



PROGRAMA DE GOBIERNO

PEOPLE GOVERNMENT PROGRAM

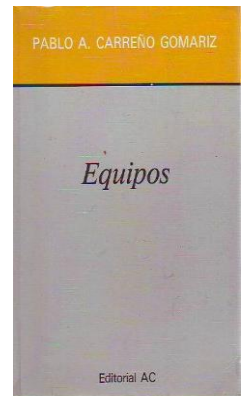
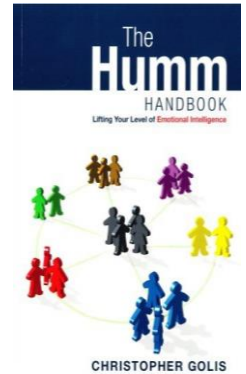


NUESTRA VISIÓN

MISIÓN: *Nacemos con la ilusión de contribuir a la construcción de una sociedad empresarial más humana, formando a directivos en autogobierno y gobierno de personas, con libertad de pensamiento y al servicio del Bien Común.*

Los **valores** que buscamos inculcar en nuestro programas de formación son:

- El **afán por las humanidades** y una visión humanista de la realidad a través de una sólida formación cultural.
 - Capacidad crítica, **rigor intelectual** y capacidad de diálogo y argumentación, así como **interés por la verdad**.
 - Analizar y **comprender la situación compleja** y cambiante del mundo actual.
 - **Fomentar el esfuerzo** por adquirir autogobierno personal.
 - **Visión empresarial y de gobierno con planteamientos humanistas** y capaz de dar soluciones humanas a problemas complejos.
- Búsqueda del Bien Común,** potenciando una **actitud de servicio** que favorezca el **desarrollo de la sociedad**



En cualquier caso, nosotros no creemos en los “castillos en el aire”, nosotros construimos con los “pies en la tierra” y sabemos que no es posible la perdurabilidad de las compañías sin resultados en el corto y medio plazo. Por eso nuestros programas de formación están orientados a la meta y los resultados.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

*Potenciar el desarrollo de nuestro personal directivo, dotándolo de los conocimientos y capacidades en la **visión de gobierno**, que les permitan afrontar los retos de futuro con garantías suficientes de éxito personal suyo, de su equipo y de la organización.*

Para ello:

1.

Potenciar un autodesarrollo personal de apertura a nuevos retos en la manera de afrontar la forma de hacer las cosas.

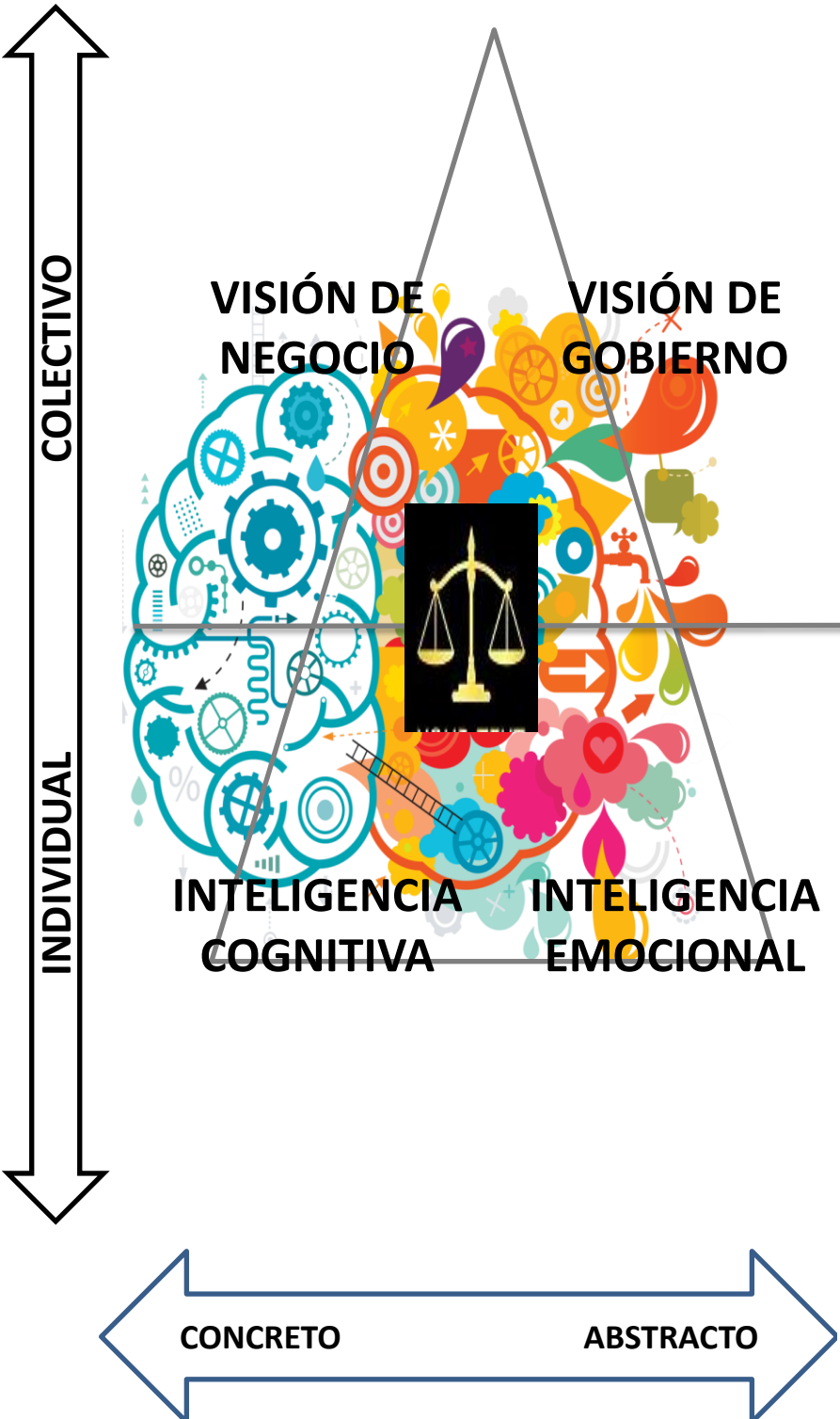
2.

Profundizar en la relaciones personales, clave del éxito con su equipo, el resto de la organización y el exterior.



ESQUEMA BÁSICO

EQUILIBRIO



Desarrollo de la **Organización**

- Órganos de Gobierno
- Manual Gobierno Corporativo
- Diseño de estructura
- Valoración Puestos Trabajo (VPT)
- Valoración Resultados. Nuestro modelo TIRTALENT

Desarrollo del **Liderazgo**

- Rol del Lider.
- Herramientas: Autoridad; Motivación y Comunicación.
- Gestión del tiempo y estrés
- Presentaciones eficaces

Desarrollo del **Equipo**

- Cooperación Vs Competencia
- La sinergia
- El proceso de trabajo en equipo
- El Acuerdo
- Problemas, dilemas y dificultades
- Dirección de reuniones

Desarrollo de las **Decisiones**

- El proceso directivo
- Estilos de dirección
- ¿Dirigir o delegar? Técnica integral 466

Desarrollo de **Personas**:

- Modelo Humm: Temperamento, carácter y personalidad.
- Técnica operativa CT: Componentes temperamentales
- La entrevista de evaluación: Gestión del Pacto.
- Inteligencia emocional

METODOLOGÍA

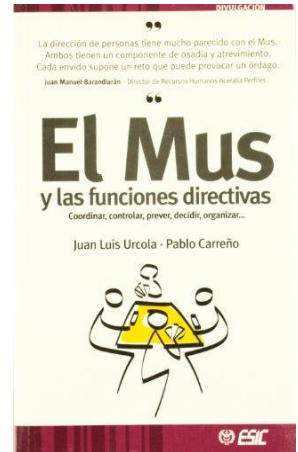
Nuestros programas, con una **metodología eminentemente práctica**, pretende familiarizar a los alumnos con temas en los que el management y las humanidades están estrechamente ligados. Para ello se utilizarán **simuladores de dirección, casos, ejercicios, cineforums...**

Cada uno de los instrumentos pedagógicos se trabajarán en tres niveles de profundización y enriquecimiento:

- Estudio y análisis personal
- Estudio y decisiones en equipo
- Estudio y análisis colegiado “en pizarra”

Sin embargo, lo que es más importante, estas sesiones pretenden afianzar en los asistentes una fundamentación sólida que integre el humanismo en el gobierno de personas.

Particularmente se potenciará el método socrático con el objetivo de abrir interrogantes y que los directivos salgan de su zona de confort y busquen respuestas consistentes a preguntas complejas.



PROGRAMA I

**“Sólo hay una cosa peor que formar a un empleado y que se vaya.
No formarlo y que se quede”**

OBJETIVO: Aprender y manejar las técnicas más avanzadas del liderazgo; las personas, los equipos, la organización y la decisión, con el fin de integrar la realidad de negocio y gobierno con la consecución de la meta.

	ÁREA DE APRENDIZAJE			H
I		Desarrollo del Liderazgo	Donde se fundamenta la necesidad real del liderazgo, su función exclusiva como gestor de la unidad al servicio de la meta.	8
II		Desarrollo de Personas	Donde se analiza todo lo concerniente al desarrollo de las personas de tu equipo, sus temperamentos, sus puntos fuertes y sus carencias, con el fin buscar el lugar donde se desarrolle su actividad con mayor éxito.	16
III		Desarrollo de Equipos	Donde se busca descubrir la necesidad y ventajas del trabajo en equipo, por qué, cuándo, cómo y para qué.	12

PROGRAMA II

“No malgaste su talento, de a cada uno lo que ha menester como exige la justicia y pon a cada uno a favor del viento”

ÁREA DE APRENDIZAJE		H		
I V		Desarrollo de las Decisiones	Donde se analiza las decisiones desde el aspecto político y no técnico y donde se define el cómo se debe tomar una decisión, en función de 4 criterios, 6 reglas y 6 métodos.	16
V		Desarrollo de las Herramientas	Donde se analizan las herramientas básicas de dirección, autoridad, motivación y comunicación , con el objeto de identificar cuando corresponde su uso y en que grado de proporcionalidad usarlas.	16
VI		Desarrollo de la Organización	Donde se analiza el correcto diseño de estructuras , evitando valencias libres y ampliando el horizonte de los mismos.	12
TOTAL HORAS PROGRAMA				80

MÓDULO I - Rol del Líder

“Quien no vive para servir, no sirve para vivir”



Entender las circunstancias y razones que transforman “de golpe y porrazo” a una persona en líder, no es fácil. Una oportunidad, una decisión en alguna coyuntura concreta o el estilo y talante, con el que determinadas personas dirigen a los suyos, fueron las únicas explicaciones posibles y factibles del fenómeno del liderazgo. Las necesidades, o determinadas acciones espectaculares y oportunas, lograron que las personas llegaran al convencimiento de que aquel era para ellos “el mejor, ahora y allí” y que no podían vivir sin él. El liderazgo incluye una buena dosis de admiración y, en ciertos casos, incluso de veneración. Es el jefe indiscutible e indiscutido, no ya porque lo quiere así la Organización, sino porque lo dicen los suyos.

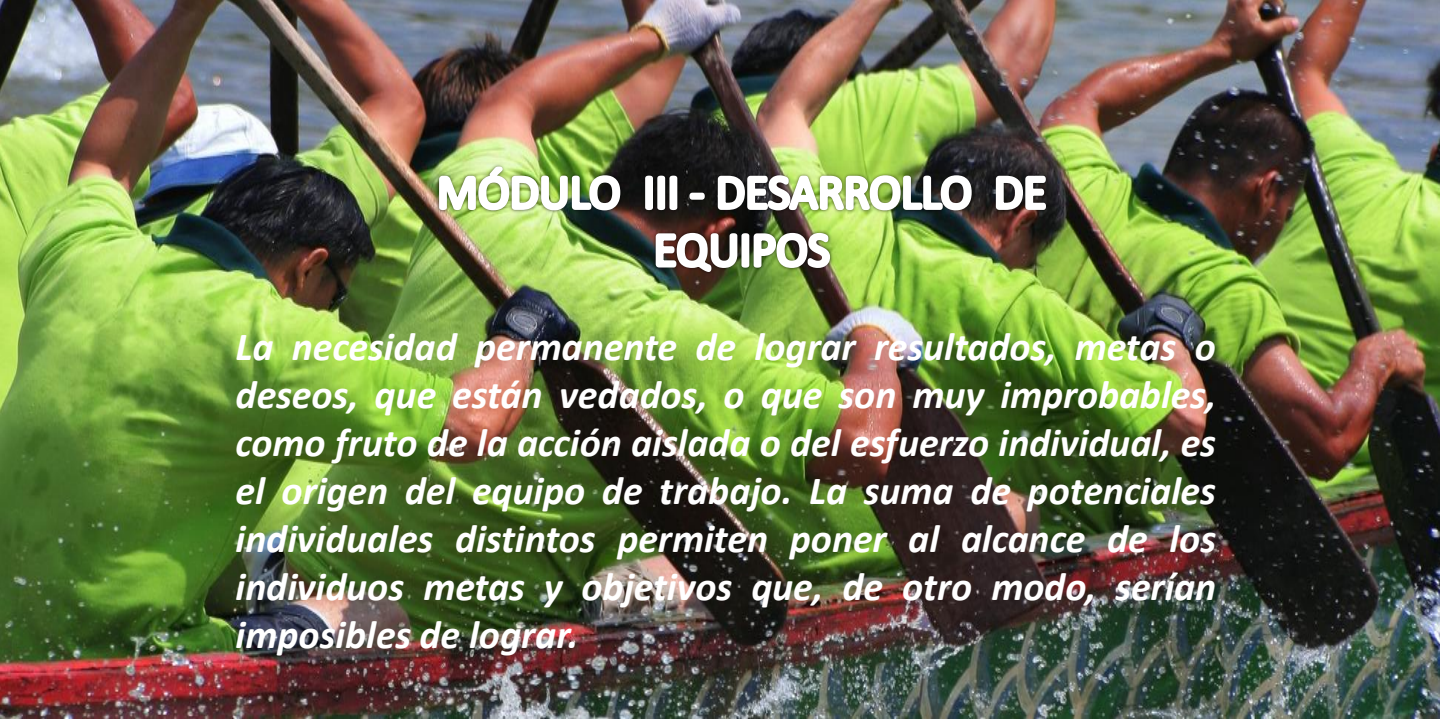
	SESIONES	CONTENIDOS	HORAS
Fundamentos	Liderazgo	✓ Exigencias de nuestra época y expectativas de futuro ✓ Qué es y qué no es un líder ✓ Posición y descripción de la función del líder ✓ El nuevo rol del liderazgo ✓ Misiones y funciones frente a su equipo y actitudes frente a sus subordinados ✓ El autogobierno personal, exigencia y ejemplaridad como ejes de la acción del líder	4
Habilidades	Gestión del tiempo y Estrés	✓ ¿Eres productivo o estás ocupado? ✓ La brújula y el reloj ✓ Lo importante y lo urgente ✓ Equilibrio personal/Profesional ✓ Planificación trabajo diario: buenas prácticas ✓ Luchando contra enemigos y ladrones ✓ Dominar las TIC's para aumentar la productividad	4

MÓDULO II DESARROLLO DE PERSONAS

Descubrir su dificultad de tratamiento, centrarla en el arte del encuentro y caer en la cuenta de que desconocer lo que manejamos no es dirigir sino manosear. Las personas, es con toda seguridad lo más delicado, complejo e inestable de toda la naturaleza. Por si esto fuera poco, es de las pocas cosas que se entregan para ser conducidas y dirigidas “sin manual de instrucciones”. Cualquier cacharro trae complejos libros con advertencias, consejos e instrucciones detalladas para su manejo y conservación. La persona, no. Y, sin embargo, más de dos tercios de nuestra vida nos la pasamos tratando con ellos y teniendo necesidad de ellos.



	SESIONES	CONTENIDOS	HORAS	SIMULADORES Y CASOS
	Inteligencia Emocional	✓ El modelo Goleman: Características cerebrales físicas ✓ Las dos áreas de desarrollo emocional: Intrarrelación Personal (Autoconciencia, autocontrol y automotivación y autocontrol) y la Interrelación Social (Empatía y asertividad).	4	
Fundamentos	La Gestión del Pacto	✓ Algo hay inmutable en cada persona, ¿de qué puede tratarse?, ¿cuál es la realidad que descubre? ✓ Eso que no cambia ¿es cognoscible y práctico? ✓ Temperamento, Carácter y Personalidad ✓ Nuestra técnica del CT de análisis de componentes temperamentales. ✓ Especificaciones ✓ Valoración, evaluación y diagnóstico de personas ✓ Como construir el plan de desarrollo personal ✓ La entrevista de Evaluación o como gestionar el pacto ✓ Otras formas de obtener información para la valoración correcta de nuestros equipos.	12	Caso “Jacinto Valls” Proyecciones “¿Cómo lo estoy haciendo?” Pactolín HERRAMIENTAS ASOCIADAS  



MÓDULO III - DESARROLLO DE EQUIPOS

La necesidad permanente de lograr resultados, metas o deseos, que están vedados, o que son muy improbables, como fruto de la acción aislada o del esfuerzo individual, es el origen del equipo de trabajo. La suma de potenciales individuales distintos permiten poner al alcance de los individuos metas y objetivos que, de otro modo, serían imposibles de lograr.

	SESIONES	CONTENIDOS	HORAS	SIMULADORES Y CASOS
Fundamentos	Teamwork	✓ La dinámica social, cooperación vs competencia ✓ La naturaleza y función del equipo de trabajo ✓ Función y razón de ser del equipo de trabajo: La sinergia. ✓ El edificio del equipo de trabajo ✓ Actitudes básicas para el trabajo efectivo en equipo ✓ El proceso del trabajo en equipo. ✓ El acuerdo como resultado ✓ Problemas, dilemas y dificultades	8	Caso "Isotopos y protones" el "Dilema de nuevo camión" y "la subasta" Proyecciones
Habilidades	Dirección de reuniones	✓ Cuestionario sobre las técnicas a emplear ✓ Distintos tipos de reuniones y su estructura ✓ Diseño de la Reunión ✓ Manejo de situaciones	4	



MÓDULO IV – DESARROLLO DE LA DECISIÓN “Dirigir o delegar”

Dar respuesta a este reto el qué, el cómo, el cuándo y el para qué es el objetivo de la Técnica Operativa integrada de toma de decisiones que hemos venido en llamar el Método 4.6.6. El nivel de participación y el método mas correcto a cada decisión o coyuntura, es la clave del cómo de la decisión.

	SESIONES	CONTENIDOS	HORAS	SIMULADORES Y CASOS
Fundamentos	Procesos Directivos	✓ El Proceso Directivo: LA DECISIÓN ✓ Planificación o el realismo de las hipótesis ✓ Coordinación o el respeto a la delegación ✓ Control, autoexamen y mejora continua	8	Simulador: Naves y Estrellas
Habilidades	Estilos de Dirección	✓ Estilos, patología y estrategias de coyuntura: Personalidad y estilos ✓ Autócrata, directivo, delegador y desertor.	4	Test de autoevaluación. Caso. “El dilema del nuevo camión”
	Decisiones 4.6.6.	✓ La técnica operativa integrada del 4.6.6. para la toma de decisiones	4	Casos: ¿Cómo, cuando y por qué? Y “16 decisiones para el análisis”
				HERRAMIENTA ASOCIADA
				

MÓDULO V DESARROLLO DE LAS HERRAMIENTAS

El uso de las herramientas de la dirección son un medio que tienen un coste y por tanto deben ser utilizadas con la medida y prudencia que exige el buen gobierno, evitando sus abusos y sus quiebras.



	SESIONES	CONTENIDOS	HORA S	SIMULADORES Y CASOS
Fundamentos	Herramientas	✓ Naturaleza de la autoridad. ✓ Fuentes de la autoridad. ✓ Clases de autoridad. ✓ Abusos y quiebras. ✓ Relación causa-efecto en el ámbito de la motivación. ✓ La infraestructura de la Motivación humana. ✓ Sentido de la vida y motivación. ✓ Dificultades culturales a tener en cuenta en el proceso de la comunicación. ✓ Estilos de comunicación. ✓ Principios de la comunicación.	4	Casos “Poblado Minero” Proyecciones “El experimento Milgran”
Habilidades	Presentaciones Eficaces	✓ La preparación personal. ✓ Cómo preparar el mensaje para captar la atención. ✓ La puesta en escena: recursos de oratoria. ✓ La oratoria como diálogo y no como monólogo.	12	Realización del Role-plays y casos reales.

MÓDULO VI

DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN

Conocer los fundamentos de la construcción de organizaciones capaces de generar iniciativa, innovación y creatividad que facilite el nacimiento de liderazgos y ayudar a construir las reglas del juego de la organización que primen la equidad dentro de la diversidad, alineando al equipo hacia la meta, logrando certidumbre en la acción y una mejora de la convivencia en las interrelaciones.



	SESIONES	CONTENIDOS	HORAS	SIMULADORES Y CASOS
Fundamentos	Organización	✓ Fundamento del Diseño de estructuras. ✓ Organigrama vs personigrama. ✓ Diseño de puestos de trabajo. ✓ Tareas vs objetivos vs responsabilidad.	4	
Habilidades	Plataforma Tirtalent: Construyendo nuestras Reglas de Juego	✓ Sist. De Valoración de Puestos. ✓ Construcción de la estructura salarial. ✓ Retribución Fija y modelos de evaluación del rendimiento. ✓ Modelo de Dirección por resultados.	8	Caso: “Una llamada imprevista”. Ejercicio sobre DPT Simulador Plataforma HERRAMIENTA ASOCIADA 



www.camposybro.com

Valencia

C/ Isabel la Católica, Nº8, 5ª, pta.72

46004 Valencia

T- 963 74 03 94

Madrid

Paseo de la Castellana, Nº155, 10ºD

28046 Madrid

Vigo

C/ Progreso, Nº 36, 3ªA

36202 Vigo