

Executive Education



8è Programa Update Directiu

Edició 2019

Lideratge eficaç
i saludable

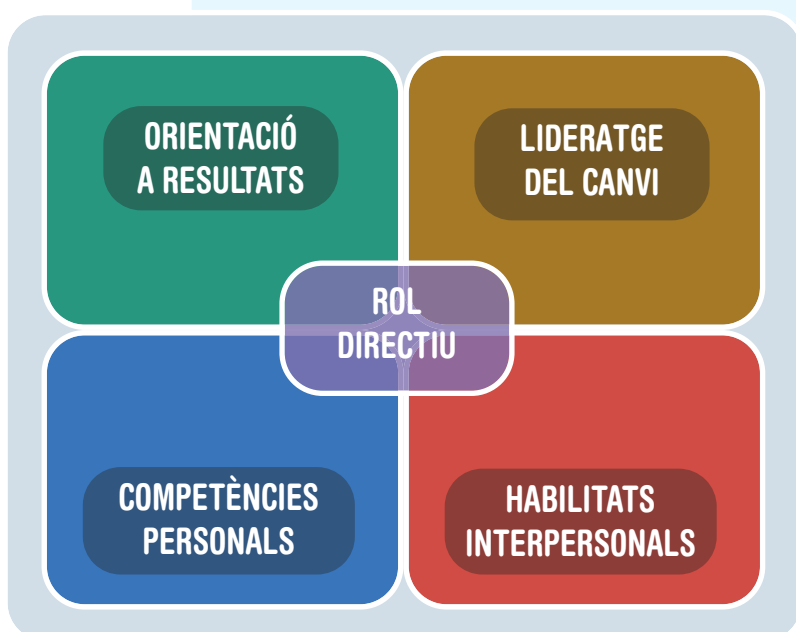
Itinerari d'actualització directiva
en l'entorn sanitari, sociosanitari i social

Introducció

En els darrers anys s'ha parlat molt del concepte de lideratge. De fet han sorgit diverses teories i enfocaments encaminats a traçar les competències del líder, que han tractat tant la dimensió personal com la seva funció en relació amb el seu equip, amb l'organització i amb l'entorn. No obstant això, el segle XXI aporta nous escenaris a les organitzacions que fan que el concepte de lideratge segueixi evolucionant cap a perfils que s'adaptin a nous reptes i obliguen les organitzacions a facilitar l'actualització i la millora constant dels seus comandaments i directius.

Des d'UCF hem impartit 7 edicions de l'Update Directiu amb la visió d'oferir un paquet formatiu amb la finalitat de facilitar l'actualització i la millora de les competències personals i professionals dels líders de les organitzacions dels àmbits de salut i social.

En aquesta 8a edició de l'Update Directiu volem continuar millorant aquesta oferta formativa i en aquest sentit hem dut a terme una enquesta a directius i comandaments per conèixer quines són per a ells les competències bàsiques que haurien de conèixer, d'integrar i de desenvolupar els professionals amb responsabilitats directives.



Els resultats ens permeten observar que, les competències necessàries per al desenvolupament del lideratge les podem agrupar en cinc àrees, semblants a les que John H. Zenger i Joseph Folkman¹ basen el seu model teòric sobre el líder extraordinari: rol directiu, competències personals, orientació a resultats, habilitats interpersonals i lideratge per al canvi.

¹ John H. Zenger i Joseph Folkman: *The Extraordinary Leader: Turning Good Managers into Great Leaders*.

Objectius del programa

Oferir sessions que promoguin el lideratge eficaç i saludable a les organitzacions sanitàries, sociosanitàries i socials. En concret, en aquesta edició es posarà èmfasi en:

- **Reflexionar** sobre quina és la naturalesa del lideratge i quines, les claus per al correcte desenvolupament del rol directiu.
- **Aprofundir** en les eines i estratègies que afavoreixen el lideratge en processos de canvi.
- **Actualitzar** els coneixements que permeten, en l'entorn actual, orientar-se als resultats.
- **Entrenar** en les habilitats interpersonals que poden potenciar o entorpir l'execució de les funcions de comandament i directives.
- **Enfortir** algunes de les competències personals de més valor per a l'exercici de lideratge.

Proposta de valor

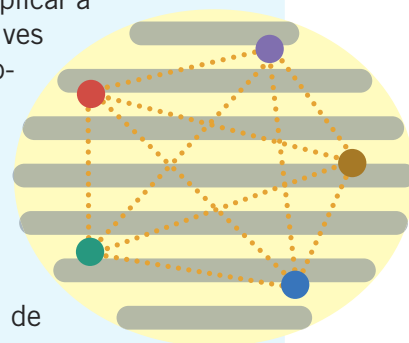
Hem dissenyat un conjunt de 25 sessions presencials, que s'impartiran entre el març i el novembre de 2019 a càrrec de docents experts en la matèria, orientats a entrenar i desenvolupar tècniques, recursos i models útils per aplicar a les organitzacions. Inclouen activitats i dinàmiques participatives per promoure el intercanvi de coneixements i d'experiències professionals.

Sessions amb format de mitja jornada intensiva (de 9 a 14 h) que incorpora esmorzar-col·loqui per afavorir el *networking* entre els participants.

Aquesta 8a edició de l'Update Directiu ofereix dues modalitats de participació:

- **Sessions per al desenvolupament directiu.** Cada participant pot inscriure's i participar en qualsevol de les 25 sessions que sigui del seu interès.
- **Itineraris focalitzats.** La combinació de diferents sessions permetrà al participant treballar i aprofundir en alguna dimensió concreta del rol directiu. S'han definit 5 itineraris directius que permeten aprofundir en les àrees en què es basa el model teòric sobre el líder extraordinari. Cadascun dels itineraris es compon per 5 sessions.

Cada participant en l'Update podrà seleccionar la fórmula que s'ajusti millor a les seves necessitats i accedir a la formació adaptada al perfeccionament de les pròpies competències directives.



Update 2019: relació de les 25 sessions orientades a l'acció directiva

Rol directiu



Per què fracassen les organitzacions
Sistema d'indicadors d'ètica
Management 2020: com dirigir a la propera dècada
Lideratge i salut
Transformació digital i lideratge

Lideratge del canvi



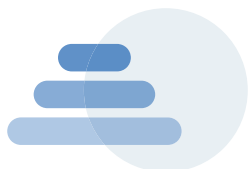
Reinventar el lideratge
Transformació i canvi: gestió efectiva de les resistències de l'equip
Pensament estratègic
Liderar l'atenció centrada en la persona
Potenciar l'empoderament d'equip o com guanyar espais de llibertat

Orientació a resultats



Reunions de treball eficients
Gestió d'equips eficients
Gestió del coneixement en els equips de treball
Lideratge per al compromís dels professionals
Analitzar i decidir en entorns complexos

Competències personals



Autoconeixement per a l'eficàcia personal
Autocontrol i gestió de les emocions
Creativitat. Pensar diferent
Resiliència: el poder de la transformació des de l'adversitat
El meu pla de desenvolupament directiu

Habilitats interpersonals



Gestió de conflictes de l'equip
Habilitats de relació: assertivitat, empatia i escolta activa
Gestió de les diferències (rols de Belbin)
Model Sikhonna. Aconseguir equips d'alt rendiment
Tècniques de negociació. Persuasió i influència

Cada participant pot inscriure's i participar en qualsevol de les sessions que sigui del seu interès.

Calendari de les sessions

març

dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Dia 19: **Per què fracassen les organitzacions**

Dia 21: **Reinventar el lideratge**

abril

dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Dia 2: **Reunions de treball eficients**

Dia 4: **Gestió de conflictes de l'equip**

Dia 9: **Autoconeixement per a l'eficàcia personal**

Dia 25: **Sistema d'indicadors d'ètica**

maig

dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Dia 7: **Transformació i canvi: gestió efectiva de les resistències...**

Dia 9: **Gestió d'equips eficients**

Dia 21: **Autocontrol i gestió de les emocions**

Dia 23: **Habilitats de relació: assertivitat...**

juny

dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Dia 4: **Management 2020: com dirigir a la propera dècada**

Dia 6: **Pensament estratègic**

Dia 18: **Gestió del coneixement en els equips de treball**

Dia 20: **Creativitat. Pensar diferent**

juliol

dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Dia 2: **Gestió de les diferències (rols de Belbin)**

octubre

dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Dia 1: **Lideratge i salut**

Dia 3: **Liderar l'atenció centrada en la persona**

Dia 15: **Lideratge per al compromís dels professionals**

Dia 17: **Resiliència: el poder de la transformació...**

Dia 29: **Model Sikkhonna. Aconseguir equips d'alt rendiment**

Dia 31: **Transformació digital i lideratge**

novembre

dilluns	dimarts	dimecres	dijous	divendres	dissabte	diumenge
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Dia 12: **Potenciar l'empoderament de l'equip...**

Dia 14: **Anàlitzar i decidir en entorns complexos**

Dia 26: **El meu pla de desenvolupament directiu**

Dia 28: **Tècniques de negociació. Persuasió i influència**

Horari de les sessions

de 9 a 14 h

Lloc de realització

El programa s'impartirà a les instal·lacions d'Unió Consorci Formació. Parc Sanitari Pere Virgili. Esteve Terradas, 30. Edifici Tramuntana, baixos. 08023 Barcelona.

Modalitats d'inscripció

Inscripció individual a les sessions

- Sessió núm. 5 (Autoconeixement per a l'eficàcia personal, amb eina Discovery Insights)245 €
- Resta de sessions135 €

Inscripció a itineraris focalitzats (conjunt de 5 sessions)

- Itinerari Competències personals (amb Discovery Insights)760 €
- Resta d'itineraris.....650 €

Paquets d'inscripcions

Les organitzacions que adquireixin un *pack* tenen dret a inscriure el professional que considerin a cada sessió, de manera que el conjunt del pack pugui ser realitzat per una o diverses persones, a criteri de cada entitat. En el moment de fer la inscripció al pack s'hauran d'identificar les sessions en què es vol participar.

- **Pack de 20 inscripcions**2.000 €
(Cada pack de 20 compta amb dues inscripcions a la sessió núm. 5)
- **Pack de 10 inscripcions**1.200 €
(Cada pack de 10 compta amb una inscripció a la sessió núm. 5)

[Clica aquí](#) per accedir al tràmit d'inscripció

Les devolucions d'inscripcions a les diferents sessions de l'Update Directiu es faran per cancel·lacions amb una antelació mínima d'una setmana.

Formació a mida

Les sessions de l'Update Directiu poden impartir-se també en un format a mida, adaptant i alineant el projecte formatiu amb els interessos i les necessitats d'una organització en concret.

Acreditació

Els participants del programa rebran un certificat acreditatiu de les entitats organitzadores, que acreditarà la seva participació en la formació.

L'assistència a totes les sessions d'aquesta 8a edició de l'Update Directiu permetrà obtenir, als assistents que ho desitgin, un certificat d'extensió universitària d'assistència, emès per la Fundació Universitària del Bages, Campus UManresa (Universitat de VIC - Universitat Central de Catalunya).

UMANRESA
UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA



Per a més informació

Unió Consorci Formació. Tel: 93.259.43.85 Maria Nadal mnadal@ucf.cat www.ucf.cat

8è
Programa
Update
Directiu

Edició 2019

S

E

S

S

I

O

N

S

Lideratge eficaç
i saludable

Per què fracassen les organitzacions



Data	19/03/2019
Presentació	Per a qualsevol directiu d'alt nivell és important identificar quan s'estan produint deterioraments en l'organització que puguin posar en perill la seva existència o causar un dany significatiu a la consecució de la seva missió. Aquesta sessió aprofundeix en els principals motius i ensenya a identificar els símptomes i prevenir el deteriorament.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Entendre els motius profunds de fracàs organitzacional. – Identificar símptomes de deteriorament organitzatiu. – Comprendre la necessitat d'ajustar l'estil de lideratge al cicle de vida organitzatiu. – Prevenir el deteriorament organitzatiu.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – El model de cicle de vida Organization de Adizes. – El model de deteriorament organitzatiu i els pecats directius (Collins-Eguiguren). – Autoperfilació directiva. – Governança i gestió directiva. – Conclusions.
Docent	<p>Dr. Marcos Eguiguren</p> <p>Economista i Doctor en Direcció i Administració d'Empreses. Cofundador de SingularNet, professor de la UPC, director executiu de la Global Alliance for Banking on Values. Emprenedor, banquer i acadèmic. És i ha estat membre del consell d'administració de diverses empreses espanyoles i estrangeres, entre elles de Triodos Bank, NV. Líder europeu en banca ètica i sostenible. Escriptor, articulista i esportista i músic aficionat.</p>

Reinventar el lideratge



Data	21/03/2019
Presentació	Com podem variar i canviar en les nostres organitzacions tot allò que fins avui “ha estat així” i “s’ha fet així”, però que percebem que no acaba de fluir?
Objectius	Reinventar el lideratge mitjançant nous models organitzatius, de presència i de comunicació.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Presentació nou del model organitzatiu: les organitzacions “Teal” de Frédéric Laloux. – La voluntat d’escoltar”: introducció a la metodologia de la comunicació no violenta de Marshall Rosenberg. – Identificació de les violències invisibles en el nostre llenguatge comú. – Presentació de les 4 fases de la CNV: observació, sentiments, necessitats i peticions. – Espai de pràctica.
Docents	<p>David Martí Títol de Professor de Violí, Master in Public Administration (ESADE), Executive Coaching (ESADE). Responsable del programa BRUC OBERT del Conservatori Municipal de Música de Barcelona i acompanyant d’organitzacions en processos de transformació. Prologuista dels llibres: <i>Reinventar las organizaciones</i> (i la seva posterior <i>Guía práctica ilustrada</i>) de Frédéric Laloux i <i>El maestro ignorante</i>, d’Itay Talgam.</p> <p>Judit Commeleran Moure Massatgista taoista d’òrgans interns, Chi Nei Tsang. Acompanyant a persones en processos de vida i mort. Formadora de comunicació no violenta. Coadministradora d’El Planter, escola viva de secundària, autogestionada, on acompanya noies i nois de 12 a 16 anys.</p>

Reunions de treball eficients



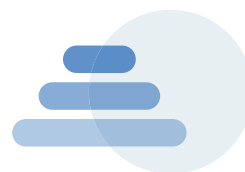
Data	02/04/2019
Presentació	Poder fer reunions satisfactòries quant a decisions preses, temps de dedicació i bon ambient: aquesta formació pràctica et permetrà anar millorant tenint en compte el teu punt de partida; en particular mitjançant una preparació adequada i una dinamització adaptada a l'objectiu que cal assolir i als participants. Al final, es tracta d'aconseguir resultats i alhora una vida professional més sostenible i fins i tot agradable!
Objectius	<p>Conèixer i practicar amb els conceptes i les eines necessàries per preparar, facilitar i tancar reunions, amb simulació d'exemples concrets dels participants.</p> <p>Va adreçat tant a responsables d'equips que fan habitualment reunions internes i amb externs com a persones que coordinen projectes o grups de treball o són referents de temes tècnics o transversals.</p>
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Esquema de la comunicació entre les persones. – Reunions informatives/participatives i estils de direcció de reunions. – Les 3 etapes de la reunió: preparació, facilitació, tancament/seguiment. – La fitxa de preparació i el <i>top</i> de la reunió. – La facilitació/dinamització: instruments i consells. – El triangle de la facilitació de reunions. – Tractament de possibles conflictes o tensions (sociodinàmica i estils de presa de decisions). – El tancament: fitxa d'acta-resum de la reunió (què-qui-quant) i seguiment.
Docent	<p>Alfons Stinus</p> <p>Llicenciat i Maîtrise en Sciences Économiques per la Universitat de París I Panthéon-Sorbonne. És consultor, facilitador i formador, especialitzat en metodologies participatives en l'àmbit de les organitzacions públiques, particularment en els sectors: universitari, bibliotecari, cultural i salut-social. En l'àmbit de la salut, recentment ha organitzat i facilitat la dinamització de sessions, reunions i grups de treball en el marc de la participació ciutadana en salut, en el desenvolupament de programes de salut pública, etc.</p>

Gestió dels conflictes de l'equip



Data	04/04/2019
Presentació	La direcció d'equips de treball no s'aconsegueix només per mitjà del domini de certes tècniques, sinó que parteix del coneixement més aprofundit de quines són les bases de les relacions interpersonals en el treball i exigeix al comandament un grau de maduresa que li permeti acceptar i potenciar les característiques diferencials de les persones que estan en el seu equip i gestionar els conflictes que es donen a qualsevol equip.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar i aprofundir en l'anàlisi de les pròpies responsabilitats de direcció, fent especial èmfasi en la dimensió relacional del lideratge. - Conèixer les claus de les negociacions positives. - Millorar la capacitat per enfrontar-se a les situacions de conflicte a partir d'enriquir els sistemes d'anàlisi de les situacions i de comunicació emprats.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> - Elements personals que afecten els equips. <ul style="list-style-type: none"> - Els rols en els equips. - La satisfacció laboral i les motivacions personals. - La mesura de l'èxit i el seu impacte en la carrera professional. - Elements clau de les negociacions. <ul style="list-style-type: none"> - La negociació com a competició <i>versus</i> la negociació com cooperació. - El cost i el valor, dues cares de la mateixa moneda. - La gestió de conflicte en el propi equip. <ul style="list-style-type: none"> - La gestió de les diferències en el propi equip. - Anàlisi del comportament i avaluació de les situacions de tensió en el propi equip. - Els límits de la participació de l'equip en la presa de decisions. <p>La metodologia de les sessions presencials és activa i participativa, amb l'objectiu de potenciar el treball en equip. Això permetrà intercanviar experiències entre les persones participants i, al mateix temps, reforçar el contingut teòric del programa.</p>
Docent	<p>Carles Mendieta Psicòleg. Consultor en desenvolupament directiu. Soci de Singular Net Consulting, SL i de ShareBarcelona, SL. Director del Postgrau en Lideratge i Competències Directives a IL3/UB. Membre de la Comissió Consultiva de la Fundació Factor Humà.</p>

Autoconeixement per a l'eficàcia personal



Data	09/04/2019
Presentació	En els moments actuals és fonamental per als professionals l'aprenentatge i el desenvolupament continu; per això és interessant fer una parada en el camí, aprofundir en l'autoconeixement i, a partir d'aquí, decidir quins són els camins i les prioritats del propi desenvolupament.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Reconèixer els nostres punts forts i les àrees de millora, descobrir les nostres àrees de desenvolupament. – Passar a l'acció desenvolupant estratègies interpersonals útils.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Aprofundir en el meu estil de relació, en els meus punts forts, àrees de millora i espais de desenvolupament. – Conèixer quin és el meu estil d'aprenentatge. – Conèixer i entendre l'estil dels altres. – Desenvolupar estratègies per adaptar-me i connectar. – Desenvolupar estratègies d'acció. <p>Treballarem a partir d'una eina d'autoconeixement: l'Insights Discovery. Abans de la sessió presencial, cada assistent omplirà un qüestionari d'autoavaluació per Internet, i a la sessió disposarà del seu informe individual.</p> <p>S'explicarà el model que hi ha darrere de l'Insights, es treballarà amb els perfils personals i es realitzaran exercicis i dinàmiques per a una millor comprensió i aplicació del model.</p>
Docent	<p>Àngels Paredes</p> <p>Consultora en desenvolupament de persones i d'organitzacions. <i>Coach</i>. Assessora de projectes formatius de la Unió Consorci Formació. Al llarg de 15 anys va ser responsable de desenvolupament de recursos humans, a la UOC en primer lloc, i després a l'Hospital Clínic de Barcelona. És directora del Postgrau en Desenvolupament del talent a les organitzacions d'IL3-UB i del Postgrau en Lideratge, habilitats directives i desenvolupament directiu. "Ser i Fer", de la Universitat de Manresa. Acreditada en Insights Discovery, eina de diagnòstic de personalitat i en TLC (The Leadership Cercle), eina de diagnòstic 360° de competències de lideratge.</p>

Sistema d'indicadors d'ètica



Data	25/04/2019
Presentació	Parlar d'ètica és parlar de persones, i les persones que prenen decisions en el si de l'organització donen suport a cadascuna de les seves decisions i comportaments, en els seus propis principis ètics, que a la seva vegada van configurant l'ètica corporativa en un cercle que pot ser virtuós o viciós. En aquest sentit és important poder comptar amb una eina que ajudi a definir quins principis ètics són desitjables en els directius i sobretot de quina manera poden definir-se a efectes d'implantació, de mesurament i millora contínua en el context organitzatiu.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Reflexionar sobre la importància de l'ètica en l'àmbit de l'organització. – Conèixer com es poden aplicar principis ètics en l'organització. – Saber mesurar els resultats obtinguts i fer <i>benchmarking</i> intern.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Ètica a l'empresa: definicions i context. – Què ens diuen sobre això els filòsofs, els gurús de lideratge ètic i els responsables de capital humà. – Com es poden mesurar els comportaments ètics dels responsables d'equips de treball. – Utilitat a títol individual, grupal, departamental, interdepartamental. – La seva relació amb el codi ètic corporatiu.
Docent	<p>Edita Olaizola Consultora en Desenvolupament Organitzacional per a Gestió Estratègica, Ecosistema Intern de l'Empresa, Ètica i Responsabilitat Social. En l'àmbit acadèmic ha col·laborat com a docent i ha estat convidada a diverses universitats i escoles de negocis en els àmbits de Desenvolupament Organitzacional, Recursos Humans, Responsabilitat Social Corporativa, Ètica i Lideratge. Llicenciada en Psicologia Industrial, Màster en Sostenibilitat i Responsabilitat Social, Màster en Desenvolupament Organitzacional. Activitats de creixement professional amb Itamar Rogowsky, Karsten Trebesch, Bert Hellinger, Cristina Naughton, Bill O'Hanlon.</p>

Transformació i canvi: gestió efectiva de les resistències de l'equip



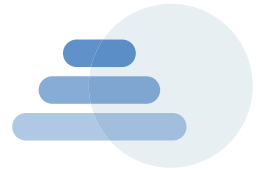
Data	07/05/2019
Presentació	El canvi és una constant en l'entorn professional; cada vegada se'ns demana més agilitat i immediatesa en la resposta. Paradoxalment a les persones ens costa canviar i hi posem resistències. En els processos de canvi, siguin grans o petits, els directius i els comandaments intermedis tenen una missió molt important: alinear els seus equips als canvis que l'organització necessita.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Ser més conscient de la importància de les resistències en els processos de canvi. – Tenir més present el paper cabdal del responsable de l'equip a l'hora de gestionar-les. – Veure les resistències com un fenomen normal i adaptatiu. – Saber com detectar-les. – Saber identificar-les i com transformar-les.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – El paper dels responsables d'equip en la gestió dels canvis organitzacionals. – Com canviem les persones? La corba del canvi. – Les resistències: crisi o oportunitat. – Tipus de resistències: saber detectar-les i identificar-les. – Què és allò que mai s'ha de fer. – Eines per gestionar-les.
Docent	<p>Eva Juncosa</p> <p>Consultora de Recursos Humans especialitzada en desenvolupament organitzacional. Experiència de més de 25 anys com a consultora especialitzada en projectes de transformació en empreses de diferents sectors i grandàries. La seva àrea d'experiència consisteix en l'acompanyament a empresaris, gerents i directius en processos de canvis perquè assoleixin els seus objectius. Dissenya, dirigeix i realitza projectes de desenvolupament amb la finalitat que els equips obtinguin els resultats que s'espera d'ells. És col·laboradora acadèmica del departament de Direcció de Recursos Humans d'ESADE i d'EAE.</p>

La gestió d'equips eficients



Data	09/05/2019
Presentació	<p>Els professionals en general han de conèixer i d'aprofundir de forma sistemàtica en tot allò que faciliti la integració de les persones en els equips de treball i el seu posicionament dins de l'organització. Els responsables dels diferents àmbits que gestionen persones han de ser capaces no només de tenir capacitats i coneixements de l'activitat a desenvolupar si nó també, i molt important, han de tenir habilitats per conduir amb èxit els seus col·laboradors. L'èxit d'una organització depèn en gran manera de la influència del seu lideratge. Les persones que lideren generen valors que donen sentit real al treball ben realitzat, s'anticipen al canvi, faciliten el desenvolupament dels seus professionals i condueixen a les organitzacions a aconseguir bons resultats.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar què és un equip de treball. - Identificar les característiques i l'evolució dels grups de treball i els factors que poden modificar la seva dinàmica de funcionament. - Proporcionar eines i facilitar tècniques per tal que puguin gestionar de manera eficaç els equips professionals. - Afavorir el desenvolupament d'equips eficients. - Potenciar una comunicació assertiva i empàtica basada en l'eficàcia en les relacions. - Ampliar la seva visió, incidint en l'anàlisi de l'equip i una visió àmplia del seu àmbit d'actuació.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> - Característiques i habilitats del lideratge. - Com facilitar la cohesió d'un equip. - El que necessiten els equips per ser efectius. - Quines habilitats i eines podem utilitzar per gestionar i desenvolupar equips? - Construir el comandament que vull ser. Detecció de necessitats actuals del col·lectiu com a líders. Habilitats i eines prioritàries.
Docent	<p>Valentí Martínez Doctor en Psicologia per la UAO i Llicenciat en Psicologia per la URL. Diplomant en Infermeria per la UB. Diplomant en Gestió i Direcció Hospitalària per EADA. Director general de la Fundació Universitària del Bages. Professor de la UVic-UCC i professor col·laborador d'IL3 de la Universitat de Barcelona.</p>

Autocontrol i gestió de les emocions



Data	21/05/2019
Presentació	<p>En observar les nostres emocions, i estar presents en elles, respirant a través del procés emocional, podem començar a poder fluir amb aquest procés, integrant-lo en el nostre cervell i el nostre cos i connectant-lo amb tot el nostre ésser.</p> <p>En sentir l'emoció, la ment es llança al discurs mental habitual, però el benestar es basa en aprendre a observar, reconèixer i acceptar les emocions per poder gestionar-les.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Aprendre a reconèixer i identificar les emocions i l'estat emocional. – Acceptar l'experiència permetent l'emoció. – Deixar anar, transformar l'emoció i actuar o no, segons les necessitats o circumstàncies.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Desvetllar el misteri de les emocions. – Experimentar la connexió ment-emoció-cos. – Explorar les emocions bàsiques corporals. – Aprendre a neutralitzar l'emoció a través de pràctiques <i>mindfulness</i> i del <i>step-out</i>. – Practicar l'art de reconèixer, d'expressar i de transformar les emocions com a guia de les nostres accions. <p>Treballarem des d'una metodologia eminentment pràctica, combinant moments d'explicació i de conceptualització i de pràctica real personal i col·lectiva. S'aplicaran pràctiques i eines del <i>mindfulness</i> i l'Alba Emoting.</p>
Docent	<p>Gemma Segura Coach executiva, formadora i consultora en transformació organitzacional. Experta acreditada en <i>mindfulness</i> i gestió de les emocions a través del <i>mindfulness</i>. Membre del Consell Executiu de l'Institut Relacional, professora en diferents universitats i escoles de negoci.</p>

Habilitats de relació: assertivitat, empatia, escolta activa



Data	23/05/2019
Presentació	<p>La comunicació i les habilitats de relació interpersonal són imprescindibles per a un directiu o comandament intermedi, que passa un percentatge molt important del seu temps en relació.</p> <p>Quan parlem d'habilitats de comunicació són ingredients fonamentals l'assertivitat, l'empatia i l'escolta, conceptes fàcils d'entendre, però no sempre fàcils de portar a la pràctica, perquè es barregen amb implicacions emocionals, personals i socials. Per això proposem en aquesta sessió treballar-les a un nivell reflexiu, però també pràctic i d'aplicació.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Reflexionar, posar en comú conceptes i practicar les competències bàsiques de comunicació: assertivitat, empatia i escolta activa per desenvolupar la capacitat de relació i d'influència. – Mobilitzar els recursos personals per augmentar la seguretat en la comunicació i la relació interpersonal.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Conèixer-te millor per comunicar millor: punts forts i àrees de millora. – Els actes del llenguatge fonamentals: afirmació, declaració, oferta, petició. – L'art de l'escolta. – Fer-te entendre amb tècniques d'assertivitat: parlar, comprendre, donar <i>feedback</i>.
Docent	<p>Àngels Paredes</p> <p>Consultora en desenvolupament de persones i d'organitzacions. <i>Coach</i>. Assessora de projectes formatius de la Unió Consorci Formació. Al llarg de 15 anys va ser responsable de desenvolupament de recursos humans, a la UOC en primer lloc, i després a l'Hospital Clínic de Barcelona. És directora del Postgrau en Desenvolupament del talent a les organitzacions d'IL3-UB i del Postgrau en Lideratge, habilitats directives i desenvolupament directiu. "Ser i Fer", de la Universitat de Manresa. Acreditada en Insights Discovery, eina de diagnòstic de personalitat i en TLC (The Leadership Circle), eina de diagnòstic 360° de competències de lideratge.</p>

Management 2020: com dirigir a la propera dècada



Data	04/06/2019
Presentació	És més que probable que abans de la finalització de la propera dècada haurem viscut canvis profunds a les nostres organitzacions, canvis que es derivaran dels avenços tecnològics i del potencial digital però, també de com són les noves generacions que s'incorporaran al món del treball. Aquesta sessió vol aportar reflexió sobre com serà el treball en el futur i com hauran d'actuar els directius exitosos.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Analitzar quins entorns poden ser més possibles en un futur proper i com afectaran a la direcció de les organitzacions. – Aprofundir en quines seran les competències clau dels directius d'èxit de la propera dècada. – Reflexionar sobre com afectaran els nous escenaris en la forma de dirigir els equips de treball.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – El món de la propera dècada. <ul style="list-style-type: none"> – <i>Drivers</i> de canvi. – El món del treball. – Tendències confirmades. – Tendències no confirmades. – Liderar temps de transformació. <ul style="list-style-type: none"> – El projecte directiu. – Les característiques clau dels directius 2020. – Les competències més demanades. – Dirigir processos de canvi. – Dirigir equips a la propera dècada. <ul style="list-style-type: none"> – Les eleccions i les execucions en la direcció. – Un nou paradigma laboral. – Noves formes de direcció. <p>La metodologia de les sessions presencials és activa i participativa, amb l'objectiu de potenciar el treball en equip. Això permetrà intercanviar experiències entre les persones participants i, al mateix temps, reforçar el contingut teòric del programa.</p>
Docent	<p>Carles Mendieta Psicòleg. Consultor en desenvolupament directiu. Soci de Singular Net Consulting, SL i de ShareBarcelona, SL. Director del Postgrau en Lideratge i Competències Directives a IL3/UB. Membre de la Comissió Consultiva de la Fundació Factor Humà.</p>

Pensament estratègic



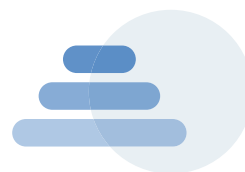
Data	06/06/2019
Presentació	Què vol dir estratègia o que una idea és estratègica? Quan podem dir que el nostre pensament és estratègic? Com ha canviat la pràctica de la reflexió estratègica en el sector públic i privat, en un entorn cada cop més volàtil, incert, complex i ambigu? En aquesta sessió clarificarem conceptes i realitzarem exercicis que ens permetin traslladar a la nostra pràctica directiva la reflexió estratègica i la definició d'estratègies en el context actual.
Objectius	Clarificar què vol dir estratègia, com es relaciona allò estratègic amb el que no ho és. Aprendre, mitjançant exercicis en grups, la manera operativa d'incorporar el pensament estratègic en la nostra organització. Va adreçat tant a quadres directius que han de definir estratègies organitzatives, com a responsables d'equips que han de dur a terme projectes considerats estratègics per a l'organització.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Les dues dimensions clau del pensament estratègic: temps i entorn. – Les metodologies de planificació estratègica i la sociodinàmica de l'organització. Què funciona, què no funciona, i per què. – Noves aproximacions al pensament estratègic en les organitzacions: els efectes-xarxa, l'entorn com a ecosistema i el poder de la intel·ligència col·lectiva en el factor temps. – Aprenent dels 50 anys dels lideratges en la cultura d'Internet: coneixement obert, estructures col·laboratives distribuïdes, i reputació. – Temes més presents en les estratègies de les organitzacions actuals – Lideratge i pràctiques organitzatives per implantar el pensament estratègic en l'organització: mapeig d'actors (<i>stakeholders</i>), aportació de valor en ecosistemes, gestió no centralitzada del coneixement, treball «en veu alta», producció en beta, reconeixement de competències i contribucions, empoderament creuat, construcció d'una xarxa i un ritme per comunicar, i etiqueta estricta en la comunicació <i>on-line</i>.
Docents	<p>Toni Blanco és llicenciat en ADE a la UAB, doctor en Economia i Empresa a la UAM, i professor i recercador a EADA. Consultor, facilitador i formador en l'àmbit de la reflexió estratègica, la transformació digital, el treball efectiu i la creació de valor en xarxa, i el creixement i desenvolupament professional de les persones. Es també un membre actiu del col·lectiu Ouishare, on col·labora en aspectes de la seva pròpia governança i de difusió de nous models organitzatius i reptes del futur del treball.</p> <p>Alfons Stinus és llicenciat i Maîtrise en Sciences Économiques per la Universitat de París I Panthéon-Sorbonne. És consultor, facilitador i formador, especialitzat en metodologies participatives en l'àmbit de les organitzacions públiques, en diferents sectors: ciutats, universitats i biblioteques, salut, social. En l'àmbit de la salut ha organitzat i facilitat la dinamització de sessions de reflexió estratègica participativa.</p>

Gestió del coneixement en els equips de treball



Data	18/06/2019
Presentació	Els nostres equips són els que tenen la majoria de respostes als reptes que les nostres organitzacions afronten. Identificar els aprenentatges permet compartir les experiències positives i aprendre de les errades comeses perquè no es tornin a produir.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Conèixer i dur a la pràctica diferents mètodes per capturar els aprenentatges dels equips. – Conèixer les palanques i frens que determinen els resultats assolits. – Definir un pla d'acció per implantar els mètodes analitzats.
Continguts	<p>Una fotografia de les organitzacions. Quin és el nostre punt de partida?</p> <p>Processos per a la gestió de coneixement organitzacional i l'aprenentatge col·laboratiu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Les comunitats de pràctica. – La revisió després de l'acció i l'aprenentatge retrospectiu. – Les millors pràctiques i les lliçons apreses. – <i>Knowledge café</i>. <p>El nostre pla d'acció.</p>
Docent	<p>Joaquim Carbonell</p> <p>Soci de Neos Coneixement i Aprenentatge. Desenvolupa el seu treball compartint coneixements i experiències. El diàleg enfocat a la reflexió i al compromís és una de les principals eines per a l'orientació de persones i la dinamització d'equips. Des de 1999, treballa en desenvolupament de projectes relacionats amb l'aprenentatge de les persones i la millora de les organitzacions. Treballa habitualment per a organitzacions i empreses de diferents sectors: sanitari, serveis, farmacèutic, industrial, turisme, automòbil, assegurances i sector financer.</p>

Creativitat. Pensar diferent



Data	20/06/2019
Presentació	<p>La creativitat és una de les competències més demandades en l'entorn VUCA en què naveguem. Ens cal per respondre davant del canvi, per presentar un mapa d'opcions per respondre a una necessitat, per fomentar l'empatia, per inspirar.</p> <p>Els/Les líders són els primers que, amb el seu comportament creatiu, han de millorar les oportunitats del seu entorn volàtil, desconegut, complex i ambigu.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Entendre el valor de la creativitat i definir els factors que determinen un estil creatiu. – Identificar els principals obstacles interns i externs que frenen l'esperit creatiu (amenaces, creences, rutines...). – Conèixer i entrenar tècniques que estimulen la creativitat. – Aprendre a avaluar-ne l'impacte i automatitzar-ne l'ús.
Continguts	<p>Com pensem, com aprenem, com ens emocionem:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Pensament lateral. – La connexió entre motivació i creativitat. – Neurociència: el cervell plàstic, com muscular-lo. <p>La creativitat s'entrena:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Tècniques de creativitat: 6 barrets de De Bono. – Creativitat i persuasió. – Fonts d'innovació/fons d'inspiració.
Docent	<p>Carme Bonet Lingüista, Postgrau en Creativitat i Innovació, <i>practitioner</i> en PNL i coach en <i>executive coaching</i>. Formadora i consultora en canvi, motivació, lideratge i creativitat des del 2000.</p>

Gestió de les diferències (rols de Belbin)



Data	02/07/2019
Presentació	Entendre, aprofitar i potenciar les característiques individuals a l'hora de treballar en equip; cadascun de nosaltres destaca en unes habilitats específiques quan treballem en equip. Si les coneixem, les aprofitarem, en cas contrari, poden ser font de conflictes i malentesos a l'equip.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Conèixer cadascun dels 9 rols que caracteritzen els equips d'alt rendiment. – Identificar les habilitat específiques de cada rol, aquelles tasques que realitzaran de manera fluida i amb talent natural. – Identificar aquelles habilitats que no estan vinculades amb aquell rol i que no podem esperar que realitzi de forma natural.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Grups o equips? Quines són les diferències? – Fases d'un equip de treball? A on estem? Com avancem? – Rols de Belbin. Quines habilitats caracteritzen cada rol. – Quins rols hi ha al meu equip? Quins falten? – Pla d'acció per gestionar l'equip o la meva posició dintre de l'equip. <p>La metodologia serà activa i de participació. Situacions de joc i <i>role play</i> per descobrir els 3 rols característics. Intercanvi de vivències. Potenciar la metaobservació. Generar situacions de treball en equip.</p>
Docent	<p>Esther Pérez Psicòloga i DEA en lideratge postconvencional per la UB. Especialitzada en desenvolupament del talent a les organitzacions i gestió de les carreres professionals. Col·labora en diferents postgraus d'habilitats directives. Certificada Model Belbin International. Coach certificada. Certificada en Neuroquotient-Neurolideratge. Membre d'ANE International-Academy of Neuroscience and Education.</p>

Lideratge i salut



Data	01/10/2019
Presentació	L'atenció compassiva no implica sentir llàstima pels pacients, sinó empatitzar i compartir el sofriment amb pacients, familiars i altres professionals que permet enfocar una acció positiva i coherent amb els sentiments de les persones involucrades. Les situacions a què s'enfronta la majoria de professionals assistencials requereixen d'un enfocament d'atenció que no va considerar la mort o les situacions d'alta dependència com fracassos, ja que tenen el risc de generar una gran frustració en els professionals.
Objectius	Els responsables d'unitats assistencials han de conèixer noves formes de liderar els seus professionals que impliquin l'escolta activa, l'empatia i l'acció coherent i positiva per generar un entorn que tingui en compte el patiment tant de pacients i familiars com dels professionals, en lloc de negar-ho o evitar-ho, i quins mecanismes poden ajudar a desenvolupar un model d'atenció i de gestió més compassiu
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Conèixer i practicar l'estil de lideratge compassiu. – Conèixer i saber aplicar models d'atenció compassius. – Entendre i saber avaluar models d'atenció en unitats d'hospital com una UCI. – Presentació teòrica d'atenció compassiva i lideratge compassiu. – Pràctiques d'observació. – Discussió d'un cas d'empresa de l'IESE. – Discussió d'articles. – Role play.
Docents	<p>José Fonseca-Pires Professor d'AESE Business School Lisboa. Tesi doctoral. Empatia en les organitzacions.</p> <p>Gabriel Antoja IESE Business School. Gestor del projecte futures competències dels directius de salut a Europa.</p>

Liderar l'atenció centrada en la persona



Data	03/10/2019
Presentació	<p>Els models d'atenció a la dependència estan canviant. Les organitzacions i les intervencions professionals cada vegada van més orientades a promoure la qualitat de vida de les persones que viuen als centres. Un canvi de paradigma mitjançant una atenció més centrada en la persona i en la preservació dels seus drets, respectant al màxim la voluntat, els desitjos i les preferències de les persones en situació de dependència. És necessari crear espais de reflexió i canvis d'actitud per avançar en ACP. Per això cal tenir líders inspiradors que acompanyin els equips en el canvi de model assistencial de manera emocionalment intel·ligent. Repensar la pràctica diària i proposar estratègies en la implantació del nou model d'atenció genera un impacte directe en el benestar dels professionals que acompanyen les persones i fa possible que aquest nou paradigma de l'atenció a les persones es converteixi en una realitat.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Liderar el model ACP als centres i promoure la qualitat de vida de les persones usuàries, incorporant la intel·ligència emocional en el dia a dia dels equips. – Fomentar competències tècniques entre els directius que acompanyen els equips, que ajudin en la resolució de conflictes i en la relació entre professionals, familiars i usuaris.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – L'atenció centrada en la persona; de la teoria a la pràctica. – Beneficis dels usuaris i dels professionals en un model més coparticipat. – La importància de l'estil del líder per avançar en ACP. – Fomentar la intel·ligència emocional dels equips per fer realitat l'ACP. – Casos pràctics.
Docent	<p>Ingrid Roca Diplomat Universitari d'Infermeria. Postgrau en Gestió d'Infermeria dins del marc de la direcció per processos. Màster en Gestió de Serveis d'Infermeria. UB. Títol d'expert Universitari en Intel·ligència Emocional en les Organitzacions per la Universitat de Barcelona. Actualment lidera el programa de capacitació i sensibilització en la implementació de bones pràctiques en ACP del Consorci de Salut i Social de Catalunya en 20 centres de Catalunya. Docent a l'Hospital de la Vall d'Hebron dins del pla de formació del projecte BPSO de centres compromesos en l'excel·lència des de fa més de tres anys. Conferenciant, formadora i consultora del CSC en el model de l'atenció centrada en la persona d'àmbit nacional i internacional.</p>

Lideratge per al compromís dels professionals



Data	15/10/2019
Presentació	<p>Un dels principals reptes que afronten les institucions sanitàries i socials és assolir la seva missió com a institucions de servei públic mantenint els elevats nivells d'excel·lència assolits i assegurant al mateix temps la seva sostenibilitat i la del conjunt del sistema.</p> <p>En aquest context el rol dels comandaments és clau per:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Implementar les directius decidides en els òrgans de direcció. – Reforçar el compromís dels professionals amb els reptes de la institució.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Comprendre les claus de la motivació humana en el treball, quins són els factors gestionables i els no gestionables. – Aprofundir en les claus del rol directiu (dilemes, exigències, renúncies...). – Comprendre la generació de compromís i la creació d'entorns de treball motivadors a través de l'acció de lideratge. – Oferir un espai de reflexió inspirador i compartit que contribueixi a la millora de la pràctica directiva.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – El compromís i el seu valor estratègic. – Lideratge i compromís. – El rol del comandament en la gestió del compromís dels professionals. – Lideratge. – Model de lideratge <p>Per facilitar la transferència al dia a dia professional cada participant disposarà d'un "Quadern d'idees per a l'acció".</p>
Docent	<p>Domingo Abad Soci-Consultor d'e-Motiva. Economista. Màster de Consultoria en Desenvolupament Organitzacional amb Itamar Rogovsky (Institut GR Tel Aviv). Direcció de projectes de consultoria en RH per a grans organitzacions: estudis de clima i cultura, valors corporatius i plans estratègics de RH. Professor col·laborador UB: màster WOP-P (<i>Master in Work, Organizational and Personnel</i>) i Màster GDO (Gestió i Desenvolupament de Persones i d'Equips). Formador d'habilitats directives i gestió de RH i com a formador <i>in company</i>.</p>

Resiliència: el poder de la transformació des de l'adversitat



Data	17/10/2019
Presentació	L'actual context d'alta complexitat presenta, a vegades, situacions incòmodes i, fins i tot, adverses. La resiliència és un conjunt de capacitats que, executades harmònicament, ens ajuden a elevar el nivell de consciència per créixer personalment i professionalment, transformar-nos i transcendir aquestes adversitats.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Conèixer les característiques de la resiliència. – Experimentar els efectes positius de la respiració, afavoridors de comportaments resilents. – Aplicar els aspectes treballats en la formulació d'accions de creixement i transformació personal i/o professional.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Què és la resiliència? – Els verins de la supervivència. – Característiques de la resiliència. – El valor de la imperfecció. – Els pilars de la resiliència individual. – Com es comporta una persona resilient? – Respira! <p>En el decurs de la sessió es podran incloure exercicis, dinàmiques i moviments en l'espai per facilitar la comprensió dels aspectes des d'una mirada més holística que complementin la reflexió racional.</p>
Docent	<p>Montse Bordas</p> <p>Psicòloga, experta en desenvolupament del talent de les persones i d'organitzacions. Certificada Internacional en Systemic Management i Constel·lacions Organitzacionals per Talent Manager i INFOSYON (International Forum for System Constellations in Organizations). Amb experiència contrastada en diferents tipus d'empreses, institucions i universitats. Professora del Postgrau de Gestió del Talent en les Organitzacions de la Universitat de Barcelona, en el Postgrau en Direcció i Gestió Públiques de l'EAPC i el Màster en Direcció Pública (MDP) de l'EAPC en col·laboració amb la UOC. Forma part del quadre docent del Centre de Desenvolupament de Competències Professionals de Barcelona Activa, Ajuntament de Barcelona.</p>

Model Sikkhona. Aconseguir equips d'alt rendiment



Data	29/10/2019
Presentació	<p>Els equips de treball passen per diferents etapes de relació entre els seus membres, algunes molt productives i funcionals, i altres molt destructives. En la sessió explorarem les diferents etapes de desenvolupament dels grups i aprendrem com treballar des de la comunicació per fer créixer els grups i portar-los a l'alt rendiment. Sessió pràctica basat en el model Sikkhona d'estadis relacionals, on després d'una breu explicació del model practicarem les diferents dinàmiques que es poden aplicar als equips de treball. Les dinàmiques es realitzaran amb l'eina visual Sikkhona, creada amb aquest objectiu.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Conèixer els diferents estadis de desenvolupament dels equips de treball. – Identificar l'estadi del nostre equip. – Aprendre eines per fer-lo créixer en cohesió i rendiment.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – El model d'estadis relacionals: les diferents fases per les quals passen els grups de treball. – Diagnosi: on és el nostre grup? – eines per desenvolupar els grups i fer-los créixer en confiança i rendiment. – Els grups d'alt rendiment: com arribar-hi i com mantenir-los. – Límits i aplicacions del model.
Docent	<p>Marissa Anglarill <i>Team enhancer, executive coach</i> i facilitadora. Col·laboradora de l'Institut 5 Fars. Llicenciada en ciències Econòmiques per la UAB. CELTA (Certificate in English Language Teaching to Adults) per Cambridge University. Postgrau en Direcció Financera per EUNCET-UPC. Postgrau en International Trade pel COPCA (Generalitat de Catalunya). Certificació com a <i>European Research Project Manager</i> per AGAUR (Generalitat de Catalunya). Col·laboradora de l'Institut 5 Fars, fundat per Ferran Ramon Cortés, dedicat a la formació en habilitats de comunicació i relacions interpersonals. Especialitzada en Desenvolupament d'Equips i de Persones, certificada ACC (<i>Associate Certified Coach</i>) per ICF (<i>International Coach Federation</i>) i CPCC (<i>Certified Professional Co-Active Coach</i>) per CTI (<i>The Coaches Training Institute</i>). Facilitadora Certificada dels models Sikkhona (Desenvolupament d'Equips d'Alt Rendiment) i Bridge (model d'identificació d'estils relacionals per a la millora de la comunicació interpersonal).</p>

Transformació digital i lideratge



Data	31/10/2019
Presentació	Actualment els sistemes sanitaris i socials estan buscant maneres de ser més eficients i a la vegada aportar valor a la societat utilitzant diferents palanques estratègiques; entre d'altres, una d'elles és el replantejament de les coses que fem i que requereixen primer de tot ser qüestionades per a després avançar cap a un re-disseny, redisseny on hem d'incorporar les diferents visions de tots els actors implicats i alhora utilitzar les noves tecnologies com a suport a aquests nous procediments definits. La reenginyeria de processos incorporant elements de transformació digital fa que sigui una de les eines clau per poder avançar i donar resposta als reptes que els ciutadans i professionals ens estan plantejant en el segle XXI.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Que l'alumne incorpori el concepte de transformació digital com una eina més a utilitzar en les seves tasques directives.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Cultura digital. – Avançant cap a la transformació digital. – Eines per a la transformació digital. – Reenginyeria de processos. <p>Iniciarem la sessió amb alguns conceptes teòrics bàsics i posant focus en les capacitats i eines que ha de tenir el directiu per motivar aquest canvi cultural, per a després aplicar-ho en un cas pràctic escollit per l'alumne on el repte serà la re-enginyeria del procés escollit incorporant les noves tecnologies que es considerin que poden aportar valor.</p>
Docent	<p>Dr. Francesc García</p> <p>Doctor en Cirurgia General i Digestiva amb premi extraordinari de Tesi Doctoral, actualment adjunt a la direcció mèdica de l'Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona, professor associat de la Facultat de Medicina de la UVIC-UCC i de l'Autònoma de Barcelona, i president de la Societat Catalana de Salut Digital. Ha estat durant 5 anys director de la Fundació TIC Salut Social i director de la Càtedra TICs i Salut a la UVIC-UCC, coordinador general de les TICs del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, Màster per ESADE en Direcció de Serveis Integrats de Salut (DSIS), cap de la secretaria tècnica i sistemes d'Informació de la direcció gerència de l'Institut Català de la Salut des del març del 2011 fins al març del 2012. També director del projecte Argos a l'Hospital Germans Trias i Pujol i adjunt del Servei de Cirurgia del mateix hospital.</p>

Potenciar l'empoderament d'equip o com guanyar espais de llibertat



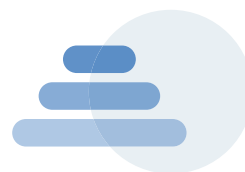
Data	12/11/2019
Presentació	<p>Algunes reflexions per generar debat: trobar certeses és una quimera, que les organitzacions siguin coherents és una il·lusió, que els responsables tinguin totes les respostes és un somni infantil, que es treballa millor en equip és una suposició...</p> <p>Un grup amb il·lusió pot aconseguir grans coses i crea les condicions necessàries per aconseguir uns nivells de sinèrgia excel·lents, una alta creativitat i satisfacció personal. Pensar augmenta la llibertat per decidir. Equilibrar, donar estabilitat i innovar és possible. És important que es fomentin relacions de qualitat. Vertebrar els equips entorn als projectes dinamitza el sistema.</p>
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Ajudar els participants a diagnosticar la situació del seu equip respecte a diversos paràmetres: eficiència / innovació / satisfacció / qualitat relacional. – Localitzar punts perquè els seus equips siguin més autònoms i tinguin major influència en l'organització. – Intercanviar interessos, experiències i inquietuds.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Diagnòstic de l'equip. – Entre la complexitat i la incertesa. – Caminant cap a la innovació. – Qualitat relacional. – El paper del comandament.
Docent	<p>Toña Pou Psicòloga, coach i analista bioenergètica. Sòcia del Grup Mediterráneo Consultors.</p>

Analitzar i decidir en entorns complexos



Data	14/11/2019
Presentació	L'entorn en què desenvolupem la nostra activitat professional diària evoluciona a gran velocitat, per altra banda, necessitem prendre bones decisions per arribar a bon port. Quines són les facultats personals de què dispo per fer-ho i fins a quin punt les puc activar?
Objectius	Amb aquesta sessió es tracta de donar eines que facilitin la presa de bones decisions en qualsevol situació, mitjançant una reflexió que permeti a l'assistent comprendre les claus del procés per aconseguir-ho i utilitzar-les amb èxit en la vida diària.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Prendre bones decisions és una habilitat de la intel·ligència emocional. – Característiques dels entorns complexos. – Les quatre facultats de la presa de decisions: on estic i com activar-les. <p>En una sessió altament participativa, utilitzant exercicis i tècniques vivencials que facilitin la reflexió, es tracta que el participant aprengui d'una manera activa i impactant, trencant el motllo pedagògic tradicional.</p>
Docent	<p>Antoni Valls</p> <p>Professor d'habilitats directives a la BSM-UPF. Facilitador en sessions de management a HUMAN SUCCESS®. Autor d'onze llibres d'habilitats personals i de direcció. Exdirectiu de diverses organitzacions a Espanya, Veneçuela i Puerto Rico (EUA).</p>

El meu pla de desenvolupament directiu



Data	26/11/2019
Presentació	L'aprenentatge continu i el desenvolupament s'han convertit en imprescindibles per als professionals en general i en especial per als directius i comandaments. Aturar-se, reflexionar, buscar espais i metodologies per estar al dia i créixer personalment i professional és més necessari que mai.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Fer una aturada i reflexionar sobre objectius personals i professionals. – Realitzar una autoanàlisi i descobrir els aspectes que cal potenciar. – Descobrir quin és l'estil d'aprenentatge. – Elaborar el pla de desenvolupament personal i professional.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Propòsit, competències i aspectes que cal potenciar. – Visió i ambició personal i professional. – Eines per a l'autodiagnòstic i autoconeixement: exercicis, qüestionaris, feedback. – Com definir el pla de desenvolupament personal i professional.
Docent	<p>Àngels Paredes</p> <p>Consultora en desenvolupament de persones i d'organitzacions. <i>Coach</i>. Assessora de projectes formatius de la Unió Consorci Formació. Al llarg de 15 anys va ser responsable de desenvolupament de recursos humans, a la UOC en primer lloc, i després a l'Hospital Clínic de Barcelona. És directora del Postgrau en Desenvolupament del talent a les organitzacions d'IL3-UB i del Postgrau en Lideratge, habilitats directives i desenvolupament directiu. "Ser i Fer", de la Universitat de Manresa. Acreditada en Insights Discovery, eina de diagnòstic de personalitat i en TLC (The Leadership Circle), eina de diagnòstic 360° de competències de lideratge.</p>

Tècniques de negociació. Persuasió i influència



Data	28/11/2019
Presentació	Influir en els altres i negociar és una activitat que desenvolupem constantment i requereix habilitats per facilitar la consecució dels objectius que perseguim. La negociació és un joc en el qual les regles només estan escrites parcialment. Un procés de negociació interna implica conèixer la realitat, significa donar i esperar rebre, establir unes noves vies de relació en cada negociació, conèixer els nostres propis desitjos i les necessitats de l'altre. Aquesta sessió pretén ajudar a reflexionar sobre el que ja sap, li permetrà descobrir noves conductes que l'ajudaran en els diferents processos de negociació que ha de portar a terme al seu centre, li facilitarà observar des d'una perspectiva diferent allò que succeeix cada dia a la seva empresa i li permetrà veure amb una òptica diferent la seva habilitat d'influència i el seu joc negociador.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> – Augmentar la pròpia habilitat d'influència i com a negociador informal, en el context de la pròpia organització del càrrec que es representa. – Millorar la capacitat per enfrontar-se a les situacions de negociació amb els companys a partir d'enriquir els sistemes d'anàlisi de les situacions i de comunicació empleats. – Analitzar situacions de negociació i/o conflicte presentades pels participants i transferir els coneixements teòrics als casos reals.
Continguts	<ul style="list-style-type: none"> – Habilitats relacionals i intel·ligència emocional. Autoconeixement i percepció dels altres. Escolta activa i assertivitat. Egopatia i altres errors de l'escolta. – Tècnica de negociació positiva. El que sabem i no recordem sobre com arribar a acords. La negociació, competir o cooperar? Les necessitats, els objectius i els desitjos propis i de l'altra part. El cost i el valor, dues cares de la mateixa moneda. Com planificar les negociacions. – Tècniques d'influència. Influir en què i per què? Elements clau de la intel·ligència emocional. Principis de la influència. <p>La metodologia de les sessions presencials és activa i participativa, amb l'objectiu de potenciar el treball en equip. Això permetrà intercanviar experiències entre les persones participants i, al mateix temps, reforçar el contingut teòric del programa.</p>
Docent	<p>Carles Mendieta Psicòleg. Consultor en desenvolupament directiu. Soci de Singular Net Consulting, SL i de ShareBarcelona, SL. Director del Postgrau en Lideratge i Competències Directives a IL3/UB. Membre de la Comissió Consultiva de la Fundació Factor Humà.</p>

8è
**Programa
Update
Directiu**

Edició 2019

Persona de contacte:

Maria Nadal
mnadal@ucf.cat www.ucf.cat
932 594 385



UNIO CONSORCI FORMACIO

Parc Sanitari Pere Virgili · Edifici Tramuntana, baixos
Esteve Terrades, 30 · 08023 Barcelona
Tel.: 932 594 381 · Fax: 932 594 376
info@ucf.cat · www.ucf.cat