



COMPETENCIAS PARA DIRECCION EFICAZ DE EQUIPOS Y EVALUACION DESEMPEÑO

**PROPUESTA REALIZADA A
LAS HIJAS DE LA CARIDAD DE SAN VICENTE DE
PAUL**

Introducción

Mi trabajo consiste en conseguir sueños imposibles – Vicente Ferrer

¿Ha realizado un curso de formación de contenidos de dirección, gestión, habilidades, etc. y no ha tenido efecto? ¿Todos los años hace cursos que no mejoran el valor en su organización? ¿Está cansado de los mismos videos y metáforas que son muy simpáticas pero que pronto se olvidan? ¿Recuerda tres cosas concretas que aprendió y le sirvió a nivel personal y profesional en su organización?

El objetivo de la formación no es enseñar, ni siquiera es suficiente aprender, la meta tiene que ser que los participantes asimilen conceptos y herramientas prácticas relevantes que aporten valor a su organización. La formación en las organizaciones sociales debe ser transformadora y para eso los protagonistas tienen que ser el alumnado y sus necesidades.

El factor clave de que su organización o proyecto vaya bien o mal, que resuelva mejor necesidades sociales, que ayude a captar fondos y tenga recursos suficientes, que construya una imagen y un mensaje claro, que sensibilice a la sociedad, que detecte nuevos problemas... depende exclusivamente de su equipo de trabajo.

Su mayor tesoro, su valor, su calidad, su sensibilidad, su alineación con los fines... se lo aportan las personas que trabajan todos los días en los programas. Cuando invierte en formar a estas personas, lo está haciendo en las claves del éxito social de su organización.

Esta propuesta no tiene como objetivo aportar contenidos técnicos, sino más bien competencias personales, porque ahí está el elemento diferencial.

**SABER IMPLICAR, SABER COMUNICAR, SABER CREAR, SABER CONSTRUIR
Y SABER GESTIONAR**

Propuesta formativa

Dirección Eficaz de equipos y evaluación del desempeño

La palabra agua no moja, hay que tirarse a la piscina – Alex Rovira

OBEJTIVO DE LA FORMACION

Como podemos liderar, inspirar al equipo, mejorar la comunicación de grupo y, sobre todo, evaluar el trabajo y hacer una devolución eficaz, que permita reconocer el buen trabajo que hacen los equipos y cuáles son sus áreas de mejora. Todo ello participando en un clima laboral positivo y centrado en la mejor atención de las personas con las que trabajamos.

DURACION DE LA FORMACION

El curso tiene una duración de 20 horas. 8 horas se realizarán online a través de la plataforma Moodle de Enclave Social y 12 horas serán presenciales que se desarrollará en dos sedes: SEVILLA Y GRANADA

Fechas presenciales

GRANADA el 27 Y 28 de marzo

SEVILLA el 30 y 31 de marzo

SEVILLA el 26 y 27 de abril

Horario

Primer día de 10:30 a 14:00 y de 16:00 a 20:30 / Segundo día de 10:00 a 14:00

CONTENIDOS DE LA FORMACIÓN

COMPETENCIAS PARA EL LIDERAZGO DE EQUIPOS

DEFINIENDO LAS ORGANIZACIONES: PERCEPCIONES, CREENCIAS, CONVERSACIÓN, EMOCIONES, MOTIVACIONES Y RESULTADOS

ALINEANDO INTERESES Y CONSTRUYENDO RELACIONES DE COMPROMISO

LOS ROLES Y PODER EN TU EQUIPO. DE LO VISIBLE A LO INVISIBLE. ETAPAS DEL GRUPO

COMPETENCIAS CLAVE PARA EL LIDERAZGO: COMUNICAR, MOTIVAR, APOYAR, RESOLVER CONFLICTOS Y EVALUAR

COMPETENCIAS DE DIRECCION PARA LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

QUE SIGNIFICA Y LA COMPLEJIDAD DE COMUNICAR EN LAS ORGANIZACIONES

CONCEPTOS PARA UNA COMUNICACIÓN EFICAZ: ESCUCHA EMPATICA Y ASERTIVIDAD.

ERRORES FRECUENTES EN LA COMUNICACIÓN... COMUNICAR EN LO ESPECÍFICO

PREPARACIÓN Y COMUNICACIÓN EN REUNIONES DE EQUIPO

RECURSOS PRÁCTICOS PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN CON LOS EQUIPOS: PROACTIVIDAD, ERRORES FRECUENTAS DE COMUNICACIÓN, ESCUCHA ACTIVA, FEEDBACK Y RAPPORT.

REUNIONES EFECTIVAS. EL PAPEL DE LA PERSONA FACILITADORA EN LA MEJORA DE LA COORDINACIÓN Y REALIZACIÓN DE REUNIONES.

COMPETENCIAS PARA LA RESOLUCION DE CONFLICTOS: ESTRATEGIAS DE FACILITACION

LA FIGURA DE LA PERSONA FACILITADORA. CARACTERISTICAS Y HABILIDADES PARA EJERCER EL ROL.

GESTION DE PROCESOS. PERSPECTIVA PRÁCTICA DE LA PERSONA FACILITADORA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS GRUPALES

EL CONFLICTO EN LA ORGANIZACIÓN Y SUS ELEMENTOS.

MEDIACIÓN, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

EL PAPEL DEL COORDINADOR COMO FACILITADOR.

COMPETENCIAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPETENCIAS

PANEL DE RESULTADOS CLAVE EN TU PROYECTO, ¿QUÉ ES LO IMPORTANTE?

QUÉ QUEREMOS CONSEGUIR JUNTOS. IDENTIFICANDO Y COMPARTIENDO INDICADORES DE IMPACTO MEDIBLES

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS EQUIPOS. QUÉ MEDIMOS Y EN QUÉ PLAZO. CÓMO COMUNICAMOS EL RESULTADO. CUIDADO CON LOS SESGOS DEL EVALUADOR

PROVOCANDO CAMBIOS POSITIVOS: ELABORACIÓN DE PLANES DE MEJORA INDIVIDUALES

Trabajando y superando a nivel personal los obstáculos emocionales, motivacionales, técnicos, de tiempo, de creación de valor que permitan un liderazgo transformador. Cada mejora producirá un efecto multiplicador en los equipos y la organización