PROGRAMA DE DESARROLLO · DIAGNÓSTICO, FORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

FICHA TÉCNICA

Itinerario Integral: diagnóstico, formación y seguimiento

Para tus mandos o para tu comité de dirección, cuando buscas un cambio sostenido.

Formación:	Antes:	Después:	Grupo:
32 horas en 4 sesiones	**Diagnóstico individual**	**Seguimiento**	**15 personas como máximo**



Por qué este itinerario

Un curso cambia lo que una persona sabe. Cambiar cómo dirige exige algo más: que conozca su punto de partida, que practique con su equipo entre sesión y sesión, y que alguien le acompañe mientras lo consolida.

Objetivo general

Cambiar de forma duradera cómo dirigen personas los mandos o el comité de dirección de la organización, con criterios comunes y un plan de desarrollo para cada participante.

El itinerario combina esas tres cosas para que el cambio se mantenga. En concreto, permite:

- ✓ Que cada participante conozca cómo dirige y qué debe mejorar.
- ✓ Trabajar todas las competencias de dirección con profundidad.
- ✓ Practicar con el propio equipo entre sesiones.
- ✓ Construir criterios comunes de dirección en la organización.
- ✓ Acompañar a cada persona mientras aplica lo aprendido.
- ✓ Dar a Dirección una visión clara del avance del grupo.

A quién va dirigido

Participantes

Mandos intermedios de una misma organización, o su comité de dirección: directores y responsables de área que dirigen a otros mandos.

Quién suele solicitarlo

Dirección General o Recursos Humanos, cuando la organización crece, se reorganiza o quiere una forma común de dirigir personas en todas sus áreas.

Objetivos específicos

- ✓ Conocer el propio estilo de dirección y su efecto en el equipo.
- ✓ Definir un plan de desarrollo individual a partir del diagnóstico y el Desarrollo de las sesiones.
- ✓ Comunicar, dar feedback y afrontar conversaciones difíciles.
- ✓ Delegar, gestionar el desempeño y resolver conflictos.
- ✓ Desarrollar al equipo y mantenerlo cohesionado.
- ✓ Trasladar decisiones de Dirección con un criterio común.
- ✓ Aplicar cada herramienta en el puesto entre sesiones.
- ✓ Cerrar el itinerario con un plan de acción personal y de equipo, realizando posteriores sesiones de seguimiento de la implantación

Cómo funciona

Tres fases, de dos a cuatro meses según el calendario de sesiones.

1 REUNIÓN INICIAL

Concretamos contigo qué quieres que cambie, quién participa y cómo mediremos el avance.

2 DIAGNÓSTICO

Evaluación individual de cada participante y devolución personal de resultados.

3 FORMACIÓN

Cuatro sesiones de 8 horas, separadas dos o tres semanas, con práctica en el puesto.

4 SEGUIMIENTO

Acompañamiento en grupo o individual, plan de acción y conclusiones para Dirección.

Fase 1. Diagnóstico individual

Antes de la primera sesión, cada participante realiza una evaluación con herramientas contrastadas, como DISC. El resultado le muestra cómo dirige, cómo se comunica y cómo reacciona bajo presión.

- ✓ Cuestionario individual en línea.
- ✓ Informe personal de resultados.
- ✓ Apoyo en la interpretación con un formador.
- ✓ Plan de desarrollo con dos o tres prioridades.

Confidencialidad

El informe individual es de cada participante. La organización recibe una visión de conjunto del grupo: fortalezas, áreas de mejora comunes y recomendaciones, sin resultados personales.

Para qué sirve

Permite ajustar los contenidos al grupo real y que cada persona llegue a la primera sesión sabiendo qué tiene que trabajar.

Fase 2. Formación aplicada

Cuatro sesiones de 8 horas. Entre una y otra, cada participante aplica un compromiso con su equipo.

SESIÓN 1 · 8 HORAS

El papel del mando y el estilo propio

- Interpretación de los resultados del diagnóstico.
- De hacer, a conseguir que se haga: el papel del mando.
- Estilos de dirección y adaptación a cada persona.
- Trasladar decisiones y prioridades de Dirección.

SESIÓN 2 · 8 HORAS

Comunicación, feedback y conversaciones difíciles

- Indagar, escuchar y argumentar.
- Feedback de reconocimiento y de corrección.
- Asertividad: poner límites y decir que no.
- Comunicar decisiones impopulares y malas noticias.

SESIÓN 3 · 8 HORAS

Delegación, desempeño y conflictos

- Delegar con método y con seguimiento.
- Fijar expectativas y detectar desviaciones.
- La conversación de mejora del desempeño y de Desarrollo profesional.
- Análisis, desescalada y mediación de conflictos.

SESIÓN 4 · 8 HORAS

Desarrollo del equipo y plan de acción

- Motivación y compromiso del equipo.
- Ciclo de vida y construcción de equipos.
- Cohesión y colaboración entre personas y áreas.
- Plan de acción personal y de equipo.

ENTRE SESIONES

Práctica en el puesto

- Cada participante sale de la sesión con un compromiso concreto que aplica con su equipo.
- La sesión siguiente empieza revisando qué ha funcionado, qué no y por qué.

Fase 3. Seguimiento y plan de acción

Terminadas las sesiones, acompañamos a los participantes en sesiones de seguimiento en grupo (máximo 4 personas) o individuales mientras consolidan los cambios:

- ✓ Entre 3 y 5 sesiones presenciales o virtuales en función de la necesidad.
- ✓ Revisión profunda de los resultados del diagnóstico y su implicación como mando
- ✓ Revisión de los planes de acción y su grado de implantación.
- ✓ Identificación de dificultades y búsqueda de soluciones para superarlas
- ✓ Resolución de situaciones nuevas surgidas en el puesto y ajuste de Plan de Acción.

Qué recibe la organización

Una visión de conjunto del diagnóstico, los planes de acción de los participantes, nuestras conclusiones sobre el avance del grupo y recomendaciones para mantener lo conseguido.

Cuando participa el comité de dirección

El itinerario se adapta cuando los participantes son directivos. Las cuatro sesiones se centran en cómo dirigir a otros mandos, cómo fijar criterios comunes entre áreas y cómo coordinarse como equipo de dirección. El diagnóstico aporta además una lectura del equipo directivo en su conjunto.

Metodología

El itinerario es **eminentemente práctico**. Cada herramienta se trabaja con casos del sector y de la propia organización, se entrena en el aula y se aplica en el puesto antes de la sesión siguiente.

Dinámicas de trabajo

- ✓ Role play de conversaciones reales con el equipo.
- ✓ Método del caso con situaciones del sector.
- ✓ Autoevaluación de competencias de dirección.
- ✓ Trabajo en equipos y puesta en común.
- ✓ Análisis de casos aportados por los participantes.
- ✓ Práctica en el puesto entre sesiones.

Materiales y entregables

- ✓ Informe individual de diagnóstico.
- ✓ Documentación y guías prácticas de cada sesión.
- ✓ Plan de desarrollo y plan de acción personal.
- ✓ Evaluación del aprendizaje y cuestionario de satisfacción.
- ✓ Diploma o certificado de participación.
- ✓ Conclusiones y recomendaciones para Dirección.

Adaptación previa

No trabajamos con un temario cerrado. A partir de la reunión inicial y del diagnóstico ajustamos los casos, los ejemplos y el peso de cada sesión a la realidad de tu organización.

Formatos de impartición

Sesiones presenciales, en tus instalaciones, o por Aula Virtual en directo. Es habitual combinar sesiones presenciales con seguimiento en línea. Grupos de 15 personas como máximo.

Equipo docente

AdelantTa cuenta con un amplio equipo de formadores especializados en dirección de personas, con experiencia real en la gestión de equipos y en distintos sectores y áreas funcionales. Para cada programa asignamos al profesional que mejor conoce la realidad de tu organización y de tus mandos, capaz de trasladar cada herramienta a situaciones del día a día.

Bonificación FUNDAE

Podemos encargarnos de toda la gestión.

Las horas de formación del itinerario son bonificables, siempre que la empresa disponga de crédito y se cumplan los requisitos de FUNDAE. El diagnóstico y el seguimiento individual se presupuestan aparte en función del número de personas y sesiones de seguimiento post formación.

La bonificación depende de:

- ✓ El crédito disponible de la empresa.
- ✓ El número de participantes que finalicen la formación.
- ✓ La cofinanciación privada, cuando resulte exigible.
- ✓ La comunicación del grupo dentro de plazo.

Gestión de AdelantTa

Comunicaciones de inicio y finalización, control documental, justificación de costes e indicaciones para aplicar la bonificación en los seguros sociales, previa formalización del acuerdo de encomienda de organización.

Los tres programas

El Itinerario Integral es el más completo de los tres programas.

Programa	Duración	Para quién
Taller Esencial: de técnico a mando	8 horas	Mandos recién nombrados o sin formación previa en dirección de personas.
Programa Avanzado: dirección de equipos	16 horas	Mandos con experiencia que necesitan consolidar sus competencias de dirección.
Itinerario Integral: diagnóstico, formación y seguimiento **[ESTA FICHA]**	32 horas en 4 sesiones, más diagnóstico y seguimiento	Mandos o comités de dirección de organizaciones que buscan un cambio sostenido.

Resultado esperado

Criterios comunes de dirección en toda la organización y cambios que se mantienen después de la formación.

¿Hablamos?

Solicita una reunión inicial de 30 a 45 minutos, sin compromiso. En 3 días laborables tendrás una propuesta a medida, con contenidos, calendario y presupuesto.

CORREO
formacion_management@adelantta.es
TELÉFONO
915 91 71 14
WEB
www.adelantta.com