograr que las personas acepten y se suban a los cambios. Hoy todas las personas de la organización necesitan desarrollar la capacidad de adaptación, porque “nada cambia hasta que uno mismo no cambia”.

Este taller está diseñado para mejorar la capacidad de adaptación del participante y aumentar sus habilidades para ayudar a quienes lo rodean a abrazar los cambios con entusiasmo. Permite a los participantes entender cómo reaccionamos las personas ante el cambio organizacional y cómo nos adaptamos a él. Descubrir qué tan buenos son para adaptarse al cambio y ayudar a otros a hacerlo, aprender sobre las etapas de la transición psicológica que experimentamos las personas para ajustarnos a la novedad, y ensayar la mejor práctica conocida para superar emociones paralizantes y abrazar productivamente los nuevos comienzos.

CAMBIO

*Enfrentar el
Cambio*

9

¿QUÉ ES CULTURA ORGANIZACIONAL? ¿CÓMO SE CREA?

La cultura organizacional es un concepto abstracto, a menudo difícil de asir, pero con una materialidad incuestionable. Se trata de una fuerza determinante de lo que los miembros de la organización piensan, sienten, dicen, hacen y producen y, por ende, de los resultados que logran y del “clima que se respira” en la organización. A pesar de ser tan determinante, los líderes muchas veces se resignan. Transformar y sostener una cultura es uno de los desafíos más importantes que tienen los líderes.

¿Cuántas veces hemos escuchado “El problema es cultural”? ¿Y si lo es, hay alguna forma de “resolverlo” o es algo determinante que nos condiciona irremediamente? ¿Qué rol juegan los líderes? ¿Existen herramientas para poder tomar acciones? ¿Cuáles son los elementos definitorios de una cultura organizacional? ¿Cuál es el valor de los valores? ¿Es importante definirlos? ¿Cómo utilizamos los valores definidos, en el día a día? ¿Hay sistemas para crear, transformar, sostener una cultura organizacional?

VALORES,
CULTURA Y
RESULTADOS

PRECIO DEL PROGRAMA

PRE-ORDEN (10%)	U\$S 2.115 + IVA
PRECIO DE LISTA	U\$S 2.350 + IVA

PREGUNTAS FRECUENTES

1. Ya hice los L4TJ y estoy interesado en hacer el programa completo. ¿Cómo puedo hacer?

Se puede realizar el resto del programa y obtener el certificado.
Por favor contáctenos por descuentos de ex-participantes.

2. No voy a poder participar en uno de los talleres en la fecha especificada por motivos de fuerza mayor.

Antes causas de fuerza mayor y avisando con una antelación no menor de 1 semana, se puede reprogramar hasta 1 taller para futuras ediciones.

3. ¿Podemos realizar el programa entre dos personas? Es decir, pagar un cupo y que algunos talleres los haga una persona y otros otra persona.

Lamentablemente no.

4. En el caso de ausencia no contemplada en la pregunta 2 ¿puedo mandar a alguien en mi lugar?

Lamentablemente no.

5. ¿En el caso de tener que abandonar el programa sin completar (más de 2 talleres), se puede solicitar un reembolso?

No existe posibilidad de reembolso.

6. ¿Puedo empezar el programa una vez que este haya comenzado?

Si solo faltó a L4TJ, puede empezar y completar L4TJ en el inmediato siguiente. De otro modo, contáctenos.

7. ¿Puedo participar del programa junto a la gente que me reporta?

Algunas dinámicas de los talleres no lo hacen recomendable. Por lo que lo deberemos estudiar caso a caso.

Se aceptarán hasta un máximo de 5 participantes de una misma empresa.

10 % de descuento sobre pre-orden a clientes activos

15% de descuento por 5 participantes; si son clientes, se le suma el 10% de cliente activo.

Adicionalmente aceptamos participantes a través de INEFOP:
por favor contactarse con ellos primero
inefop.org.uy



RAMBLA REP. MÉXICO 5795
CP 14200
MONTEVIDEO, URUGUAY

+[598] 2601 9006
INFO@XNPARTNERS.COM

WWW.XNPARTNERS.COM

SOBRE XN PARTNERS

Xn Partners es una firma dedicada al desarrollo de la capacidad organizacional de liderazgo y gestión que requieren las organizaciones para lograr los resultados deseados y convertirse en excelentes lugares para trabajar.



DR. LUIS BONAVIDA 1294
CP 11300
MONTEVIDEO, URUGUAY

+[598] 2626 2000
INFO@WTCMONTEVIDEOFREEZONE.COM

WWW.WTCMONTEVIDEOFREEZONE.COM

SOBRE WTC MONTEVIDEO FREE ZONE

WTC Montevideo Free Zone es la Zona Franca de Servicios del Complejo World Trade Center Montevideo que suma las ventajas de operar desde un centro de negocios de alto estándar internacional con la eficiencia impositiva que conlleva exportar servicios bajo los beneficios y garantías que ofrece el Régimen de Zonas Francas del Uruguay.