

# Programa

## Soft Skills para Project Leaders de TI

### 6ta. Edición – 12,13 y 14 de Agosto

### Plazas limitadas

---

#### ■ INTRODUCCIÓN

La dinámica de crecimiento del sector TI y la consecuente urgencia de asignar responsabilidades de conducción a quienes tienen potencial para ello, no siempre se realiza mediante un proceso planificado y adecuadamente diseñado, que asegure el desarrollo de buenas prácticas de conducción.

La gran mayoría de los Project Leaders de las TIC'S provienen de posiciones con perfil técnico y la migración al rol de conducción es un proceso complejo, cuya inadecuada realización tiene un alto impacto en la productividad, calidad y rentabilidad de la operación.

El nuevo rol les exige interacciones de carácter relacional con clientes, equipos de trabajo y pares, en el mismo nivel de desempeño que en sus competencias técnicas.

Las acciones de capacitación tradicionales suelen ser eventos aislados y no incluyen acciones que comprometan la gestión personal y normalmente no existen controles visibles sobre cambios en la Performance.

Soft Skills para Project Leaders aborda esta problemática de manera específica y práctica, aportando conocimientos y herramientas, a la vez que facilita la aplicación a la tarea cotidiana a través de la metodología desarrollada por **Commitment**, que combina técnicas vivenciales de alto impacto, consultoría abierta y coaching personalizado.

Los contenidos, casos de estudio y herramientas de gestión incluidas en Soft Skills fueron diseñados en base a las características particulares del rol del PL y del Sector TI.

Además, la versión 2010 de este programa ha sido enriquecida con las experiencias obtenidas de las empresas del sector que participaron en ediciones anteriores.

---

#### ■ OBJETIVOS

La currícula a desarrollar está focalizada en las prácticas esenciales de gestión requeridas para el cumplimiento de los objetivos asignados, que implican que cada Team Leader pueda:

- Reconocer los indicadores que definen la calidad de su gestión, los procesos clave del negocio a su cargo y las exigencias que representan para su equipo.
- Planificar la gestión de su equipo y asegure la mejor cobertura de las funciones de acuerdo a las capacidades de sus colaboradores.

- Asignar con claridad tareas y responsabilidades a cada colaborador y acuerdan estándares de trabajo con su equipo (qué debe hacer cada uno y cuándo está bien hecho).
- Establecer un vínculo de cercanía y disponibilidad para con su equipo y asistir en sus necesidades para facilitar el buen desempeño.
- Monitorear regularmente la tarea y sus resultados de acuerdo a los estándares acordados y proveer feed back orientado a la mejora sostenida del desempeño.
- Identificar desvíos en el desempeño y su corrección mediante entrenamiento en el puesto o con un proceso de coaching.

---

## ■ DIRIGIDO A

Project Leaders de empresas de TI que desempeñen actualmente el rol o que hayan sido identificados con potencial para ello y tengan personal a su cargo.

---

## ■ EJES TEMÁTICOS SOBRE LOS QUE SE DESARROLLA EL PROGRAMA

- Revisitando el rol del líder
- La planificación de la gestión del equipo
- Construcción de acuerdos productivos en el equipo
- Control del desempeño y Coaching. El líder como entrenador
- Articulación transversal. Modelos de relación clientes y proveedores internos y externos.
- Herramientas para la eficiencia del equipo:
  - La comunicación como herramienta de gestión y soporte de los vínculos de trabajo.
  - Análisis y resolución de problemas.
- Self Management: herramientas para fortalecer competencias personales de gestión.

---

## ■ RESULTADOS ESPERADOS DEL PROGRAMA

Los directores y Project Leaders de las empresas que han participado del Programa coinciden en que como resultado del mismo han conseguido mejoras significativas tanto en la organización como personalmente:

### Para la Organización

- La planificación y organización de los procesos a su cargo.
- La alineación del desempeño de las personas con los objetivos de la empresa.
- La efectividad de los equipos de proyecto.
- El clima laboral, a partir de la mejora de la comunicación y el adecuado tratamiento de los conflictos.
- Los vínculos cliente-proveedor interno y externo (por ej. Desarrollo-Implementación, o Desarrollo-Comercial).
- Un servicio de clínicas de coaching para completar la transferencia de los aprendizajes a la práctica.

### Para los participantes

- Un marco conceptual claro sobre el ejercicio del rol de liderazgo de equipos de Proyecto, complementado con herramientas de gestión útiles y de rápida implementación.
- La oportunidad de vivenciar una metodología de aprendizaje de alto impacto en lo personal, que permite identificar claramente fortalezas y oportunidades de mejora.
- La posibilidad de intercambiar experiencias con pares.
- Técnicas para mejorar la comunicación interpersonal, tanto a nivel laboral como personal.
- Optimizar la relación de trabajo/calidad de vida profesional y personal.

---

## ■ METODOLOGÍA DE ALTO IMPACTO PERSONAL Y ORGANIZACIONAL

**Commitment** diseña y desarrolla sus actividades de capacitación con dos focos específicos:

- La transferencia del conocimiento a la tarea.
- La productividad del aprendizaje.

Un diferencial sustantivo para lograr estos propósitos es la integración metodológica que parte de un diagnóstico previo personalizado y se desarrolla mediante una trilogía de modos de intervención cuya principal fortaleza es la eficacia en la habilitación de los participantes para generar cambios o ajustes en su comportamiento laboral.

### **El diagnóstico:**

Antes de iniciar la capacitación los participantes se reúnen con el coach para analizar expectativas y necesidades, asegurando la pertinencia de los contenidos para cada grupo.

Para programas abiertos: Se realizan entrevistas individuales a los participantes buscando identificar áreas de interés y/o dificultad y expectativas sobre el programa.

Para programas in company: Previo a la aplicación del programa se trabaja en una jornada con la Dirección para relevar expectativas y construir una opinión compartida acerca de los cambios en las prácticas de liderazgo que se requieren, las variables que condicionan o facilitan esos cambios de conducta y las acciones complementarias que se deben realizar para facilitar el cambio. Se definen asimismo los indicadores de mejora útiles para reconocer el impacto de las acciones de aprendizaje.

El propósito es crear las condiciones para que las nuevas prácticas a desarrollar se inserten naturalmente en la gestión cotidiana.

### **Desarrollo de la capacitación**

#### **La trilogía:**

La combinación de tres tipos de intervención, utilizando metodología innovadora de laboratorio de experiencias, conjuntamente con consultoría abierta que permite soluciones personalizadas concretas a problemas específicos y clínicas de coaching donde se facilita la transferencia a la tarea, aseguran un tratamiento integrado que potencia el alcance de los resultados previstos.

### Capacitación:

La modalidad de laboratorio de experiencias permite trabajar en profundidad los aprendizajes orientados al cambio de visión y supuestos sobre el rol y los modelos de comportamiento implicados.

El aprendizaje se construye a partir de la realización de juegos o simulaciones en grupos, donde la conceptualización se liga directamente a las prácticas y conductas cotidianas.

Se desarrolla en un entorno de enseñanza-aprendizaje distendido y ameno, que se sustenta en las experiencias de los participantes y les orienta para una rápida transferencia al día a día.

### Consultoría abierta:

Al finalizar cada sesión de capacitación, se realizan los “acuerdos para el día después”, que consisten en planes concretos de mejora o introducción de nuevas prácticas a la gestión que los propios participantes definen con el apoyo de los consultores en función de su situación particular.

### Clínicas de Coaching:

Los participantes, al retornar a su trabajo, implementan lo planes acordados. En las sesiones de coaching se orienta a los participantes en la aplicación de los aprendizajes reforzando las prácticas de implementación a la tarea cotidiana que vienen realizando, trabajando grupal y/o individualmente, en función de los requerimientos que vayan surgiendo.

El coaching asegura las bases para que la aplicación de los aprendizajes se sustente en el tiempo, puesto que parte de experiencias concretas de éxito que pueden ser replicadas en el día a día.

**Para programas abiertos:** A los 15 -20 días de finalizado cada taller, se realizan sesiones de coaching a los participantes, individualmente o mediante clínicas grupales o reunidos en grupos por empresa (5 o 6 personas).

Cada clínica tiene una duración de unas 3 a 4 horas.

**Para programas in company:** el coach concurre a la empresa y trabaja con los participantes y sus jefes directos. En el caso de los participantes se les asiste en la implementación de sus planes.

A los jefes directos se les asiste en la identificación de acciones de coaching a sus colaboradores, en línea con los contenidos trabajados en los talleres y los planes de cada participante, buscando insertar naturalmente los aprendizajes en el ámbito de la empresa.

---

## ■ EXTENSIÓN

Un total de **28 hrs.**, conformadas por:

- 1 módulo de capacitación de 22 hrs.
- 2 clínicas de coaching de 3 hrs. de duración c/u.

---

## ■ AGENDA

Actividad	Fecha	Horario	Lugar
Módulo de capacitación	12 de Agosto	09 a 18 hrs.	<b>Pedro Figari Hotel,</b> Rambla República de México 6535. A una cuadra del Hotel Carrasco.
	13 de Agosto	09 a 18 hrs.	<b>Pedro Figari Hotel,</b> Rambla República de México 6535. A una cuadra del Hotel Carrasco.
	14 de Agosto	09 a 13 hrs.	<b>Pedro Figari Hotel,</b> Rambla República de México 6535. A una cuadra del Hotel Carrasco.
Clínicas de Coaching (horarios a elección de los participantes)	2 de Setiembre	09:30 a 12:30 hrs.	<b>Pedro Figari Hotel.</b>
		14:00 a 17:00 hrs.	<b>Pedro Figari Hotel.</b>

---

## ■ CUERPO TÉCNICO

El programa será conducido por el Sr. Guillermo Barreto y la Sra. Elisa Lazcano, cuyas síntesis curriculares detallamos a continuación.

### SR. GUILLERMO BARRETO

El Sr. Guillermo Barreto es Socio – Director de ENABLE Conocimiento Compartido y Aplicado actuando como consultor en el mejoramiento del desempeño – República Argentina.

Se graduó de Profesor en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional de La Plata y realizó estudios de especialización en capacitación en EPSO – Escuela de Psicología Social de las Organizaciones.

Desde 1986 hasta 1995 integró la consultora RHO – Recursos Humanos y Organización estando a cargo del diseño e implementación de programas de capacitación en compañías industriales y de servicios como responsable de los servicios de capacitación y coordinación de equipos de trabajo.

Es autor – junto a Oscar Blake y Carlos Artús- del libro “Tengo un Proyecto, ¿ahora qué hago con la gente?”, Editorial Tesis-Norma, Buenos Aires, 1990. (Procedimientos para la detección y evaluación de necesidades de capacitación).

Se desempeña como docente del Programa de Formación de Capacitadores de la Asociación de Desarrollo y Capacitación de Argentina (ADCA) desde 1988. Es profesor de la cátedra Planeamiento de Carrera y Desarrollo Profesional en la Universidad Argentina de la Empresa – UADE.

Se desempeñó como Consultor Senior para PNUD – Banco Mundial (1989/91).

A partir de 1998 se incorpora a **Commitment** como Consultor Asociado en el Área de Capital Humano.

## SRA. ELISA LAZCANO

Integrante de **Commitment** como Consultora Asociada en el área de Capital Humano, con especialidad en el área de Gestión y Dirección de Recursos Humanos, se desempeñó en la Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas (UTE) durante los últimos 20 años al frente de la Unidad Capacitación en el Sector Desarrollo de Recursos Humanos, administrando el Programa y Presupuesto más amplio del país en los últimos 20 años.

Fue partícipe activa en los equipos de coordinación e implantación de cambios organizacionales reconocidos en Uruguay por ser pioneros dentro de las empresas públicas, considerando el porte y complejidad de la organización, el amplio alcance de los objetivos de cambio que se encararon y su efectividad.

Actuó como contraparte nacional varios proyectos de cooperación con Instituciones Internacionales (ej. Banco Mundial, OIT, Unión FENOSA) en las áreas de Implantación de nuevas estructuras organizativas y de infraestructura y funcionamiento de la Formación del Personal.

Integró el Equipo de Desarrollo y Formación que tuvo a su cargo la coordinación de la implantación del Modelo de Mejora Continua en el Área Distribución y Comercial de UTE, que concluyera en la obtención por dicha área del Premio Nacional de Calidad.

La formación y experiencia adquiridas a lo largo de su trayectoria, la habilitan como facilitadora de procesos de cambio con un enfoque que profundiza en la zona humana de las organizaciones articulando las necesidades de la estrategia con las de las personas.

Como consultora, su actividad se enfoca en el apoyo a las organizaciones en el desarrollo de las capacidades de las personas para encarar exitosamente los objetivos y estrategias definidos.

Ha participado en numerosos proyectos de fortalecimiento de competencias para el Liderazgo y Team Building, en modalidad capacitación y coaching.



## **Inversión:**

\$ 9.000 más IVA por persona.

**Incluye:** inscripción, materiales, almuerzos y breaks.

## **EL PROGRAMA SOFT SKILLS TIENE CUPOS LIMITADOS**

### **Subsidio Fomypes:**

Empresas de hasta 19 personas que contraten alguna de las dos actividades o ambas, pueden utilizar los fondos previstos a tal efecto por Fomypes .

**Aquellas empresas que opten por solicitar el subsidio (80%) para este programa deberán tener en cuenta que los formularios correspondientes deberán ser presentados antes del 23/07/10, para cumplir con los plazos de habilitación requeridos.**

---

## ■ **ALGUNAS DE LAS EMPRESAS CON LAS QUE SE HAN DESARROLLADO PROYECTOS EN EL ÁREA EDUCACIÓN Y PERFORMANCE**

### En Uruguay

- ANTEL ▪ ACTIVE SOFTWARE ▪ ARNALDO CASTRO S.A. ▪ ARTECH ▪ AT&G ▪ BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO ▪ BANCA DE CUBIERTA COLECTIVA DE QUINIELAS ▪ CREDIT URUGUAY BANCO ▪ CAMPIGLIA CONSTRUCCIONES ▪ DUCSA ▪ GRUPO CHRISOPHERSEN ▪ DE LARROBLA & ASOCIADOS ▪ INFOCORP ▪ ISEDE ▪ PAGNIFIQUE ▪ MICROSOFT ▪ MOVISTAR ▪ PEPSI COLA MANUFACTURING ▪ QUANAM ▪ SOLUZIONA ▪ SONDA ▪ SUPERMERCADOS TATA. ▪ TATA CONSULTANCY SERVICES ▪ TOM MIX S.A. ▪ URUDATA SOFTWARE ▪

### En el exterior:

- ALICO Compañía de Seguros S.A. (AIG) ▪ AGUAS ARGENTINAS S.A. ▪ ABBOT LABORATORIES de Argentina S.A. ▪ AMERICAN EXPRESS Argentina S.A. ▪ BBV BANCO FRANCÉS ▪ S.C. JOHNSON & JOHNSON de Argentina S.A.I.C. ▪ CADBURY STANI S.A.I.C. ▪ BANCO RIO (GRUPO SANTANDER) ▪ DANONE SERVICE Argentina S.A ▪ KIMBERLY CLARCK de Argentina S.A. ▪ PÁGINAS AMARILLAS ▪ DAIMLER CHRYSLER ARGENTINA ▪ EDESUR S.A. ▪ ING INSURANCE ▪ MAPFRE ACONCAGUA ▪ ORÍGENES AFJP ▪ RECKITT & COLMAN de Argentina S.A. ▪ SANATORIO DIETETICO DIQUECITO ▪ PEPSICO SNACKS Argentina ▪ PREVISIONAL AFJP ▪ SHERWIN WILLIAMS Argentina I.Y.C. S.A. ▪ TOYOTA ARGENTINA S.A. ▪ UNILEVER de Argentina S.A. ▪ VIDA CORP Compañía de Seguros (Chile) ▪ WAL MART ARGENTINA S.A. ▪ YPF ▪