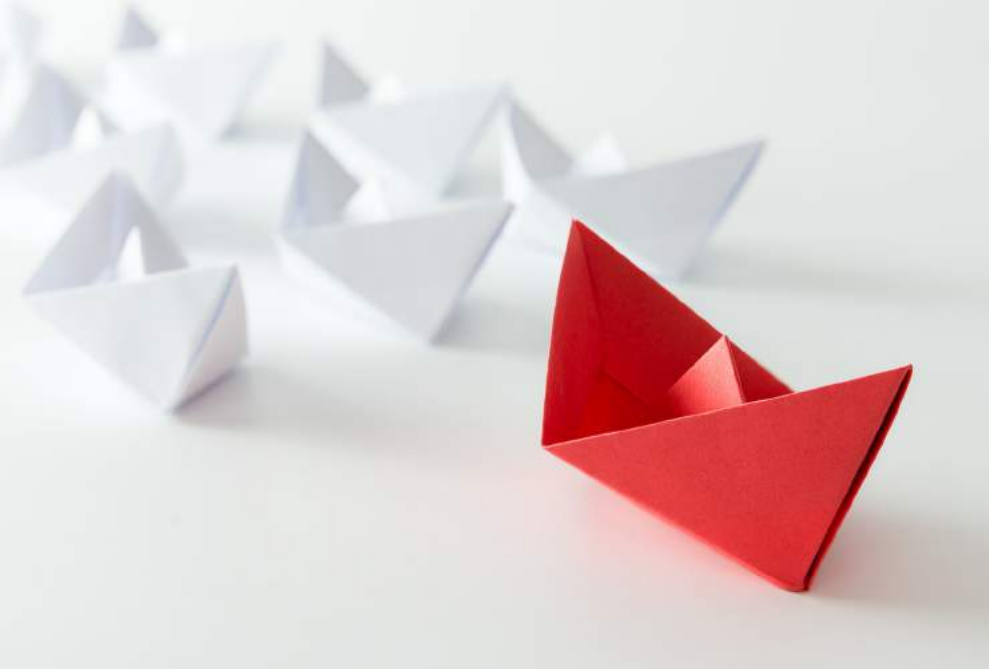


Liderazgo

Maximizando tu potencial como líder organizacional y de equipos



Lugar de realización

Fundació URV

Centre de Transferència de Tecnologia i Innovació (CTTi)

Av. Països Catalans 18, edifici S2
Campus Sescelades - 43007 Tarragona

Fechas y horario

Inicio: 5 de septiembre de 2019

Final: 30 de junio de 2020

Horas de clase: 156 (20 ECTS)

Clases en martes y/o jueves, de 18:00 a 22:00

Importe

2.950 €

La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo también concede ayudas para este tipo de formación. Pueden consultar información detallada en: <http://www.fundacio.urv.cat/es/formacion-permanente/servicios-empresas/bonificacion-formacion/>

Participantes

Máximo 5

Convalidación

Con el módulo homónimo, si se quiere cursar el programa MBA de la Universitat Rovira i Virgili.

Información y matrícula

Manolo de Noguera

manolo.noguera@fundacio.urv.cat
Tel. 977 55 86 02
mba.urv.cat

«Sólo tres cosas ocurren de forma natural en las organizaciones: la fricción, la confusión y el bajo rendimiento. Todo lo demás requiere liderazgo».

Peter Drucker

Vivimos en un mundo cada vez más volátil, incierto, complejo y ambiguo, donde los cambios drásticos y trepidantes están a la orden del día. Una economía global cada vez más interconectada, un no parar de avances tecnológicos y unos rápidos cambios demográficos están alterando el entorno empresarial a una escala nunca antes vista. Industrias enteras están desapareciendo mientras otras surgen con fuerza. Lo que una vez eran meras imaginaciones de la ciencia ficción, se hacen ahora realidad. No es de extrañar que el proverbio «adaptarse o morir» sea el mantra de las organizaciones actuales.

Este nuevo entorno empresarial exige una mayor capacidad de liderazgo a nuestros ejecutivos (liderazgo organizacional) y managers (liderazgo de equipos). Por un lado, los ejecutivos deben ser visionarios, pensadores estratégicos a un nivel global y activadores del cambio en la organización. Por otro lado, los managers deben crear equipos altamente comprometidos que hagan factible a un nivel local la estrategia ideada por los ejecutivos y, al mismo tiempo, garanticen la efectividad operativa para alcanzar resultados cada vez más retadores.

Ahora más que nunca, el seleccionar a las personas adecuadas y ayudarles en su transición hacia roles de manager y ejecutivos son actividades claves para la supervivencia, competitividad y éxito de cualquier organización.

Propósito del programa

El programa de desarrollo directivo de Liderazgo de la URV facilita la transición en dos cambios de rol que son especialmente críticos en las organizaciones:

1. El cambio de experto o especialista a manager.
2. El cambio de manager a ejecutivo/a o líder organizacional.

Estructura del programa



El modelo educativo se basa en el aprendizaje experiencial, el cual es un proceso que conecta constantemente los siguientes tres elementos: 1) un encargo retador integrado en el propio puesto de trabajo del participante, 2) la formación y 3) el autoconocimiento y desarrollo personales.



Encargo retador

Los líderes identifican los encargos retadores en el trabajo como el método más importante para el desarrollo personal.

Los encargos retadores ponen a los participantes en situaciones nuevas o inciertas, donde tienen que actuar, ver los resultados y refinar su enfoque para poder tener cada vez más éxito. Con el tiempo, estos ciclos de acción y ajuste permiten validar y potenciar los propios talentos, adquirir nuevos conocimientos y habilidades, y desarrollar fortalezas relevantes para el liderazgo.

Los encargos retadores suelen tener uno o más de estos elementos: afrontar responsabilidades más amplias o desconocidas, diseñar e impulsar el cambio, influenciar a través de las fronteras organizacionales y trabajar con grupos diversos de personas.

El encargo retador es consensuado por el participante, su organización y la Dirección del programa.

Auto-conocimiento y desarrollo personal

Por sí sola, la experiencia del encargo retador no garantiza un aprendizaje efectivo. Se necesita algún tipo de apoyo. En este elemento del modelo educativo se activan básicamente tres mecanismos:

1. El programa se inicia con una etapa en la que se fomenta el auto-conocimiento del participante. El camino hacia un gran liderazgo se inicia con un conocimiento profundo de las fortalezas que los participantes pueden aportar. La aplicación del instrumento CliftonStrengths® les permite identificar su secuencia de temas de talento y, partiendo de esta información, descubrir sus fortalezas genuinas y limitaciones con respecto al desempeño de los roles de mángner y/o ejecutivo.
2. La realización del encargo retador constituye el banco de pruebas para que los participantes puedan validar y apreciar tanto sus fortalezas como sus limitaciones como líderes, refinar y potenciar sus fortalezas y, finalmente, clarificar sus necesidades tanto de desarrollo en el área del liderazgo como de formación de asociaciones de excelencia. Cada participante dispone de un mentor, un mángner o ejecutivo con amplia experiencia, y de un *coach* certificado acompañándole en este proceso de autodescubrimiento y crecimiento personales.
3. Encuentros periódicos de todos los participantes, mentores y *coaches* para proporcionar información, sugerencias y apoyo.

Formación

Por último, otro elemento de apoyo para el aprendizaje efectivo de los participantes es la formación. Estos cursan las asignaturas del módulo de Liderazgo de la 25.ª edición del programa MBA de la URV. Las sesiones de 4 horas se estructuran como una combinación de actividades prácticas (casos, ejercicios, debates, discusión de vídeos, etc.) y breves exposiciones de los conceptos.

ASIGNATURAS	PROPÓSITO	PROFESORES	HORAS
Liderazgo Basado en Fortalezas	Lidera con tus talentos y gestiona tus limitaciones	Joan R. Alabart Alfred Arias Pilar Segura	28
Las Demandas del Liderazgo Organizacional	Qué hacen los líderes excelentes	Joan R. Alabart Alfred Arias Toni Mata José María Robles José Luis Vicente	28
El Rol del Mánager	Qué hacen los grandes mánagers para crear equipos altamente comprometidos	Alfred Arias Rubén Folgado	12
Liderazgo y Estrategia	Pensamiento y planificación estratégica	Ignasi Cañagueral	24
Liderazgo y Gestión del Cambio	Gestión efectiva del cambio organizacional	Hans-Jörg Witt	12
Diseño y Comportamiento Organizacional	Diseño de la estructura organizativa	Lluïsa Cortada	16
Liderazgo y Efectividad Organizacional	Diseño, seguimiento, revisión y mejora del sistema de gestión	Claudia Legoff Alberto Tocco	40

Cuadro docente

DIRECTOR

Sr. Alberto Tocco

Director of Wiring Program Management Europe & Africa,
Lear Corporation

PROFESORES

Dr. Joan Ramon Alabart Córdoba

Profesor titular de universidad,
Departament d'Enginyeria Química, URV
Gallup-Certified Strengths Coach

Sr. Alfred Arias Barrio

Consultor free lance

Sr. Ignasi Cañagueral Laboria

Director de Mantenimiento, Ingeniería y Fiabilidad,
DOW Chemical Ibérica

Sra. Lluïsa Cortada Pasola

Socia fundadora y consultora de organizaciones, Genca Sai

Sr. Rubén Folgado Girón

Director técnico, Messer Ibérica de Gases

Sra. Claudia Legoff Cisneros

Regional Continuous Improvement Manager Europe & Africa,
Lear Corporation

Sr. Toni Mata de la Cruz

Operations Director Product Supply Tissue Spain, Essity

Sr. José María Robles Pujals

Global Senior Program Leader, General Electric

Sra. Pilar Segura García

Psicoterapeuta. Fundadora del Grupo Mentoring,
coach personal y mentora de empresas familiares

Sr. José Luís Vicente Martínez

Director Engineering Rabat, Lear Corporation

Dr. Hans-Jörg Witt

Presidente, Witt & Partner





con la colaboración de:



LEAD WITH WHO YOU ARE