

MANDOS MEDIOS

Las organizaciones nacen, crecen y se desarrollan en entornos cambiantes y competitivos.

El crecimiento impone desafíos que exigen al equipo, las personas.

EMM es un entrenamiento diseñado para profesionalizar la gestión operativa de toda organización.

## UN CAMINO A TU MÁXIMO POTENCIAL.

## PROGRAMA

10 MÓDULOS

Planificación  
Organización  
Dirección  
Control

MÓDULO 1 Objetivos e indicadores

MÓDULO 2 Plan de acción

MÓDULO 3 Estructura de trabajo

MÓDULO 4 Agenda de trabajo

MÓDULO 5 Comunicación eficiente

MÓDULO 6 Gestión de equipo

MÓDULO 7 Liderazgo y motivación

MÓDULO 8 Líder coach

MÓDULO 9 Equipo de alto rendimiento

MÓDULO 10 Tablero de comando

## FORMATO



90% Prácticos.



4 horas de duración.



Seguimiento personalizado.



Hasta 16 participantes.



Aplicado a tu propia realidad

### BLOQUE A

Introducción y panorama general

Conceptos, herramientas y técnicas.

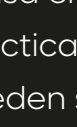
Metodología de aplicación.

### BLOQUE B

Aplicación práctica de lo aprendido

Ejercitación práctica: casos.

Uso de herramienta en cada participante.



La metodología de aprendizaje se basa en la facilitación de los conocimientos centrales, el foco en la puesta en práctica en el día a día de cada participante, y la adquisición de herramientas que pueden ser replicadas en la organización y así poder dar continuidad al proceso

## PERFIL

EMM está dirigido a perfiles de liderazgo, como gerentes de área, responsables, mandos medios, jefes, supervisores y otros puestos que tengan responsabilidad sobre resultados y gestión de recursos. La experiencia es un factor útil pero no excluyente. Áreas como MKT y Ventas, Operaciones, Administración, Finanzas, Recursos Humanos, Mantenimiento, Compras y Logística.

## BENEFICIOS

- APRENDIZAJE EXPERIENCIAL.
- TRANSFERENCIA DIRECTA AL PUESTO.
- INCLUYE HERRAMIENTAS DE USO DOMCO CARE®.
- APLICACIÓN SOBRE LA PROPIA REALIDAD.

## PROGRAMA DETALLADO

### OBJETIVOS

#### MÓDULO 1

Planificación operativa  
Objetivos e indicadores

Que los participantes Incorporen conocimientos sobre de Planificación, y el Plan Operativo; Adquieran una Herramienta metodológica para la elaboración y presentación de un Plan Operativo Integral; Aprendan, desde la experiencia, a utilizar la herramienta con autonomía. Aprendan un modo de definir Objetivos y sus Indicadores.

#### MÓDULO 2

Planificación operativa  
Plan de acción

Que los participantes Profundicen en el uso de herramientas analíticas e informativas para el diseño de estrategias; Adquieran una Herramienta metodológica para la determinación de un Plan de Acción detallado; Aprendan, desde la experiencia, a utilizar la herramienta con autonomía. Aprendan un modo de determinar las acciones para ir de una situación actual a una ideal.

#### MÓDULO 3

Organización  
Estructura

Que los participantes Incorporen conocimientos sobre Organización, métodos, técnicas y herramientas; Adquieran una Herramienta metodológica para la elaboración y presentación de la Estructura Organizativa; Aprendan, desde la experiencia, a utilizar la herramienta con autonomía. Aprendan un modo de utilizar los recursos disponibles para diagramar una estructura que facilite los comportamientos deseados

#### MÓDULO 4

Organización  
Agenda de trabajo

Que los participantes Profundicen en el uso de herramientas prácticas para la organización de las actividades de corto plazo; Adquieran una Herramienta metodológica para la Organización semanal de actividades; Aprendan, desde la experiencia, a utilizar la herramienta con autonomía. Aprendan un modo de organizar y gestionar los recursos enfocados en las más altas prioridades.

#### MÓDULO 5

Organización  
Comunicación efectiva

Que los participantes Incorporen conocimientos sobre Comunicación, aspectos centrales y desarrollo de sus partes e influencias en las relaciones humanas (y de estas en los resultados); Aprendan, desde la puesta en práctica, a diferenciar los componentes de la comunicación y su influencia en la coordinación de acciones; Aprendan un modo de hacer pedidos, promesas, escuchar y diseñar conversaciones.

#### MÓDULO 6

Dirección  
Gestión del equipo

Que los participantes Incorporen conocimientos sobre liderazgo y poder, y estilos de liderazgo; Adquieran una Herramienta metodológica para liderar según cada situación; Aprendan, desde la puesta en práctica, a utilizar técnicas de motivación; Aprendan un modo de identificar cuál es la mejor opción para motivar a cada persona en cada circunstancia.

#### MÓDULO 7

Dirección  
Liderazgo y motivación

Que los participantes Incorporen conceptos teóricos centrales sobre virtudes, competencias y habilidades claves para liderar; Obtengan una herramienta de autoevaluación y desarrollo de su propio estilo de liderazgo; Aprendan, desde la práctica, como influir sobre las personas para conseguir los resultados buscados.

#### MÓDULO 8

Dirección  
Líder coach

Que los participantes Incorporen conocimientos sobre el coaching ontológico para aplicar a su rol de líder; Adquieran herramientas prácticas para usar cada día en el liderazgo de sus equipos; Aprendan, desde la práctica, una manera de obtener el máximo rendimiento de su tiempo y del de su equipo.

#### MÓDULO 9

Dirección  
Equipo de alto rendimiento

Que los participantes Incorporen conocimientos sobre Trabajo en Equipo, conceptos, beneficios, aprendizaje en equipos de trabajo; equipos de alto rendimiento, desarrollo y liderazgo. Aprendan, desde la experiencia, a utilizar la herramienta con autonomía; Aprendan un modo de evaluar al propio equipo e impulsarlo hacia un mayor rendimiento.

#### MÓDULO 10

Control  
Tablero de comando

Que los participantes Incorporen conocimientos sobre la Gestión por Indicadores, y Tablero de Comando Integral (basado en Balanced scorecard); Adquieran una Herramienta metodológica para elaborar e implementar un tablero de control para su área o negocio; Aprendan, desde la experiencia, a utilizar la herramienta con autonomía; Aprendan un modo de monitorear los resultados claves en tiempo real, y a realizar ajustes.

## ENTRENAMIENTO DE HABILIDADES: LA CONSTRUCCIÓN DEL LIDER



“Jugando con el alma”, el documental que recorre la historia de la llamada generación dorada, muestra al joven Emanuel Ginóbili desprovisto de muchas de las características básicas y habilidades necesarias para jugar al Basket. Aun así, se ha parado ante el mundo como un deportista de alto rendimiento, de elite.

**Una clave: el entrenamiento.**

Entrenar es un verbo que se utiliza especialmente en la práctica deportiva que refiere a preparar o adiestrar (física, técnica y psicológicamente) con el propósito de mejorar el rendimiento en una disciplina específica. Está caracterizado por la existencia de un entrenador, que posee conocimientos además de la habilidad de observar y guiar; y un aprendiz dispuesto y con la apertura para experimentar y aprender.

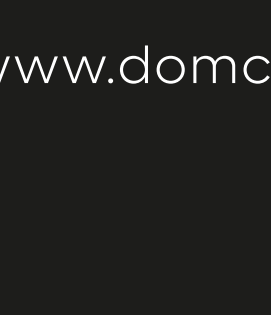
El Entrenamiento de Líderes **DOMCO** es un concepto creado para el desarrollo humano aplicado al ámbito organizacional, que emula este modelo y aporta una nueva manera de perfeccionar las destrezas y elevar el rendimiento profesional.

El Entrenamiento del Capital Humano es un giro en la formación de talentos que pone su énfasis en el “saber hacer”. Esta metodología pone su atención en el cerebro, un músculo con interconexiones que, al ser entrenado, puede mejorar su rendimiento de manera notable.

El Capital Humano de una organización configura para el mundo actual la gran ventaja competitiva. En un mundo cambiante, donde los avances técnicos brindan un potencial efímero y rápidamente replicable, el talento se convierte en un factor fundamental y determinante en la ecuación de los resultados económicos y estratégicos organizacionales.

El conocimiento, la capacidad, las habilidades y las emociones configuran el aporte humano a las organizaciones; y su desarrollo se convierte en un punto fundamental para lograr los objetivos y trascender. Este desarrollo necesita además de un proceso que propicie la identificación y el aprendizaje en la práctica del “entrenamiento” como un método efectivo de desarrollo de habilidades; basados en principios básicos como el auto descubrimiento, la identificación y el aprendizaje de una técnica particular, la repetición constante, observación minuciosa; sumado al rol de una figura muy importante: **el Trainer (entrenador)**, quien busca la técnica, táctica y estrategia direccional y corrige punto a punto en la práctica buscando la más alta performance y sacando el máximo provecho a técnicas y métodos probados.

**El entrenamiento de las habilidades aquí planteadas tendrá gran impacto en las organizaciones, asegurando además el desarrollo de los talentos.**



[www.domco.ar](http://www.domco.ar)