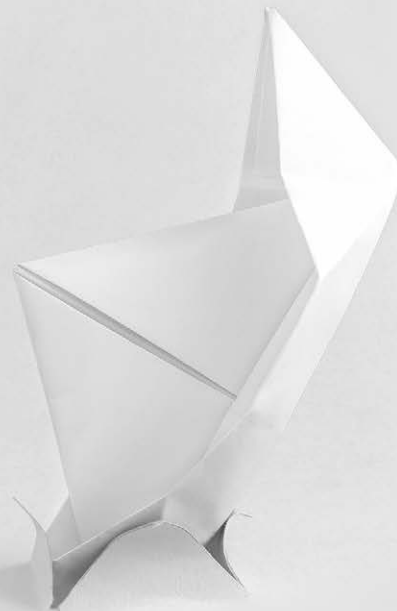


DIPLOMA DE POSTGRADO SEMIPRESENCIAL EN LIDERAZGO

Personas, equipos, organizaciones

«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 que 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 ayudarlas en su transición hacia roles de manager y ejecutivos son actividades claves para garantizar la competitividad y éxito de cualquier organización.

A handwritten signature in grey ink.

Joan R. Alabart
Director DdP en Liderazgo

Programa	03
Autoliderazgo	04
Liderazgo de equipos	05
Liderazgo organizacional	05
The Challenge	06
Modalidad semipresencial	06
Profesorado	07
Información y matrícula	07

PROGRAMA

El Diploma de Postgrado en Liderazgo de la URV facilita la transición en dos cambios de rol que son especialmente críticos en las organizaciones:

El cambio de experto o especialista a mánager o líder de equipo.

El cambio de mánager a ejecutivo/a o líder organizacional.

NUESTRO ENFOQUE

Hay miles de definiciones del término liderazgo. Warren G. Bennis, pionero en el campo de los estudios del liderazgo, nos proporcionó una especialmente precisa y sucinta: «Gestiona el sueño: crea una visión convincente, una que lleve a las personas a un lugar nuevo, y luego traduce esa visión en una realidad». Sin duda, para lograr grandes cosas no sólo debemos actuar, sino también soñar (visión); no solo planificar, sino también creer (influencia y compromiso).

De acuerdo con esta definición, podemos distinguir tres niveles de liderazgo:

AUTOLIDERAZGO

Este primer nivel implica asumir la responsabilidad de saber quién eres: tus intereses, talentos, fortalezas, limitaciones, valores y propósito de vida, y en función de este autoconocimiento, dirigir tu carrera profesional y personal. Cada actividad, rol o proyecto son una oportunidad para convertirte en una mejor versión de quien ya eres, optimizando tu contribución en tu

búsqueda incansable de la excelencia individual. Si el liderazgo es básicamente un proceso de influencia, este primer nivel puede describirse como el proceso de influenciarse a uno mismo.

LIDERAZGO DE EQUIPOS (mánagers)

Este segundo nivel supone construir equipos altamente comprometidos y ágiles para lograr grandes resultados operativos de forma sostenible y, al mismo tiempo, transformar de forma efectiva la unidad con base en la estrategia de la organización y en la propia capacidad creativa e innovadora del equipo.

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL (ejecutivos)

Este tercer nivel comporta asegurar que la organización tenga salud mañana. Significa establecer el propósito, la visión y la cultura organizativa de la organización, formular la estrategia e impulsar y gestionar eficazmente los cambios necesarios.



Así como el nivel de autoliderazgo es cosa de todos, o debería serlo, los otros dos niveles no son, ni mucho menos, para todo el mundo. Según la empresa Gallup, sólo una persona de cada diez posee la combinación idónea de talentos para llegar a ser un mánager excelente. Por otro lado, los grandes mánagers no tienen por qué ser mini-ejecutivos preparándose para dar el salto al liderazgo organizacional. Las actividades fundamentales de un mánager y de un ejecutivo son simplemente diferentes. Sólo unas pocas personas pueden llegar a ser excelentes en ambos roles. Consecuentemente, nuestro programa se estructura en diferentes módulos para facilitar que cada persona pueda alcanzar el nivel de liderazgo que mejor se ajuste a quien realmente es.

Para obtener el Diploma de Postgrado en Liderazgo, han de cursarse los cuatro módulos siguientes en el orden indicado.

** Las personas interesadas en realizar sólo uno o algunos de los módulos, siempre podrán hacerlo pero de acuerdo con las restricciones que se indican en la descripción de cada módulo.*



AUTOLIDERAZGO

Si aspiramos a liderar a otras personas, primero debemos ser capaces de liderarnos a nosotros mismos de una manera efectiva. La clave del éxito radica en el autoconocimiento y en una autogestión en consonancia.

Dirigido a: personas dispuestas a aceptar la responsabilidad de la excelencia individual, es decir, personas que realmente quieren desplegar su mejor versión la mayor parte del tiempo.

Restricciones: debido a su carácter fundacional, es imprescindible realizar este módulo antes de cualquiera de los otros tres que forman el programa. En el caso que el participante decidiera no seguir con el siguiente nivel, Liderazgo de Equipos, se le recomienda realizar *The Challenge*. Este se centraría en su orientación profesional.

Coordinador: Gerard Isern.

Bloques temáticos:

Introducción al liderazgo

Autoconocimiento: lidera con quien tú eres

Planificación de la carrera profesional y personal

Efectividad personal: cómo crear hábitos efectivos



1



LIDERAZGO DE EQUIPOS

2

Los grandes managers o líderes de equipo miran fundamentalmente hacia dentro de la organización. Los managers piensan a menudo en tácticas, sistemas y procesos. Sin duda, estos aspectos son importantes para el correcto desempeño de su rol. Sin embargo, si por algo se distinguen los grandes managers, es por su excelencia en dirigir a las personas y a los equipos. Los grandes managers también miran hacia dentro de cada colaborador, en sus diferencias de estilo, objetivos, necesidades y motivaciones. Los grandes managers facilitan que cada colaborador pueda maximizar su nivel de autoliderazgo.

Dirigido a: personas que se encuentran en transición al rol de manager, managers y emprendedores.

Restricciones: debe cursarse primero el módulo de Autoliderazgo.

Coordinador: Alfred Arias.

Bloques Temáticos:

Qué saben y hacen los grandes managers

Creación de equipos de alto rendimiento

Metodologías ágiles de gestión de proyectos

Efectividad grupal



LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

3

Los grandes ejecutivos o líderes organizacionales miran principalmente hacia fuera de la organización: definen cómo debe ser el futuro; influyen y consiguen el compromiso de las personas con esa visión y les inspiran para hacerla realidad a pesar de los obstáculos.

Dirigido a: managers, ejecutivos y emprendedores.

Restricciones: deben cursarse primero los módulos de Autoliderazgo y Liderazgo de Equipos.

Coordinador: José María Robles.

Bloques temáticos:

Liderazgo y excelencia organizacional

Megatendencias

Propósito, visión, valores y estrategia

Cultura organizacional y gestión del cambio

Efectividad organizacional



Los líderes identifican los encargos retadores en el trabajo como el método más importante para el desarrollo personal. La realización de *The Challenge* 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 de desarrollo en el área del liderazgo y de formación de asociaciones de excelencia con otras personas.

Dirigido a: personas que se encuentran en transición al rol de manager, managers, ejecutivos y emprendedores.

Coordinador: Jesús Loma-Ossorio.

Restricciones: para realizar este módulo, primero debe haberse cursado como mínimo el módulo de Autoliderazgo.

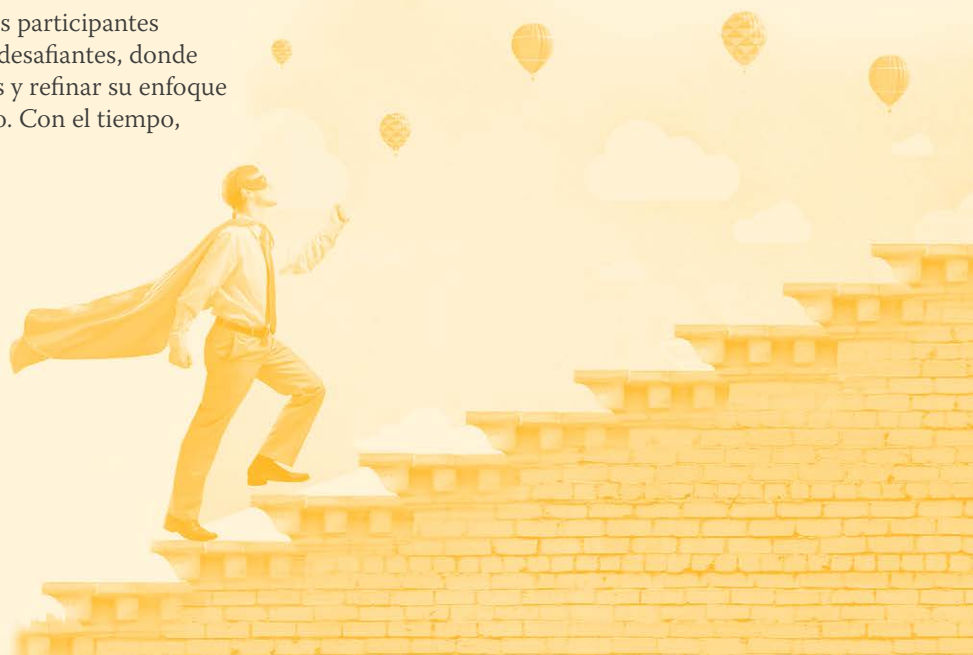
Propósito: *The Challenge* pone a los participantes en situaciones nuevas o inciertas y desafiantes, donde tienen que actuar, ver los resultados y refinar su enfoque para poder tener cada vez más éxito. Con el tiempo,

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.

The Challenge suele 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.

The Challenge es consensuado por el participante, su organización y la Dirección del programa.

Cada participante dispone de un mentor, un manager o ejecutivo con amplia experiencia, o de un coach certificado acompañándole en este proceso de autodescubrimiento y crecimiento personales.



MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

Esta modalidad es ideal para estudiantes con compromisos laborales, de viaje y/o familiares que les impiden asistir a sesiones de clase presenciales semanales.

Excepto el módulo *The Challenge*, el cual se integra en la jornada laboral del participante, el resto de módulos (1-3) tienen una duración de 10 semanas. Las clases presenciales se limitan a 16-24 horas por módulo y se organizan una vez al mes, viernes por la tarde de 17:00 a 21:00 y sábado por la mañana de 9:30 a 13:30. La parte virtual de cada módulo se gestiona a través del campus virtual de la URV.

PROFESORADO

DIRECTOR

Dr. Joan R. Alabart Córdoba

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

PROFESORES

Alfred Arias Barrio

Consultor *free lance*

Mario Arias Oliva

Profesor titular de Universidad,
Departament de Gestió d'Empreses, URV

Ignasi Cañagueral Laboria

Director del Complejo Industrial de Tarragona y
del Hub de Operaciones del Sur de Europa, Dow

Rubén Folgado Girón

Director técnico, Messer Ibérica de Gases

Gerard Isern i Sabadí

Catalizador empresarial y fundador, NFOCUS365

Jesús Loma-Ossorio Blanch

Ex CEO Bayer Material Science Iberia
y asesor de SECOT

Xavier Mas Fossas

Socio y director general, reiz

José María Robles Pujals

Head of Utilities and Infrastructure, Covestro

Pilar Segura García

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

Alberto Tocco

Regional Quality Director Europe & Africa, Lear
Corporation

Hans-Jörg Witt

Presidente, Witt & Partner

Noelia Vázquez Coronel

HR & Communications Director, Elix Polymers

INFORMACIÓN Y MATRÍCULA

LUGAR DE REALIZACIÓN

Edificio Tecnoparc

Av. de Bellissens, 42
43204 Reus

FECHAS Y HORARIO

Módulo 1: Autoliderazgo (13/10/20 - 20/12/20)

Módulo 2: Liderazgo de Equipos (11/01/21 - 21/03/21)

Módulo 3: Liderazgo Organizacional

(12/04/21 - 20/06/21)

Módulo 4: *The Challenge* (11/01/20 - 15/10/21)

HORAS LECTIVAS

250 (30 ECTS)

56 presenciales (impartidas una vez al mes,
viernes de 17:00 a 21:00 y sábado de 9:30 a 13:30)

35 presenciales virtuales

159 virtuales

Esfuerzo semanal: 7,5-10,0 h

PARTICIPANTES

Máximo 30

IMPORTE

Diploma: 4.450 €

Módulo 1: 1.150 €

Módulo 2: 1.150 €

Módulo 3: 1.500 €

Módulo 4: 1.150 €

La Fundación Estatal para la Formación en el
Empleo (FUNDAE) también concede ayudas
para este tipo de formación.

CONVALIDACIÓN

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

CONTACTO

Noemí Aymamí

noemi.aymami@fundacio.urv.cat

Tel. 648 574 732

L DIPLOMA
DE POSTGRADO
EN LIDERAZGO

Con la colaboración de:

