

Programa

Diplomado en Inteligencia Política para el Liderazgo Gerencial

La presente propuesta educativa ha sido desarrollada por el Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD) y es certificada por la Universidad Columbia del Paraguay.

Fundamentación

Un aspecto clave de cara al futuro de nuestro país, es que éste se presenta incierto y complejo, y que consecuentemente se requerirá de personas, líderes gerenciales, que estén capacitados para encarar estos desafíos presentes y futuros con efectividad y valentía.

Este nuevo contexto social, político y económico que enfrentaremos, demandará de un nuevo estilo de gestión y liderazgo. Un estilo que requerirá potenciar las capacidades de cada líder, para desarrollar una visión sistémica y completa de la realidad, apreciar la complejidad y la interdependencia entre los sistemas múltiples que constituyen las redes en las que vivimos y actuamos actualmente. Una sociedad sustentada en el conocimiento, que ha dejado de ser vertical o lineal para ser circular, para descansar más en alianzas y redes de apoyo, que en jerarquías. Y aquellos que han de ejercer la función pública en los diferentes niveles institucionales, necesitarán ser capaces de desplegar un alto grado de imaginación, pragmatismo y confianza, para construir “Valor Público”.

Estos nuevos “Agentes de Cambio” o “Líderes Gerenciales” tienen de ser capaces de trabajar en equipos, en contextos de incertidumbre e inestabilidad, mientras construyen un entorno favorable para que las personas (en dicho contextos) puedan alcanzar sus objetivos y desarrollarse integralmente. Por ello la formación del liderazgo y la gestión efectiva dentro de esta nueva sociedad no es una tarea fácil, y demandará de personas valientes, capaces de aportar soluciones y llevar los procesos de cambio a buen puerto.

En esta nueva realidad, los modelos de gestión basados en el “mando y control” (de la era industrial), resulta notoriamente insuficiente, ya que normalmente este estilo le ponen un techo al desempeño y anulan la innovación. Estas limitaciones del modelo anterior se deben a que fueron diseñados para un entorno muy diferente al que enfrentamos hoy como sociedad. El trabajo de hoy tiene que ser de índole creativo, innovador, sustentado en el conocimiento, y que requiere de un aprendizaje continuo, en un contexto que permita experimentar, innovar, así como también tolerar la equivocación y el fracaso.

El Gerente de hoy no puede estar enfocado a una tarea determinada o en una actividad específica, sino que requiere estar orientadas a lograr “resultados”. Resultado que demandaran de un conjunto de tareas coordinadas que se articulan entre sí, y en donde la unidad básica ya no es la tarea sino el “proceso de trabajo”.

La productividad del trabajo ya no solo resultará de cómo resolvamos los problemas de esta asociados a las tareas individuales, sino además, de cómo resolvemos los problemas ligados a la actividad colectiva y de coordinación.

En este sentido la función del Líder – gerente que nuestro país necesita, ya no es el líder único omnipotente, sin uno que pueda movilizar a las personas, grupos, organizaciones y sociedades para que encaren los problemas complejos que los afectan. Líderes que logren que las personas encaren aquellos problemas que requieren salir de su “zona de confort” (donde se sienten cómodos - seguros), para encarar aquellos desafíos que se nos presentan como sociedad.

Para formar estos nuevos líderes estratégicos, necesitamos nuevas maneras de trabajar su enseñanza y desarrollo. En este sentido, cobran especial importancia las competencias gerenciales y de liderazgo que aportan las personas a la gestión de las organizaciones y de los recursos humanos involucrados en estos procesos. Además, todas las evidencias empíricas que la investigación en los diversos campos de las ciencias del comportamiento nos ha proporcionado en los últimos años, apuntan en esta misma dirección, y ponen de relieve, que tanto las características propias, como las habilidades del líder - gerente, constituyen el factor diferenciador de excelencia en la gestión, sea cual sea el área funcional considerada.

También hemos aprendido que una cosa es enseñar la teoría que explica qué son las cosas y cómo funcionan, y otra muy diferente, es formar a la gente para que estas ejerzan en la práctica, las destrezas y habilidades necesarias para accionar efectivamente en las intrincadas redes de relaciones y sucesos que constituyen el mundo de hoy.

El pedagogo norteamericano Donald Schon al referirse sobre el “proceso de aprendizaje”, dice que “a la gente no se le puede decir simplemente lo que deben hacer o cómo hacerlo, sino que las personas deben aprender a ver por si mismos lo que necesitan hacer, o cómo hacerlo”. Por ello, es necesario poner énfasis en aprender a través de la experiencia, a través del “hacer”.

Pero tampoco podemos entender el aprendizaje como un proceso que se da dentro de una institución, aislado de su entorno y de los escenarios propios de la realidad. Por el contrario, necesitamos identificar los hechos o desafíos que actualmente nos demandan como líderes gerenciales, y en base a estos diseñar nuestra metodología de enseñanza – aprendizaje.

Objetivo

Desarrollar competencias y habilidades de liderazgo gerenciales de las personas que dirigen equipos de trabajo, que implementan proyectos o programas para el bien común, incrementando la eficacia y la colaboración entre organizaciones públicas o privadas, para que estas sean más efectivas y sostenibles en la provisión de servicios de interés públicos y en su esfuerzos por articular la participación ciudadana para el desarrollo.

Objetivos Específicos

- Introducir a los participantes en un modelo conceptual operativo de gestión basado en las experiencias del CIRD, que desafía profundamente los supuestos que se tienen sobre la gestión de diversos temas de políticas públicas, desarrollo económico, reforma de la salud, juventud, periodismo cívico, cooperación público – privada, y otros más fundamentales para el desarrollo del país.
- Lograr que los participantes, más allá de comprender teóricamente los modelos de gestión, las puedan asimilar a través de la puesta en práctica (aprendizaje activo) de lo aprendido, en las distintas áreas de su participación.
- Promover en los participantes a un trabajo interdisciplinario, altamente interactivo, llevándolos a intervenir en situaciones complejas y diversas.
- Diseminar y transmitir la experiencia adquirida en 26 años de práctica en la gestión e implementación de proyectos de desarrollos complejos y primordiales.

Duración y horarios

- Carga Horarias: total horas académicas: 180 hs. (100hs. presenciales y 80 horas virtuales)
- Días de desarrollo de las clases: lunes y miércoles de 17:30 a 20hs. en las aulas de la Universidad Columbia del Paraguay (Avda. España N° 1239 c/ Padre Cardozo)

Descripción del proceso de formación

El Programa pretende, desde una perspectiva rigurosa y pragmática, profundizar en aquellos aspectos de la actividad del líder / gerente que, sin ser campo exclusivo de una especialidad profesional concreta, constituyen factores diferenciales y, al mismo tiempo, imprescindibles para potenciar al máximo la eficacia de la gestión en cualquier área funcional.

El desarrollo y perfeccionamiento de las competencias que influyen en la eficacia de las personas y de los equipos que trabajan bajo su responsabilidad, y consecuentemente, el incremento de la efectividad del conjunto de la organización, a través de las personas que

las gerencian, es esencial para acrecentar la productividad y el desarrollo de una comunidad/nación.

En este sentido el Programa aborda la función del líder/gerente desde dos perspectivas, la del Agente de Cambio o Liderazgo Organizacional, y la de Dirección o Gerencia Estratégica, sintetizados en lo que denominamos "Liderazgo Gerencial"

Esta metodología incluye modelos tradicionales de enseñanza, como las presentaciones, lecturas, las simulaciones, análisis y discusión de casos, introduciendo innovaciones en la línea de la andragogía: la práctica, el aprendizaje por la experiencia propia y los escritos individuales como forma de reflexión.

El trabajo en grupo y las discusiones abiertas ocuparán la mayor parte del espacio que otro tipo de cursos asigna a la clase convencional. Los profesores actuarán como facilitadores de los aprendizajes individuales y colectivos, ofreciendo orientación y manteniendo el equilibrio, aunque permitiendo y promoviendo un cierto grado de desequilibrio para que el grupo pueda examinar sus presunciones e ideas preconcebidas sobre la práctica.

Modelo de Enseñanza - Aprendizaje: La base metodológica de la enseñanza es el modelo "Case in Point".

Distribución de Clases

Cada clase estará organizada en 4 unidades diferentes:

Simulación o Dinámicas para el Aprendizaje: En esta unidad se implementaran ejercicios o dinámicas de movilización y experimentación. Estas dinámicas funcionan como herramientas generalmente lúdicas que se emplean en grupos de aprendizaje para tratar determinados temas, de forma a que los miembros puedan trabajar y sacar sus propias conclusiones de forma práctica y amena.

Grupo de Presentación, Análisis y Discusión Temática: En este espacio de aprendizaje se anima al participante a gestionar al máximo su propio aprendizaje favoreciendo una interacción continua entre el tema discutido, los demás participantes y el facilitador, tanto dentro como fuera de la clase. Se pretende que el alumno pueda desarrollar sus actitudes constructivas en cuatro niveles: el saber - aprender (estrategias y competencias transversales), el saber-hacer (habilidad), el saber (conocimiento) y el saber-ser (actitudes y valores).

Case in Point: Aprendizaje sobre Experiencia Propia: El modelo "Case in Point" desarrollado en la Universidad de Harvard, busca hacer un uso óptimo de la experiencia sobretodo inmediato de los participantes en sus respectivas tareas y relacionadas a los temas del programas. Con este modelo, lo que ocurre dentro del aula conforma el caso a ser analizado para aprender desde una experiencia concreta. La clase se reconoce como un sistema social conformado por distintos actores y distintas fuerzas donde se puede practicar el rol de Liderazgo Gerencial en tiempo real.

Escritos de Reflexión Individual: (fuera de clase) El objetivo de este componente es, una vez terminada la clase y en un espacio despejado, recordar y reflexionar sobre lo dado en la clase y preparar un comentario escrito, reflexivo (máximo de dos páginas) que exprese lo aprendido. Los comentarios escritos serán evaluados y juntamente con la participación en clase definirán la nota final.

Tutoría Individual: Cada participante tendrá al menos 3 sesiones de Tutoría Individual para analizar sus proyectos personales.

Para la calificación, la participación en el componente "Case in Point", trayendo experiencias propias o contribuyendo con la de los otros compañeros será altamente considerada.

Programa

Diferencia entre Administración, Gerencia y Liderazgo

Gerencia Administrativa y Liderazgo Gerencial

Historia de los orígenes

- Liderazgo
- Gerencia

Teorías de Liderazgo

- Teoría de las Cualidades y de los Grandes Hombres
- Teoría del Comportamiento - de los Estilos
- Teoría Situacional – de Contingencia
- Teoría del Liderazgo Transformacional – Transaccional.
- Teoría del Liderazgo como Relación – El Poder de las Relaciones.
- El Liderazgo como Servicio – Liderazgo al Estilo Jesuita.
- Liderazgo y Trabajo en Equipo.
- Aprendizaje en equipo. La unidad fundamental de aprendizaje en las organizaciones modernas no es el individuo sino el equipo, y el aprendizaje de éste se inicia con el diálogo. La disciplina del diálogo implica aprender a reconocer patrones de interacción que erosionan el aprendizaje del equipo, ejercitando la capacidad de los integrantes para suspender los supuestos e ingresar a un auténtico "pensamiento conjunto".

Estilos de Liderazgos: (según Goldman y otros)

- Visionario
- Coaching
- Afiliativo
- Democrático
- Timonel
- Autoritario

Características del Líder

- Inteligencia
- Confianza en sí mismo
- Determinación
- Integridad
- Sociabilidad

Cualidades del Liderazgo Gerencial

- Percepción Sistémica.
- Pensamiento Crítico.
- Inteligencia Emocional y Dominio Personal.
- Inteligencia Social y Empatía (Manejo de Equipo).
- Inteligencia Política
- Habilidades Estratégica
- Anticipación.
- Creatividad - Innovación
- Credibilidad - Confianza
- Comunicación.

Liderazgo Gerencial en la era del conocimiento:

Desafíos actuales del Liderazgo Gerencial

- Autoridad vs Liderazgo
- Problemas técnicos vs Desafíos adaptativos
- Poder vs Progreso
- Personalidad vs Presencia

Inteligencia Política y Liderazgo Gerencial

- Definición de la Inteligencia Política:
- Poder y Organización
- Liderazgo Gerencial y la Gestión de Relaciones de Poder

Componentes de la Inteligencia Política:

- Comprensión Sistémica.
- Visualización.
- Evangelizar - Comunicación Efectiva.
- Guiar – Inspirar.
- Construir Estrategias.
- Influir – Incidir.
- Formar Consensos – Alianzas.
- Negociar Poder.

Herramientas de Análisis Político para la Organización:

- Análisis Político Aplicado.
- Mapa Político.

¿Cómo se ejerce el Liderazgo Gerencial para el Cambio Organizacional?

- Definición de las Teorías de Cambio como Estrategia.
- Liderazgo Gerencial y Proceso de Cambio.
- Identificación del Problema o Desafiar situaciones adversas, promoviendo el Cambio – Resolver.
- Interpretar y construir colectivamente una Visión, a donde queremos llegar, la solución.
- Comunicar la Visión (a todos), Inspirando, alentando, animando.
- Preparar la estrategia y la implementación, Plan.
 - Análisis FODA: estrategia. Identificar los Problemas Técnicos.
 - Análisis Político: estrategia política.
 - Análisis de la Cultura: Modelos Mentales Resistencias al Cambio.
 - Desafíos Psicosociales – Identificar los Desafíos Adaptativos.
 - Articular vínculos y promover redes de personas e instituciones, comprometidas con el cambio.
- **Modelar la Estrategia de Cambio**
 - Guiar el camino del Cambio.
 - Tomar Decisiones (preferentemente en colectivo).
 - Distribuir Tareas.
 - Apoyar la Participación.
 - Alinear los esfuerzos.
 - Mantener la disciplina.
 - Regular Tensiones del Cambio, Proceso Adaptativo.

Lograr los Cambios Predeterminados

- Implementar acciones que eliminen los obstáculos para lograr el cambio.
- Alcanzar Victorias Rápidamente.
- Afianzar los Cambios Logrados y su sostenibilidad.
- Consolidar la nueva Cultura Organizacional.

Titulo otorgado

Diplomado en Inteligencia Política para el Liderazgo Gerencial

Docentes

Dr. Agustín Carrizosa

MAE, Medico, Psicoterapeuta Psicoanalítico y Master en Administración de Empresas, se ha dedicado más de 40 años al estudio del liderazgo y comportamiento organizacional, a través del ejercicio del psicoanálisis y la función gerencial como Presidente Ejecutivo de la Fundación CIRD, ha puesto especial énfasis a la formación de Lideres Gerenciales como herramienta esencial para el desarrollo.

Aristóteles Fernandez

Masterado en Desarrollo Social, facilitador y consultor autorizado del SEBRAE en Paraguay. Coordinador del área de desarrollo de PYMES del Proyecto Empresa Joven.py de la Fundación CIRD. Instructor permanente del área de CIRD Empresarial. Ha sido responsable del Proyecto Empaquetadores.py para el área de supermercadismo y responsable de la Construcción y Ejecución del Assesment Center (selección de profesionales por competencias). Facilitador de talleres de atención al cliente, estrategias de negociación, técnicas de cierre de ventas y manejo de objeciones. Formación de equipos de ventas y liderazgo transformacional.

Inversión

El curso requiere de una inversión individual de 5.500.000 Gs.

Se otorgarán hasta un 50% de Becas directas de la Fundación:

Los interesados en las becas, deben postularse enviando la ficha correctamente complementada para la evaluación y adjudicación de la misma.

Contactos

Avda. Ruy Díaz de Melgarejo 825 c/ Hernando de Rivera – Los Laureles

Teléfono: 021 662 063 int. 146/200/202

Email: admision@cird.org.py

www.cird.org.py