



umana Leadership SCHOOL In company

“Los líderes que atienden sólo los negocios, por lo general terminan perdiendo a las personas y al negocio; pero los líderes que atienden a las personas, por lo general desarrollan a las personas y a los negocios”.

John Maxwell

Preparando a los líderes del mañana

La razón más convincente para plantearse la necesidad de trabajar bajo un esquema de Escuela **in company** es dotar a la organización de una estructura formativa unificada, continua, alineada con sus objetivos estratégicos y que facilite la transmisión de los valores y cultura de la compañía y el desarrollo de las competencias requeridas para la evolución profesional, en síntesis, **“CREAR UNA MARCA DE LIDERAZGO”**, como ventaja competitiva.

Las empresas evolucionan constantemente volviéndose más globales, la tecnología cambia, la competencia es mayor, se demanda cada vez más personas con talento y las organizaciones son más dependientes del conocimiento. Es entonces cuando la cultura del aprendizaje y la formación es clave para la estrategia de negocio.

En el Siglo XXI habrá una nueva forma de entender cómo las personas aportan valor con sus Ideas que hará que la función directiva sea diferente, pero sobretodo hará que aquellos que piensan que hay que escoger entre resultados y personas estén destinados a desaparecer.

La misión fundamental de los principales Líderes es plantar la semilla de la innovación. Asegurar que exista el mayor número de Líderes en su organización: identificar, desarrollar el talento y crear nuevos líderes en el mayor número posible de áreas críticas de la organización, si es posible mejores que él y rodearse de ellos, si tiene el coraje para hacerlo.

La principal misión del nuevo directivo es crear otros líderes. Es convertir su organización en una fábrica de líderes, donde cualquier persona sea a su nivel capaz de implantar sus ideas o la de los demás.

*La Escuela UMANA **in company** está pensada para empresas que apuestan al largo plazo. Se trata de una propuesta exigente, sistemática y bajo un criterio no académico, basada en investigaciones en el campo educativo internacional y en los años de experiencia real en el ámbito empresarial por parte de su staff de consultores.*



¿Por qué LIDERAZGO CON UMANA?

Nuestro enfoque se encuentra destinado a aquellas empresas que creen como nosotros que:

- El Liderazgo no es una tarea sólo del CEO o Recursos Humanos, sino también de todos los gerentes, jefes y supervisores de línea.
- El Liderazgo se aprende durante toda la vida, es un proceso, que requiere un compromiso personal y estar dispuesto a caminar, transitar, conectarse con las personas.
- El Liderazgo requiere una visión de largo plazo y una inversión continua en materia formativa.
- Es preciso alinear el desarrollo del Liderazgo con la estrategia organizacional
- Resulta necesario reflejar los valores de la organización en las competencias de liderazgo a desarrollar.
- Es clave comprometer a los ejecutivos en el diseño del programa de desarrollo de Liderazgo.
- Resulta fundamental desarrollar sus propios líderes, en lugar de traerlos de otras empresas, creando su propio "Leadership Code".
- Todo proceso de desarrollo de liderazgo comienza con un assessment profundo, que evalúe y detecte fortalezas y oportunidades de mejora, para ayudar a la toma de conciencia y motivar al cambio real.
- Sin dudas, hay que vincular el proceso de desarrollo de Liderazgo a los sistemas de gestión de la empresa (promoción, desempeño, retribución, retención, sucesión, etc.).
- Finalmente, es crítico evaluar periódica y sistemáticamente la frecuencia en la que se observan los comportamientos de liderazgo deseados, como una forma de medir y retroalimentar la efectividad en la gestión.

“Liderazgo es crear un entorno donde las personas quieran formar parte de la organización y no sólo trabajar para la organización.

El liderazgo crea un entorno que incita a la gente a “querer hacer” y no a “tener que hacer”.

Stephen R. Covey

Muchas empresas gastan más tiempo buscando el próximo nuevo concepto de management que haciendo seguimiento de lo que acaban de enseñar a su gente.

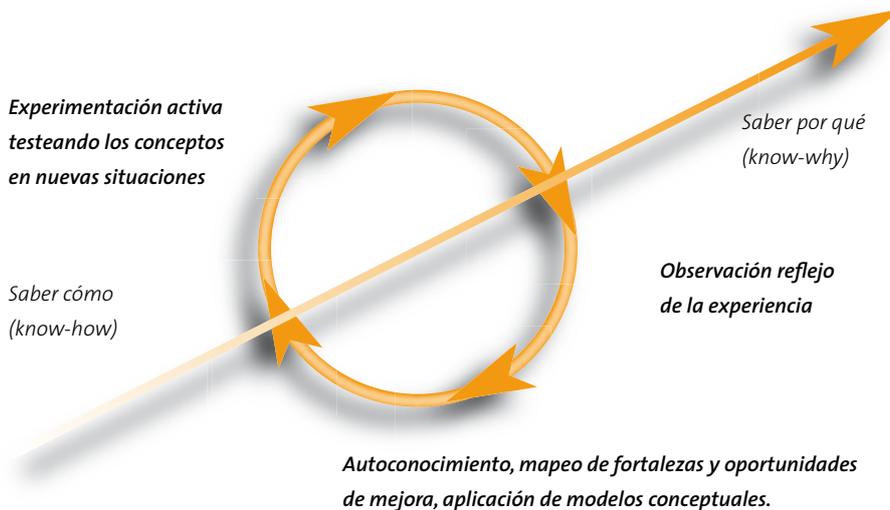
Objetivos Generales:

- Cada participante identificará sus potencialidades de liderazgo y se involucrará en el desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes requeridas.
- Cada participante analizará e interpretará el desarrollo de su perfil en el proceso de liderazgo con el propósito de visualizar su impacto en la estrategia y decisiones de la empresa de la que forma parte.
- Cada participante analizará, sintetizará y correlacionará sus competencias de actuación local, con las requeridas por un líder global.

Metodología:

Los participantes atraviesan una experiencia de blended learning, que potenciará sus capacidades de aprendizaje.

Ejercicios de autodiagnóstico, Feedback 360°. Lecturas especializadas, debates, e-learning, exposiciones, facilitaciones plenarias, ejercicios individuales y grupales, análisis de videos, actividades experienciales, sesiones de coaching grupal e individual, entre otros, conformaran un set de alto impacto que asegurará su aplicación y seguimiento en el ámbito de actuación entre otros.



■ *Ciclo de aprendizaje experiencial, Kolb D., 1984*

Experiential Learning: Experience as the source of learning and development

Principales beneficios para los participantes y empresas:

- Un conocimiento acelerado sobre las responsabilidades de los líderes y cómo impactan sus decisiones en el negocio
- Una perspectiva integral de la dimensión humana como gestora de los cambios organizacionales.
- Desarrollo de la habilidad para diagnosticar situaciones complejas en materia de conducción, generar alternativas de solución, plantear escenarios y definir planes de acción realistas.
- Adquirir Instrumentos y herramientas que co-ayuden a una mejor comunicación entre las personas y áreas de la organización.
- Comprender el papel preponderante que las personas y equipos juegan en el desarrollo de una organización.

A quienes está dirigida:

Personas recientemente promovidas a rol de gerencia o jefatura media, o ya cumpliendo funciones a nivel de gerencia media, que tengan responsabilidad por el liderazgo de supervisores.

“Los líderes se distinguen de los demás por su constante apetito de conocimientos y experiencias, y, a medida que su mundo se amplía y se vuelve más complejo, sus medios de comprensión también se multiplican y se refinan.”

Warren Bennis



“El candidato ideal para ocupar un puesto de liderazgo en una organización es el que te mira a los ojos y dice: no puedo creer que este lugar sea tan duro y difícil para trabajar. Pero estoy dispuesto a aceptar una oportunidad.”

Tom Peters

Fases del proceso de aprendizaje:

1

Diagnóstico de situación actual y brechas de aprendizaje

En esta etapa previa y al inicio del proceso, cada participante realizará un completo proceso de diagnóstico profesional, con distintas herramientas de evaluación y análisis, que permitirán conocer sus fortalezas y oportunidades de mejora.

El set de herramientas disponible contempla:

- Perfiles profesionales
- Feedback 360°
- Test de inteligencia emocional
- Otros

2

Elección de Mentores

Cada participante deberá contar con un tutor/mentor dentro de la organización, que lo estimule, guíe y oriente en su proceso de aprendizaje.

3

Desarrollo de módulos y talleres específicos con participantes y mentores.

4

Desarrollo de trabajos prácticos en el lugar de trabajo

5

Conceptos básicos de Negocios: ELearning Manage Mentor Plus de Harvard

6

Reuniones de Feedback y Coaching Individuales y Grupales con Participantes y Mentores

7

Mediciones de Feedback 360° al finalizar el proceso, para evaluar impacto y resultados logrados.

8

Construcción de un plan personal individual con ayuda y guía de un Coach de Umana.

Áreas de aprendizaje

La Escuela de Liderazgo de Umana se encuentra estructurada en 6 áreas de aprendizaje relacionadas entre sí.



Estructura de la Currícula:

Antes de comenzar	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Para finalizar
<ul style="list-style-type: none"> Reunión de Kick-off con participantes y alta Gerencia Selección y Formación de Mentores de Participantes Taller de lanzamiento de la escuela con superiores de los participantes Lecturas previas de compromisos y artículos: El liderazgo es un deporte de contacto Completar distintas técnicas de diagnóstico: PDA, Feedback 360°, Inteligencia Emocional, Tesi. Definición de parámetros de seguimiento y aplicabilidad del aprendizaje Umana-Cliente 	<ul style="list-style-type: none"> Visión y pensamiento estratégico Gestión de Valores y Cultura Gestión estratégica del cambio 	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo y cambio personal Fundamentos del liderazgo y construcción de equipos de trabajo Confianza y credibilidad: pilares del liderazgo Liderazgo y gestión de las emociones Orientación a Resultados y accountability 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones de feedback entre participantes Reuniones de participantes con mentores Sesiones de coaching grupal y mejores prácticas de Umana con participantes Sesiones de Team Coaching Umana con Mentores y RRHH Liderazgo aplicado a conceptos básicos de negocios: Manage Mentor Plus de Harvard 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación y construcción de relaciones Liderazgo y trabajo en equipo Performance Management Liderazgo y coaching ejecutivo Liderando a las nuevas Generaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Liderando el desarrollo de equipos de alto rendimiento Liderando la creatividad y energía de los equipos Liderazgo 360° Liderazgo y equipos nivel 5 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del tiempo Gestión de Conflictos Presentaciones Orales Efectivas Toma de Decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> Mediciones Feedback 360° Reuniones individuales de Coaching con participantes Elaboración por parte de cada participante de su propia agenda de liderazgo Sesiones de Team coaching Umana con Mentores y RRHH
16 horas	28 horas	44 horas	32 horas	40 horas	32 horas	32 horas	32 horas

Coaching y seguimiento on line con participantes

TOTAL 256 HORAS = 32 jornadas = 2 años (*)

*La cantidad de horas es estimativa, pudiendo variar en función de la customización que plantee la compañía.