



Programa de Formación en

COMPETENCIAS DIRECTIVAS GENERICAS

El desafío de los líderes de hoy:
el Gerente Coach

18 de Abril al 7 de Septiembre, Argentina 2012



Newfield Consulting Argentina y la Escuela de Negocios de la **Universidad Empresarial Siglo 21** presentan en Argentina un Programa de **Rafael Echeverría**, creador del modelo de la Ontología del Lenguaje y líder indiscutido del Coaching Ontológico.

Llega a la Argentina una propuesta pensada para que directivos, gerentes y líderes aprendan a manejarse con efectividad en sus organizaciones.

Entrevista a Rafael Echeverría

<http://www1.uesiglo21.edu.ar/microsites/newfield/2010/echeverria.html>

Testimonios

<http://www1.uesiglo21.edu.ar/microsites/newfield/2010/testimonios.html>



Dirigido a

- 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 (*).

(*) El programa de Competencias Directivas Genéricas (CDG) puede complementarse luego con el Diplomado en Coaching Ontológico (DCO), para completar la formación como coach certificado por Newfield Consulting.

Objetivos de Aprendizaje

- Escuchar inquietudes y necesidades de los sistemas a los que pertenece: la organización y su entorno (usuarios, clientes, proveedores, el mercado), familia y comunidad.
- Observar y rediseñar el sistema conversacional que mantiene el equipo en función de la transformación de su desempeño.
- Declarar y formular quiebres, posibilidades y soluciones tanto individualmente como en equipo.
- Coordinar acciones en el equipo y alcanzar un alto nivel de impecabilidad en el cumplimiento de sus promesas.
- Construir redes de apoyo y sistemas de delegación.
- Intervenir los procesos de aprendizaje propio y grupales, en función de incrementar su efectividad, a través de:
 - La observación de las rutinas que obstaculizan el aprendizaje.
 - La creación de círculos virtuosos de aprendizaje.
 - El diseño de procesos de aprendizaje a partir de los objetivos del equipo.
 - La evaluación de sus resultados.
- Incrementar su capacidad de “reflexionar sobre su acción” a través del diseño y evaluación como práctica permanente.
- Aprender a observar e intervenir la emocionalidad del equipo en función de:
 - Ampliar sus posibilidades de acción
 - Lograr los consensos en el equipo, necesarios para su mejor desempeño.
 - Facilitar la alineación en torno a los objetivos del equipo y de la empresa.
 - Construir la confianza como base de la acción colectiva.
 - Construir los trasfondos de obiedad compartida.

Metodología

Este programa se sustenta en nuestro particular modelo de gestión, el cual está basado en los principios de la Ontología del Lenguaje.

De su desarrollo resultan experiencias de aprendizaje altamente efectivas para todas las personas involucradas y tiene la particularidad de impactar entorno inmediato del participante durante el mismo proceso.

Ejes metodológicos

a. Formación e Intervención

1. Al mismo tiempo que los participantes se **forman** en el conjunto de competencias conversacionales requeridas,

2. Intervienen en su entorno de trabajo inmediato a través de su grupo de trabajo natural.

b. Aprendizaje individual y aprendizaje socializado

1. Cada participante forma parte de un grupo de aprendizaje en el cual comparte su proceso con el de otros.

2. Al mismo tiempo desarrolla actividades de aprendizaje individual (lecturas, ejercicios).

c. Aprendizaje autónomo y aprendizaje guiado

1. Cada participante desarrolla una parte importante del programa a su propio ritmo de avance, definiendo él mismo sus metas de aprendizaje.

2. Al mismo tiempo tendrá la orientación cercana de un coach, quien tiene la responsabilidad de guiarlo durante el proceso.

d. Aplicación inmediata y persistencia en el tiempo

1. Lo aprendido se aplica en el mejoramiento de las relaciones y de la forma de operar de cada participante y de cada grupo.

2. Como el aprendizaje está orientado hacia competencias genéricas, su caducidad es menor.

Actividades:



Metodología

Además de lo anterior, el Programa ofrece:
Seguimiento cercano que garantiza la incorporación de los aprendizajes en prácticas específicas, desarrollando nuevas habitualidades.
Evaluación de aprendizaje durante todo el proceso

Estructura del Programa



Actividades: Descripción, duración y fechas

El programa propuesto tiene una duración total de **cinco meses**. Cada participante desarrollará un total de **ciento veintiocho (128) horas de formación**, distribuidas en diferentes tipos de experiencias

Actividades	Cantidad	Hora	Fecha y Lugar AÑO 2012
Talleres (Inicial, Central y de Cierre).	3 talleres, de 3 días cada uno (9 días en total)	72	-18, 19 y 20 de Abril, Buenos Aires -27, 28 y 29 de Junio, Córdoba -5, 6 y 7 de Septiembre, Buenos Aires
Sesiones con el grupo de aprendizaje y el coach , de 4,5 horas aprox. de duración.	4 sesiones, de 4,5 horas de duración cada una.	18	A coordinar con demás participantes y coach.
Sesiones de coaching individual.	4 sesiones	4	A coordinar con coach.
Prácticas individuales con lecturas y ejercicios.	8 prácticas	32	A coordinar con coach.

Total de horas de formación: 126 hs.

Actividades: Descripción, duración y fechas

Descripción de las Actividades:

1. Talleres

Son tres eventos presenciales, de tres días de duración cada uno. Asisten todos los participantes. Estos talleres están ubicados al inicio al medio y al cierre del proceso.

En documento aparte hay un detalle de los objetivos y contenidos de cada taller.

2. Sesiones con el Grupo de Aprendizaje

Cada participante formará parte de un grupo de aprendizaje, conformado por un número entre seis y diez personas que también son participantes del programa y que se encuentran cerca, desde el punto de vista geográfico y organizacional. Esos grupos estarán a cargo de un coach que facilitará el proceso grupal en función del alcance de las metas de aprendizaje. Su funcionamiento básico consistirá en realizar sesiones periódicas, en fechas programadas por ellos mismos. Deben tener dos sesiones entre el taller inicial y el del medio, y dos sesiones más entre el taller del medio y el taller de cierre.

En esas sesiones se trabajan situaciones concretas que los participantes planteen. Los coaches llevan un tema eje que sirve de gatillador, ese tema será desarrollado a través de un ejercicio. Sin embargo, será la dinámica desplegada por el grupo la que fijará el objetivo central de la sesión. En estos encuentros, los participantes también podrán reportar sobre los ejercicios que se proponen en las prácticas individuales. Son espacios para conversar sobre su experiencia, compartir inquietudes, practicar con las distinciones y avanzar en el aprendizaje.

Actividades: Descripción, duración y fechas

Descripción de las Actividades (Cont.):

3. Prácticas Individuales

Llamamos prácticas individuales al espacio de aprendizaje individualizado que tendrá el participante. En él se abre la oportunidad de leer, reflexionar y escribir sobre su proceso. Nuestra propuesta contempla la realización de 8 de estas prácticas, todas mostrarán la siguiente estructura genérica común:

- Observar el fenómeno y distinguir (a través de la lectura y la reflexión).
- Evaluar situaciones concretas y declarar quiebres.
- Diseñar intervenciones prácticas.
- Reportar por escrito la experiencia.

4. Coaching Individual

A cada participante de este proceso se le abrirá también la posibilidad de ser coachado individualmente por el coach que está a cargo del grupo de aprendizaje. Tendrá a su disposición, por lo menos, cuatro opciones para ser coachado durante los cuatro meses que dura el Programa. La duración aproximada de una sesión de coaching es de una hora y la fecha será acordada entre el participante y el coach.

5. Equipo De Trabajo

Cada participante elegirá un equipo de trabajo, que puede estar integrado por sus reportes o por su equipo natural u otras personas, y tendrá la posibilidad de compartir su aprendizaje con ellos en 7 encuentros a lo largo de todo el programa. Ello le permitirá reforzar la asimilación de lo aprendido y facilitar la difusión del aprendizaje a otras partes de la organización.

Resultados a alcanzar

Para el participante

- Constituirse como un observador más poderoso de los fenómenos humanos y organizacionales para distinguir obstáculos y fortalezas que impacten en el desarrollo de sí mismo y de la organización.
- Hacerse competente para intervenir en redes conversacionales, en función de la instalación de prácticas más efectivas que le permitan elevar los niveles de desempeño, tanto propios como de sus equipos.
- Aprender a generar para sí mismo y para las personas con las que trabaja y convive, un espacio ético basado en el respeto mutuo, que le permita relacionarse más efectivamente, logrando bienestar.

Para la organización

- Contar con un conjunto de personas capacitadas para elevar la efectividad de equipos y de otros individuos, en función del logro de metas y el alcance de niveles superiores de desempeño.
- Desarrollar, en los espacios en los que operen las personas participantes, redes conversacionales con altos estándares de efectividad, mejorando el funcionamiento y la coordinación interna y externa de la organización.
- Avanzar, a través de la acción multiplicadora de las personas participantes, en la creación de una nueva base ética empresarial basada en la legitimidad y el respeto mutuo. En congruencia con los códigos de conducta y los valores de la empresa.

Facilitadores

Facilitación y diseño a cargo de:

Dr. Rafael Echeverría, Ph.D

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.

El Dr. Echeverría es sociólogo de la Universidad Católica de Chile y Doctor en Filosofía de la Universidad de Londres.



Ha sido profesor del Programa de Magister en Ciencias Sociales y miembro del Consejo Superior de la Universidad Católica de Chile. Consultor durante 14 años de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas, donde realizó las primeras investigaciones en América Latina sobre estructura y desempeño del sector público. Ha trabajado para la UNICEF y la UNESCO. Desde 1995, es asesor del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), en la formación de profesores y directivos. Ha colaborado con el Center for Quality of Management (CQM), en Boston-EEUU, en el diseño de programas de desarrollo empresarial.

Ha sido miembro del Comité Internacional de la Society for Organization Learning (SOL) que dirige el Dr. Peter Senge, del MIT. Es miembro de número de la World Academy of Art and Science (WAAS).

El Dr. Echeverría es autor de numerosas publicaciones, incluyendo su libro más difundido, *Ontología del Lenguaje* (Dolmen, 1994).

Entre sus múltiples otras obras, cabe mencionar:

Ontología del Lenguaje (Dolmen, 1994), *El Búho de Minerva: Introducción a la Filosofía Moderna* (Dolmen 1990), *La Empresa Emergente* (Granica, 2000) , *Raíces de Sentido: sobre egipcios, griegos, judíos y cristianos* (JCSáez, 2006), *Actos de Lenguaje, Vol .I: La Escucha* (JCSáez, 2006). *Conversación con Rafael Echeverría* (JCSáez, 2006), *Por la Senda del Pensar Ontológico* (JCSáez, 2007)

Facilitadores

(Cont.) Facilitación y diseño a cargo de:



Lic. Alicia Pizarro

Socia fundadora y Directora de Newfield Consulting. Licenciada en Educación (Universidad Central de Venezuela), Tecnóloga Educativa, especialista en Educación de Adultos y Coaching Ontológico (The Newfield Group, 1994). Ha participado como consultora y diseñadora en diferentes programas desarrollados en Venezuela y otros países de Latinoamérica. Es co-diseñadora del Programa “The Art of Business Coaching” (ABC), dictado en diferentes países de habla hispana. Ha participado en un programa de rediseño de la práctica docente del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), en México. Es directora de la red internacional de Newfield Consulting y es consultora en diferentes programas de intervención empresarial en todos los países donde esta red opera.

Facilitadores

Facilitación a cargo de:

Lic. Silvina Henríquez

Socia fundadora y actual presidente de Newfield Consulting Argentina.

Coach Senior certificado por Newfield Consulting en el Programa Avanzado 2007. Forma parte del equipo de Coaches de Newfield Consulting (certificada por el Dr. Rafael Echeverría). Psicóloga (USAL), Posgrado en RRHH (Cornell University). Programa de Desarrollo Directivo (IAE). Coach Ontológico (Newfield Consulting). Curso avanzado de coaching onotológico (Rafael Echeverría). Trabajó 10 años en el Grupo Techint (Dirección de Personal) en los sectores de empleos, capacitación y desarrollo y coordinación del área central de RH. Titular de la materia Teoría del Cambio y Rutinas Defensivas del Callar (Master en Coaching, Universidad del Salvador, Fac. de Cs de la Administración). Consultora internacional en empresas e individual en coaching.



Lic. Nora Tassistro

Socia Fundadora de Newfield Consulting Argentina.

Coach Senior certificado por Newfield Consulting en el Programa Avanzado 2007.

Forma parte del equipo de Coaches de Newfield Consulting (certificada por el Dr. Rafael Echeverría). Licenciada en Relaciones Públicas de la U.N.L.Z. Licenciada en Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Master en Programación Neurolingüística. Consultora en Talento Humano, especializada en desarrollo de talento, liderazgo, comunicación y facilitación del cambio. Docente de la Universidad de Belgrano en Programas de Posgrado en Conducción Gerencial, Coaching y Liderazgo, a nivel nacional e internacional. Expositora nacional y regional en temas vinculados a Liderazgo, Comunicación y Facilitación del Cambio. Consultora internacional en empresas e individual en coaching. Formadora de coaches y coaches senior en los Programas de Newfield Consulting



Facilitadores

(Cont.) Facilitación a cargo de:



Lic. Roby Sanvido

Socio fundador de Newfield Consulting Argentina.

Licenciado en Administración y Contador Publico de la Universidad de Buenos Aires. Realizó un MBA en la Escuela de Dirección y Negocios de la Universidad Austral (IAE). Es actualmente colaborador en el área de comportamiento humano en dicha Universidad, empresario de la industria textil, y consultor especializado en programas de armado de equipos de trabajo en varias empresas nacionales e internacionales. Es Coach Ontológico certificado en Newfield Consulting y supervisor de programas de formación en coaching. Realizó el Programa Avanzado de coaching 2005. Socio de Newfield Consulting para Argentina y otros países de Sudamérica.



Ing. Cecilia Capón

Socia fundadora de Newfield Consulting Argentina.

Coach Senior certificado por Newfield Consulting en el Programa Avanzado 2007. Forma parte del equipo de Coaches de Newfield Consulting (certificada por el Dr. Rafael Echeverría). Ingeniera Industrial (UCA). Psicóloga Social (Escuela de Pichon Riviere). Coach Ontológico (Newfield Consulting). Coach Corporal (Esferas). Trabajó 7 años en PriceWaterhouse en proyectos de Change Management y Reingeniería. Se desempeñó en LSG Sky Chefs (catering aéreo) durante 6 años como Country Manager, así como en la Dirección Latinoamericana de Recursos Humanos e Implementación del Cambio. Consultora internacional en empresas e individual en coaching.

Inversión

- En efectivo, abonando antes del 31 de marzo: \$ 16.200.-
- En planes de pago (*): \$ 17.800.-

(*) Matrícula: \$5.200 y tres cuotas de \$4.200

Estos valores no incluyen el IVA.

- Consultar por descuentos especiales por grupos de una misma empresa.

Contactos:

Más información

En Buenos Aires

Nora Tassistro

rhnt@fibertel.com.ar

011 15 6 478 4462

Cecilia Capón

ccapon@telviso.com.ar

011 15 4 992 3989

Silvina Henriquez

Silvina_newfield@yahoo.com.ar

011 15 5 713 4533

Roby Sanvido

robysanvido@sion.com

011 15 4 400 7311



Diplomado CDG 2010



Algunos clientes de Newfield Consulting

ARGENTINA:

- Banco de Galicia
- Grupo FERRUM
- Grupo Techint
- Telecom
- Grupo Clarín
- Universidad Argentina de la Empresa (UADE)
- Universidad Empresarial Siglo 21 (Argentina)

VENEZUELA:

- Banco Central de Venezuela.
- Fondo Común. Banco Universal
- Petroquímica de Venezuela. Pequivén
- Intesa
- Petróleos de Venezuela. PDVSA
- Intevep
- Electricidad de Caracas
- Siderúrgica del Orinoco. SIDOR
- Electricidad del Caroní. EDELCA.

BRASIL :

- Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología . CNPq.
- Universidad Católica de Brasilia

CHILE:

- Codelco
- Electroandina
- IST. Instituto de Seguro del Trabajo
- UDD Universidad del Desarrollo
- Andrómaco
- INE, Instituto Nacional de Estadística
- Servicio Civil
- Mall Plaza
- Municipalidad de Las Condes
- Municipalidad Quillota

ESPAÑA:

- Mondragón Corporación Cooperativa.
- Grupo Leche Pascual
- Grupo OSBORNE
- Hedrick & Struggles
- Telefónica
- Indra
- Labein
- Universidad de Mondragón

FUNDACION AVINA

(En diversos países de Latinoamérica)

MEXICO:

- Cementos Mexicanos CEMEX
- Colgate Palmolive
- Oxxo
- ITESM Instituto Tecnológico de Monterrey
- SAP
- Grupo FEMSA
- Black & Decker
- Hylsamex
- Frisa
- Universidad Tecnológica de León

ECUADOR

- FV de Ecuador

COLOMBIA:

- Empresas Públicas de Medellín
- Grupo ARGOS
- Interconexiones Eléctricas SA

