

COACHING Y LIDERAZGO

COMPETENCIAS DIRECTIVAS GENÉRICAS

DIRECCIÓN ACADÉMICA: RAFAEL ECHEVERRÍA

COACH



PROGRAMA ABIERTO

DURACIÓN

5 meses

CURSADA

Taller 1 | mayo

Taller 2 | agosto

Taller 3 | noviembre

El programa se propone instalar en directivos, gerentes y líderes un nuevo modelo de gestión, que toma como eje las conversaciones como generadoras de resultados, dentro de un equipo y con el entorno. La calidad de las conversaciones que tiene un líder determina su horizonte de posibilidades, propias y para la organización. Asimismo, la conversación con uno mismo cobra importancia, como espacio reflexivo y de liderazgo.

En el desarrollo de este programa, se facilitan experiencias de aprendizaje altamente efectivas para todas las personas involucradas: el participante, su equipo de trabajo y otras redes en las que actúa. Nuestra propuesta se basa en trabajar tres dimensiones de la persona: lenguaje, cuerpo y emocionalidad.

Esta mirada posibilita que cada participante evalúe su momento presente y rediseñe el tipo de profesional, líder y persona que quiere ser.



Plan de Estudios

TALLER 1

›EL CARÁCTER CONVERSACIONAL DEL TRABAJO, LA EMPRESA Y EL MERCADO

- La evolución del mundo del trabajo: nuevos modelos de gestión.
- Hacia un nuevo modo de hacer empresa.
- El gerente como *coach*.

›MAPAS DE RUTA DEL PROGRAMA

- Los componentes de una conversación como áreas de desarrollo de competencias.
- Diferentes tipologías conversacionales y su papel en las organizaciones.
- El modelo del observador, la acción y los resultados.
- Aprendizaje de primer y segundo orden.

›CONVERSACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS, Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO

›EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y LOS DESAFÍOS DE LA TRANSFORMACIÓN

- Los obstáculos en el aprendizaje.
- Los factores que facilitan el aprendizaje.

›COMPETENCIAS SOBRE EL ESCUCHAR

- La competencia de escuchar diferencias.
- El escuchar como factor clave de todo proceso de negociación.
- La competencia del escuchar lo que no se dice: la escucha de inquietudes, de posibilidades, de expectativas.

›PROFUNDIZACIÓN EN LA NOCIÓN DEL OBSERVADOR: INTERPRETACIÓN Y REALIDAD

- Los dominios primarios del observador.
- Los ejes principales del observador.
- Observadores de enfoque único y de enfoque múltiple.
- Observadores de orientación hacia sí mismos y de orientación hacia otros.

›LAS COMPETENCIAS DEL HABLAR

- Modalidades del habla: proposición e indagación.
- Actos lingüísticos básicos: afirmaciones y declaraciones.
- Algunas declaraciones básicas.

›LOS JUICIOS Y SU PAPEL EN EL TRABAJO EN EQUIPO

- Los juicios como herramienta de construcción de futuro.
- Las competencias básicas en el manejo de juicios.
- El arte de la retroalimentación, factor clave en el desenvolvimiento de equipos.
- Los juicios como herramientas de rediseño de identidades individuales y colectivas.

TALLER 2

›EL SISTEMA COMO CONDICIONANTE OCULTO DEL COMPORTAMIENTO

- Bases del enfoque sistémico. Desarrollo de una mirada sistémica sobre los fenómenos humanos y organizacionales.

›EL CICLO DE LA COORDINACIÓN DE ACCIONES Y EL ANÁLISIS DE PROCESOS

- Peticiones, ofertas y promesas.

METODOLOGÍA

El programa está diseñado con diferentes espacios de aprendizaje, que colocan en el centro al participante, y generan diferentes experiencias y vivencias para facilitar el espacio de transformación personal y del sistema (individuo y empresa).

›3 talleres presenciales, en los que se desarrollan temas de forma teórica y vivencial. Cada uno de ellos consta de 3 jornadas de 8 horas.

›6 sesiones con la comunidad de aprendizaje: el curso se divide en grupos de siete a diez participantes a cargo de un *coach* supervisor, que facilita uno de

los temas vistos en los talleres de forma vivencial y práctica.

›Una plataforma de *e-learning*, donde el participante recibe materiales de lectura y 8 prácticas que facilitan un espacio de reflexión e intervención personal en el sistema personal y empresarial, monitoreado por el *coach* supervisor.

›Un espacio de 4 sesiones de *coaching* individual, en el cual se abordarán los temas que el participante sugiera al transitar este proceso de rediseño.

›Una observación del participante con su equipo de trabajo, para poder dar cuenta de sus comportamientos habituales y espacios de mejora en el liderazgo del

equipo; el *feedback* posterior será tomado como una sesión de *coaching*.

AUDIENCIA

›Presidentes, directores y gerentes de organizaciones y empresas, que busquen integrar y gestionar equipos de alto desempeño.

›Profesionales y líderes que deseen incorporar nuevos aprendizajes que incidan en la efectividad de sus acciones y en la mejora de su calidad de vida.

›Todos aquellos que deseen iniciar un camino como *coaches*, agentes facilitadores del cambio.

- Etapas y fases del ciclo de coordinación y sus correspondientes competencias.
- Hacia una cultura de impecabilidad en el cumplimiento de compromisos.

›INTRODUCCIÓN A LA EMOCIONALIDAD COMO FACTOR DE DESEMPEÑO DE INDIVIDUOS Y EQUIPOS

- Los efectos de las emociones en el clima y gestión de organizaciones.
- Liderazgo emocional.
- Diseño del espacio emocional.
- La diferencia entre emociones y estados de ánimo.
- Emocionalidad y corporalidad.
- Emocionalidad y lenguaje.
- Modelos de intervención sobre las emociones y estados de ánimo en personas y equipos de trabajo.

›CORPORALIDAD E IDENTIDAD PERSONAL

- La presencia corporal.
- Habitualidad y versatilidad corporal.
- La corporalidad como factor de incidencia en el desempeño.
- Hacia una mayor versatilidad corporal.

TALLER 3

›ROUTINAS DEFENSIVAS EN LA ORGANIZACIÓN

- El papel que el fenómeno del callar juega en las organizaciones.
- Rutinas defensivas en experiencias de adquisiciones y fusiones de empresas.
- Análisis de algunas rutinas defensivas claves, los factores que las generan y sus mecanismos de disolución.
- La prevención de rutinas defensivas.

›REDES CONVERSACIONALES Y DISEÑO DE CONVERSACIONES

- Tipología de conversaciones orientadas a la resolución de problemas.

›LA DINÁMICA COMPLEJA DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

- Los límites de los análisis lineales sobre las dinámicas de desempeño.
- La noción de atractor conductual y sus variedades.
- La conectividad como parámetro de control del desempeño de los equipos.
- Las variables críticas que determinan la conectividad en los equipos.
- Modelo de intervención para generar equipos de alto desempeño inexistentes. Conversaciones inexistentes y conversaciones inefectivas.

›DISEÑO PERSONAL Y DEL EQUIPO EN EL FUTURO

›CORPORALIDAD

- Hacia una mayor versatilidad corporal.
- La intervención corporal como dominio personal y diseño de posibilidades de transformación y cambio.

La UTDT se reserva el derecho de modificar los módulos, sus contenidos y los profesores, garantizando la calidad de los mismos.

CUERPO DE PROFESORES

Rafael Echeverría. Ph.D. in Philosophy, University of London. Licenciado en Sociología, Pontificia Universidad Católica de Chile. Socio fundador de Newfield Consulting, empresa que opera en Estados Unidos, España, México, Argentina, Brasil, Venezuela y Chile, dedicada a la construcción de organizaciones de alto desempeño. Asesor del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), en la formación de profesores y directivos.

Alicia Pizarro. Licenciada en Educación, Universidad Central de Venezuela. Tecnóloga educativa especializada en Educación de Adultos y Coaching Ontológico, The Newfield Group. Socia fundadora y directora de Newfield Consulting. Codiseñadora del programa "The Art of Business Coaching (ABC)", dictado en diferentes países de habla hispana.

Roby Sanvido. MBA, IAE (Universidad Austral). Licenciado en Administración y Contador Público, UBA. Socio fundador y director de Newfield Consulting

Argentina. Empresario textil. Consultor especializado en programas de armado de equipos de trabajo.

Alejandra Molina. Licenciada en Recursos Humanos, Universidad Kennedy. Socia y directora, Newfield Consulting Argentina. Coach senior y formadora de *coaches*, Escuela de Coaching Ontológico Rafael Echeverría (ECORE).

UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA

La Universidad Torcuato Di Tella es una institución sin fines de lucro fundada en 1991, heredera del espíritu innovador industrial de la fábrica SIAM Di Tella (1910) y de la visión artística y social de vanguardia del Instituto Torcuato Di Tella (1958). Su misión es la formación de las nuevas generaciones empresariales, políticas, académicas, sociales y artísticas de nuestro país y la producción de conocimiento básico y aplicado, en el marco del pluralismo de ideas, la excelencia académica y la igualdad de oportunidades.

RECTOR: ERNESTO SCHARGRODSKY

Ph.D. in Economics, Harvard University.

VICERRECTORA: CATALINA SMULOVITZ

Ph.D. in Political Science, The Pennsylvania State University.

LA UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA OFRECE POSGRADOS Y CURSOS EN:

- > Arquitectura
 - > Arte
- > Ciencia Política
 - > Derecho
- > Econometría
 - > Economía
- > Economía Urbana
 - > Educación
- > Educación Ejecutiva
- > Educación Legal Ejecutiva
- > Estudios Internacionales
 - > Executive MBA
 - > Finanzas
 - > Historia
 - > MBA
- > Periodismo
- > Políticas Públicas

INFORMES E INSCRIPCIÓN

Departamento de Admisiones

(+54 11) 5169 7342/355/383

admisiones_negocios@utdt.edu

www.utdt.edu/educacionejecutiva



El bus ditelliano es un servicio de transporte gratuito que brinda la Universidad Torcuato Di Tella para conectar el Campus Alcorta con la red de transporte público (subte Línea D, tren Línea Mitre y colectivos).