

Mendoza, 24 de abril de 2023.

VISTO:

El EXP 9642/2023, en el que se eleva el programa del Diplomado en competencias y habilidades directivas, y

CONSIDERANDO:

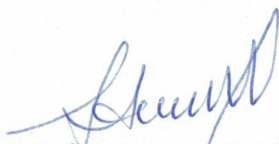
Que en Nota 46997/2023, se adjunta el programa del mencionado diplomado, elaborado por la Sede Valle de Uco.

Que por Resolución N° 2708/2022, la señora Rectora de la Universidad Nacional de Cuyo, designa las funciones de Director General del ITU al Lic. Guillermo Gustavo Cruz y lo establecido en las ordenanzas N° 44/2022 y N° 32/2016-R. Por ello,

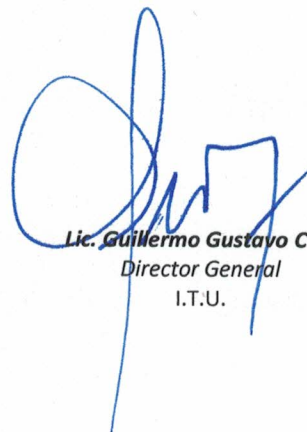
**EL DIRECTOR GENERAL
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO
RESUELVE:**

ARTÍCULO 1º: Aprobar el programa del Diplomado en competencias y habilidades directivas, que figura como Anexo I de la presente resolución.

ARTÍCULO 2º: Comuníquese



Prof. Lic. Laura Fabiana Molina
Vicedirectora
I.T.U.



Lic. Guillermo Gustavo Cruz
Director General
I.T.U.

ANEXO I

DIPLOMADO VIVENCIAL:

“DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES DIRECTIVAS”

FUNDAMENTACIÓN O PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Cuando se habla de liderazgo se piensa en las habilidades y competencias necesarias para conducir acciones, organizar planes, establecer órdenes y controles, etc.

Con esta propuesta se busca dar a conocer herramientas que integran recursos y que permiten fluidez en la funcionalidad; en relación a la cultura del servicio, cuya calidad cruza a las relaciones y los resultados.

Los cambios dinámicos en los escenarios del mundo actual evidencian que los directivos de empresas - o emprendimientos escalables - requieren desarrollar competencias y habilidades que estarán alineadas con las organizacionales ya que cada día más, las habilidades sociales “tienen peso” en el rendimiento funcional de quienes actúan desde la gestión y la orientación del sistema laboral.

Es por eso que se hace referencia al valor del servicio como medida importante en las interacciones laborales, así como a los valores generativos de altos rendimientos como: el respeto al otro, la comunicación inteligente, la apertura hacia lo diferente, el reconocimiento como hábito, la cultura del aprendizaje continuo, la delegación de responsabilidades, la presencia, y la alineación del ser y el hacer. Todo ello, aplicado integradamente a la dinámica cotidiana de los negocios y las relaciones productivas.

En la propuesta se trabajará con diversas herramientas. Una de ellas es el coaching, ya que contribuyen a desarrollar el potencial de personas y equipos, haciendo aprendizajes efectivos de las circunstancias de la vida para concretar los propios deseos y objetivos. Además, comprende la revisión de estructuras mentales y el diseño de conversaciones, íntimas e interpersonales, para superar condicionamientos que limitan posibilidades de acción efectiva.

La clave está en gestionar el sistema CREAM (Creencias-Emociones-Acciones- Resultados). Si los Resultados obtenidos como fruto de la Acción no son los esperados, la opción es cambiar la Acción o cambiar el Observador. El Coaching propone ésta última alternativa, el cambio de perspectiva, otra mirada, para rediseñar el proceso integral, liberar potencialidades contenidas y lograr resultados antes no alcanzados.

En el modelo propuesto, de cosmovisión sistémica e integradora de distintas alternativas y enfoques, se consideran las influencias registrables en la conducta humana, el lenguaje de comunicación, las emociones y estados de ánimo, el nivel consciente, la dimensión espiritual y los aspectos energéticos y neurobiológicos.

OBJETIVO

Desarrollar habilidades para ejercer liderazgo efectivo, personal y profesional, mediante un proceso de auto-conocimiento y una experiencia de aprendizaje aplicando herramientas de gestión integral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- * Identificar el valor del liderazgo como un ejercicio interior de la persona, a partir de su auto-observación y la comunicación asertiva.
- * Promover la delegación efectiva y la asociatividad como mecanismos para la gestión exitosa de los proyectos personales/profesionales.
- * Potenciar la creatividad, la innovación y la mejora sostenida de la eficacia en procesos organizacionales.

- * Observar sistémicamente las situaciones y aplicar herramientas integradoras de intereses.

APRENDIZAJES ESPERADOS

La propuesta apunta a un proceso para reconocerse, progresivamente y por ende se espera contribuir en el desarrollo de:

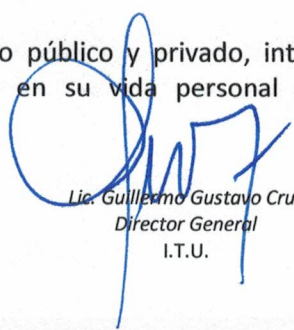
- * habilidad para comunicarse efectivamente y lograr acuerdos Ganar-Ganar,
- * ejercitación del propio poder de decisión,
- * lograr opciones eficientes en el uso de los recursos (físicos e intangibles),
- * capacidad adaptativa que permita alcanzar altos niveles de productividad,
- * nuevas capacidades para gestionar y superar situaciones conflictivas,
- * manejo emocional de las inteligencias múltiples ante las influencias externas,
- * mayor presencia e integración al entorno social,
- * confianza y compromiso con las posibilidades, ante el contexto de referencia,
- * mayor consciencia de las propias fortalezas para realizar elecciones necesarias,
- * capacidad valorativa para abordar el trinomio Valor-Virtud-Responsabilidad, a fin de desarrollar las virtudes propias.

COMPETENCIAS DEFINIDAS POR EL DIPLOMADO

- * Utiliza el PODER GENERATIVO DEL LENGUAJE para construir realidades deseadas.
- * Desarrolla una ESCUCHA GENEROSA, que abre posibilidades de relación y de acción.
- * Gestiona el FENÓMENO EMOCIONAL para sí y puede trabajarlo en relación con los resultados que está obteniendo.
- * Diseña CONTEXTOS RELACIONALES para comunicaciones efectivas y afectivas.
- * Pide EFECTIVAMENTE y ofrece PODEROSAMENTE para coordinar acciones.
- * Negocia desde la CONFIANZA MUTUA y en términos de GANAR-GANAR.
- * Logra COMPROMISOS AQUÍ Y EL AHORA.
- * Desarrolla su PODER DECISOR responsable y ecológico.
- * Optimiza recursos en función de SUS PRIORIDADES Y TIEMPOS.
- * CREA CONTEXTOS donde las personas puedan desarrollar su creatividad e impacto.
- * Diseña procesos de APRENDIZAJE CONTINUO en lo personal y en lo profesional.
- * Desarrolla APTITUD Y ACTITUD de liderazgo colaborativo.
- * Facilita TRANSFORMACIONES CONDUCTUALES en otras personas.

DESTINATARIOS/AS

- * Profesionales de organizaciones del ámbito público y privado, interesados en aprender a ejercer un liderazgo más efectivo, tanto en su vida personal como en sus proyectos profesionales.



Lic. Guillermo Gustavo Cruz
Director General
I.T.U.

- * Ejecutivos de diversas áreas dentro de sus organizaciones, interesados en fortalecer sus competencias de liderazgo y mejorar así su influencia, para lograr objetivos de alto valor y de bien común en coordinación con otros.
- * Personas emprendedoras, que estén llamados a diseñar y producir procesos de transformación en sus organizaciones.

MODALIDAD / METODOLOGÍA

Este Diplomado propone modelos conceptuales y experiencias de aprendizaje práctico para el desarrollo de las competencias claves para los fines declarados. Ofrece un estilosistémico en el abordaje y profesional en su influencia. Incluye conocimientos, desafíos, habilidades, herramientas y chequeos que conducen al dominio de las competencias necesarias para incorporar eficazmente esta disciplina en la conducta habitual.

Comprende **108 horas de trabajo compartido**, distribuidas de la siguiente manera:

- * 10 encuentros presenciales semanales en jornada doble, de 6 horas cada uno (Total: 60 horas presenciales).
- * Sesiones de análisis de casos (interactividad a convenir con los participantes, voluntario). Estos tienen una extensión estimada de 1 hora cada una por mes y se darán en forma presencial o virtual, a convención entre cursante y Tutor. Allí se trabajan aspectos vinculados con los temas tratados en los encuentros presenciales anteriores y su aplicación en la cotidianidad (24 horas de Coaching individual por mes. Total: 48 horas).
- * Lecturas propuestas, actividades complementarias de apoyo y otras consultas e intervenciones no son consideradas en la suma de horas por tratarse como eventuales.

FORMAS DE EVALUACIÓN: CONDICIONES PARA DIPLOMARSE

80% de asistencia a los encuentros presenciales.

Aprobación de evaluaciones presentadas por escrito por cada módulo terminado.

PROFESIONALES RESPONSABLES

Coach Profesional Oscar Virga Digiuni

Socio Director en Instituto Superior de Formación Empresaria (ISFE).

Coach, Mentor Coach, Mediador y Capacitador de Personas, Equipos y en formaciones profesionales. Especializaciones ontológica y psicológica.

Creador y Director del Programa GesTaR (Gestión del Talento Reconocido).

Creador de Zapping Coaching (plataforma de servicios LATAM).

Analista Certificado PDA.

Profesor de Niveles Secundario y Superior.

Más de 30 años de experiencia en el rubro formativo de empresas y organizaciones, en temas de Liderazgo, Gestión eficaz, Asociatividad, Equipos eficientes, Negociación colaborativa, Herramientas de coaching, Mentoría de proyectos y Mediación de conflictos.

Coach y Doctor Sergio Bomparola

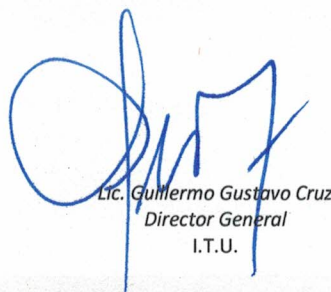
Médico clínico y Emergentólogo.

Docente en UNCuyo, cátedras Semiología y Semiología y en el Posgrado de Emergencias y Desastres.

Docente en Universidad de Mendoza.

Instructor en RCP.

Coach profesional.



Lic. Guillermo Gustavo Cruz
Director General
I.T.U.

Capacitador en numerosos cursos dirigidos a empresas y profesionales, en temas de Gestión del desarrollo personal, Autoconocimiento y técnicas de promoción de talentos, Gestión del estrés en empresas, Resolución positiva de conflictos emocionales, Integración del Ser físico y la psique.

Licenciada Mónica Monetti

Lic. en Psicología, con Posgrados en Psicoanálisis, en Análisis Organizacional e Institucional, en Dirección Estratégica de RRHH y en Gobernabilidad y Gerencia Política.
Coach Profesional y Directora de Mónica Monetti & Asociados.
Desarrolla programas de mejoramiento de RRHH, Selección, Capacitación, Formación, y Coaching Organizacional en organizaciones medianas y grandes.
Fundadora de la Escuela de Coaching de la Universidad de Cuyo.
Directora del Diplomado de Coaching Integral en APSILA (Asoc. Psicólogos laborales de la República Argentina).
Profesora Titular de UADE (en grado y posgrado) y Titular en Maestrías en la Universidad Tres de Febrero, UAI, Colegio de Abogados de San Isidro, Colegio de Abogados de Buenos Aires, Universidad de Cuyo.
Capacitadora y consultora en Aspectos psicológicos de la Toma de decisiones, Análisis transaccional en empresas, Apreciatividad, Gestión de talentos y Valores, Fortalecimiento de equipos de trabajo.

Profesora Mariela Tellini

Profesora Grado universitario en Ciencias de la Educación.
Coordinadora y asesora pedagógica en varias instituciones educativas.
Especialización en Gestión institucional.
Coach Ontológica y Psicológica.
Profesora de Yoga
Mediadora sistémica
Especialista en Evaluación de aprendizajes.
Analista certificada PDA.

CONTENIDO

ETAPA 1: DOMINIO ANALÍTICO

Bases del Aprendizaje vivencial y consciente. La Realidad ¿Qué ves? ¿Cuánto ves? *Hechos e interpretaciones*. El legítimo otro. El Lenguaje. Actos creativos de la comunicación. Afirmaciones y Declaraciones. *Modelo del Observador: lo que crees, creas*. Circuito CREAR. Ser-Estar-Hacer.

ETAPA 2: DOMINIO RELACIONAL

Escucha. Tipos. Barreras. Resultados. *El cuerpo habla y escucha*. Practicando la escucha. Herramientas de la escucha total. Buenas prácticas. Coaching corporal. Autoridad legítima y legal. Víctima o protagonista. Reaccionar o responder

ETAPA 3: DOMINIO EMOCIONAL

Emociones y estados de ánimo. Reconocimiento. Ajustes y reconstrucción.
Psiconeuroinmunología. Competencia e Inteligencia emocional.
Situaciones conflictivas. Empatía. Fisiología y gestión emocional.

Unidad Cuerpo-Cerebro-Mente. Redes neuronales y Sinapsis. Cambio de hábitos. Gimnasia cerebral. Cambiar los malestares de este tiempo por logros. Casos resueltos positivamente.

ETAPA 4: DOMINIO PROACTIVO

Liderazgo y auto-liderazgo. Actitud generativa. Autoestima. Poder personal.

Actitud y aptitud para la toma de decisiones. Planificar y delegar. Responsabilidades y tareas.

ETAPA 5: DOMINIO ORGANIZATIVO

Coordinación de acciones. Confianza. Pedidos, Ofertas y Promesas. Servicio personal. Gestionar la incertidumbre. Tareas y responsabilidades. Sinergias. Motivación y estrés. El Trabajo como Servicio. Circuitos funcionales. Balances relacionales.

ETAPA 6: DOMINIO INTEGRADOR

Negociación colaborativa. Modelo Harvard: exploración de intereses y opciones para crear acuerdos Ganar-Ganar. Gestión ontológica y mediación: herramientas de síntesis,
legitimación y agenda resolutive. Coaching sobre conflictos. Equipo vs. Grupo. Coherencias. Sinergias.

ETAPA 7: DOMINIO CREATIVO

Diseño de futuro. Visión y Misión. Balance de energías. Foco y Centramiento. Dinámicas respiratorias. Reconocimiento de lo diverso. Inteligencias múltiples.

ETAPA 8: DOMINIO DE SERVICIO

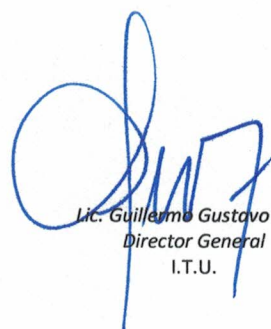
Oferta personal. El producto YO. Matriz de producto ampliado. Virtud, Valor y Significante. Porqués y Paraqués de los actos personales. FODA personal. Perfil de valor personal. Ser Oferta. Credibilidad, reputación y visibilidad.

ETAPA 9: DOMINIO DE AUTOLIDERAZGO

Potencia personal. Matriz de la Ambición. Mejora continua. Ser único. Auto-Motivación. Gestión del Talento. Feedback y Feedforward. Un Tiempo sin tiempo. El balance de los servicios internos. Los Qués y los Cómo.

ETAPA 10: DOMINIO SOCIAL

Interactividad vivencial. Equipos eficientes. Redes de conversaciones. Inteligencia socio-organizacional. Poder y conducción. Efecto *platea* y protagonismo. Estar ocupados o Ser Productivos. La teoría de las Aflicciones. El rey de tu metro cuadrado. Ilusiones, Ambiciones y Deseos. El Valor de tu Servicio. Manual de instrucciones productivas.


Lic. Guillermo Gustavo Cruz
Director General
I.T.U.