

# Liderazgo transformacional

Competencias que se preservan

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Marzo - 2018



*Sils*  
CONSULTORES

# Quienes compartiremos aprendizajes

Nos presentamos

---

PAOLA CAPUTO



[Paola.caputo@silscsultores.com](mailto:Paola.caputo@silscsultores.com)



15-5182-8243

FABIANA FOLGUEIRA



[Fabiana.Folgueira@silscsultores.com](mailto:Fabiana.Folgueira@silscsultores.com)



15-3632-0141

## Objetivos

El Ser Humano al Centro  
La interpretación del Ser  
que somos se traduce en  
pensamiento y en acción!



- ❖ Introducir a los participantes en la experiencia del **“auto-conocimiento”**, partiendo desde la estructura de valores personales que sustentan acciones y decisiones, sus orientaciones laborales y estilos de pensamiento; preferencias, habilidades naturales, pilares que configuran los potenciales de desarrollo de cada individuo.
- ❖ Identificar herramientas para un **efectivo manejo de los vínculos** con los distintos interlocutores.
- ❖ **Profundizar las fortalezas y apalancar las áreas de desarrollo**, de modo que no se transformen en barreras para el crecimiento profesional y personal.
- ❖ Contribuir al desarrollo del **pensamiento crítico**, de **reflexión continua**, y de **acción** y colaborar así al desarrollo del potencial, de efectividad individual y colectiva.

# Metodología

## Hoja de Ruta



Add your text here add your text here add  
your text here add your text here, add your  
text here add your text here, add your text  
here



Herramientas DP



Intercambios



Colaboración  
Recíproca



Desarrollo personal  
y vincular

# Didáctica de Seminarios

M331



8 Seminarios de 4 hs

4 Coaching Ejecutivo

6 Casos de Aplicación

Fuentes teóricas

-El ser humano al centro  
-La escucha

-El que Observa  
-Modelos Mentales

-Actos lingüísticos

-Los Juicios  
-El arte de la Retroalimentación

-Emocionalidad

-Diseño de Conversaciones

# Ser Líder y Ser Humano

Hacia una nueva gestión



# Gestión del Talento Humano

## Contexto de acción



- Objeto: indagación de las interacciones entre individuos en el ámbito específico de la Organización.
- Las Organizaciones, son el **contexto de acción** en el cual se hacen decodificables las conductas de sus integrantes.

# Gestión del Talento Humano

## Contexto de acción

- Contexto de acción como conjunto de interacciones orientadas al rumbo social organizacional planificado
- Contexto conformado por una multiplicidad interdisciplinaria
- Contexto de relaciones sociales organizacionales
- Contexto de interacciones recíprocas: Organización-grupos-individuos

Nos preguntaremos cómo los rasgos que constituyen la **identidad organizacional** determinan modalidades de vínculo, en el **dominio de las relaciones** entre sus integrantes.



Identidad  
Organizacional

Vínculos

Atravesamiento - Transversalidad



# Ser Líder y Ser Humano

Dialéctica inverosímil

Dialéctica Compañía - Individuo

## Compañía

- Soberanía
- Disciplina
- Protocolo
- Determinismo
- Estructura

## Individuo

- Autonomía
- Flexibilidad
- Libertad
- Emancipación
- Desestructuración

# Ejercicio

## Compañía

- Soberanía
- Disciplina
- Protocolo
- Determinismo
- Estructura

## Individuo

- Autonomía
- Flexibilidad
- Libertad
- Emancipación
- Desestructuración



- Cómo vivo la dialéctica en mis espacios de trabajo?

# Ser Líder y Ser Humano

Dialéctica inverosímil



- Sí existe una una **relación dialógica**, una relación individuo-organización complementaria pero también antagónica.
- Y ocurre que la dialéctica individuo-organización se internaliza, hasta el punto de llegar a concebirla como posible. Como si fuéramos capaces de escindirnos como ser humano...

# Ser Líder y Ser Humano

Dialéctica inverosímil

## Ser Líder

- Ser "el primero" cuenta, es parte de la estrategia
- El líder no debe ni puede perder el control de la situación
- Debe responder preguntas siempre con certezas
- Producir resultados en forma rápida, ser eficiente y efectivo

En qué se sustenta la escisión?

## Ser Humano

# Talento Humano

Hacia una nueva gestión

# Acuerdos Grupales



- Pautas – Reglas para poder desarrollarse y maximizar la experiencia de desarrollo
- Qué tiene que pasar en la red que conformamos para que yo pueda sacar el mayor provecho de esta experiencia de aprendizaje?

# Nuestros seminarios de aquí en más...

---

Cómo nos expresamos?

Privilegiamos el SENTIR sobre el pensar

*Nos auto-expresamos en la 1ra. persona del singular (YO)*

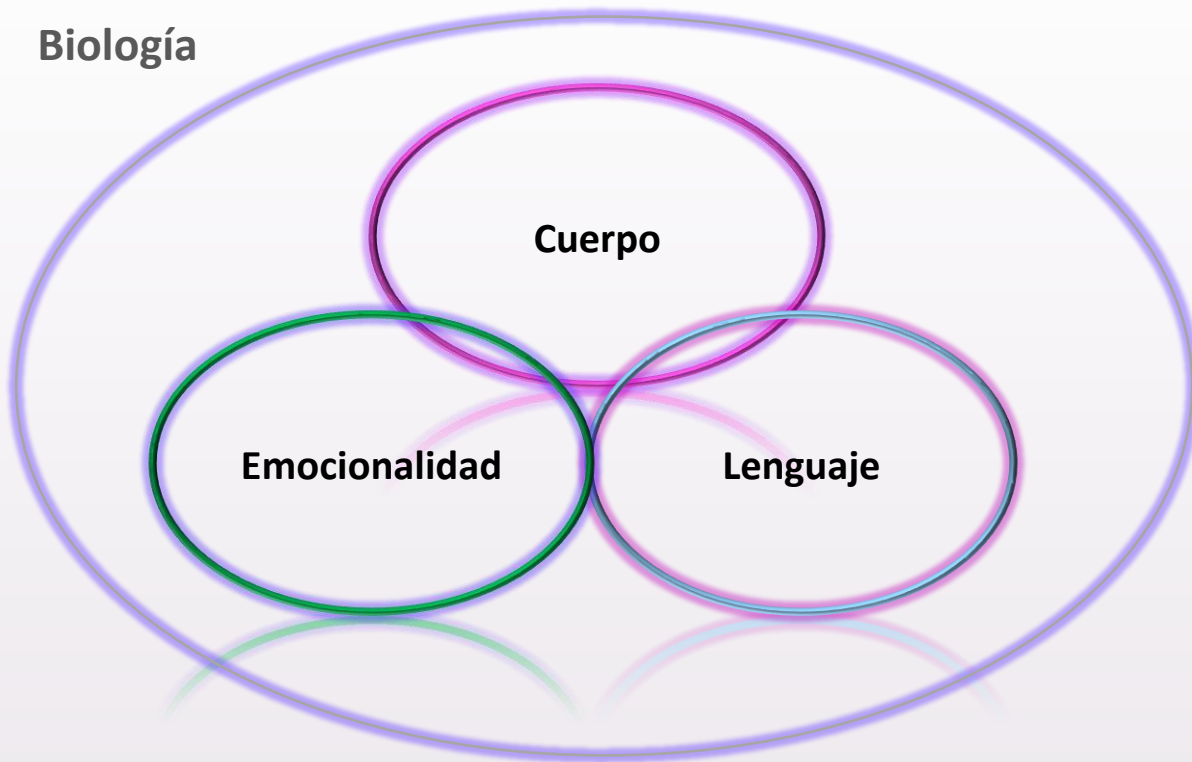
Evitamos lenguaje impersonal y generalizaciones:

**UNO, TODOS, NADIE, CUALQUIERA, SIEMPRE, NUNCA...** *No damos **consejos***

*Preservamos la confidencialidad sobre lo que se trabaja!*

# Los tres dominios del Observador

Biología



## CUERPO

Biología y  
Corporalidad

## EMOCIONALIDAD

colorea el mundo y lo  
que en él acontece y  
contribuye a definir lo  
posible

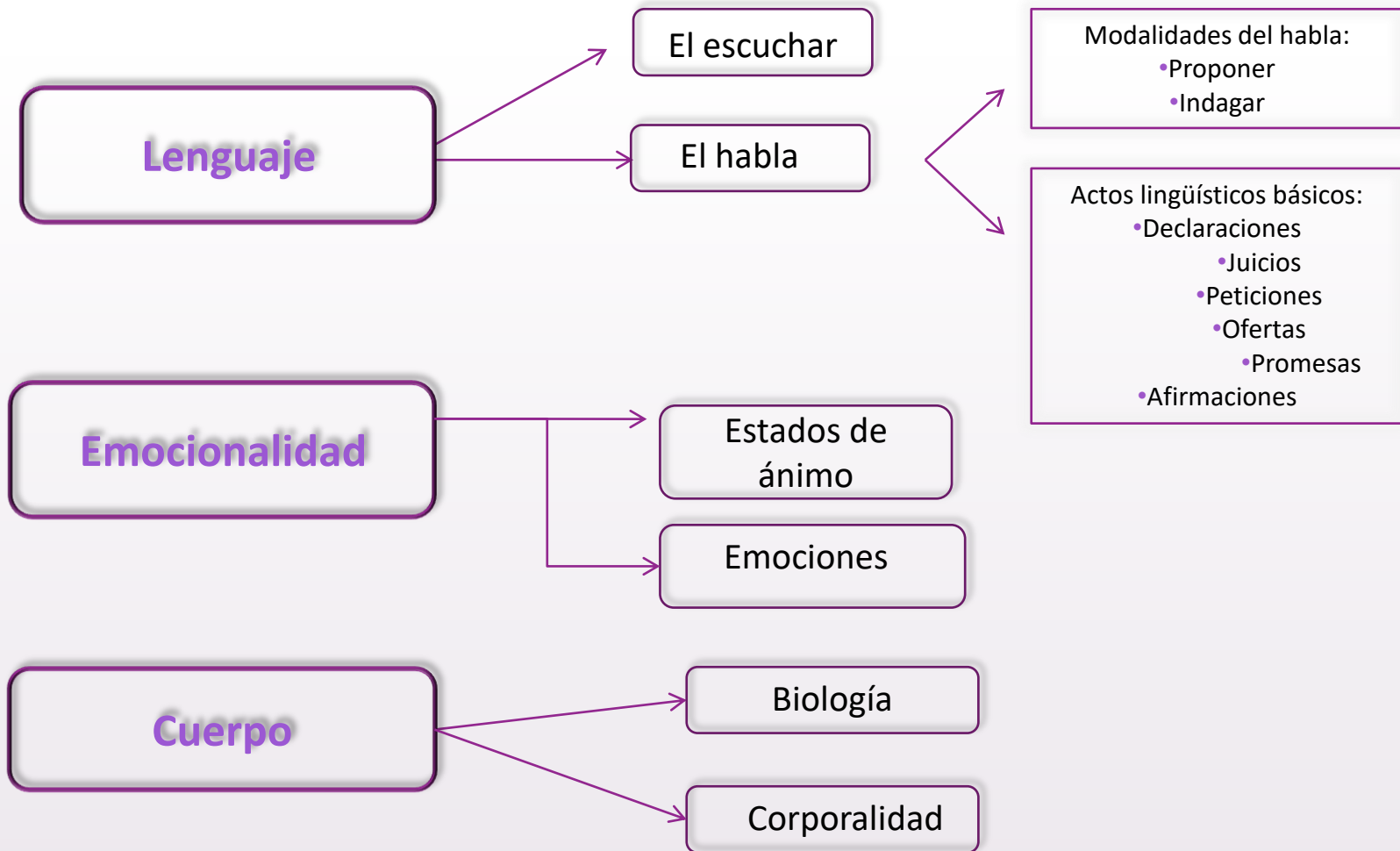
## LENGUAJE

distinciones, juicios y  
narrativas



# Componentes de una conversación

## Hoja de Ruta 1



# Componentes de una conversación

## Hoja de Ruta 2



### Según su relación con el espacio público

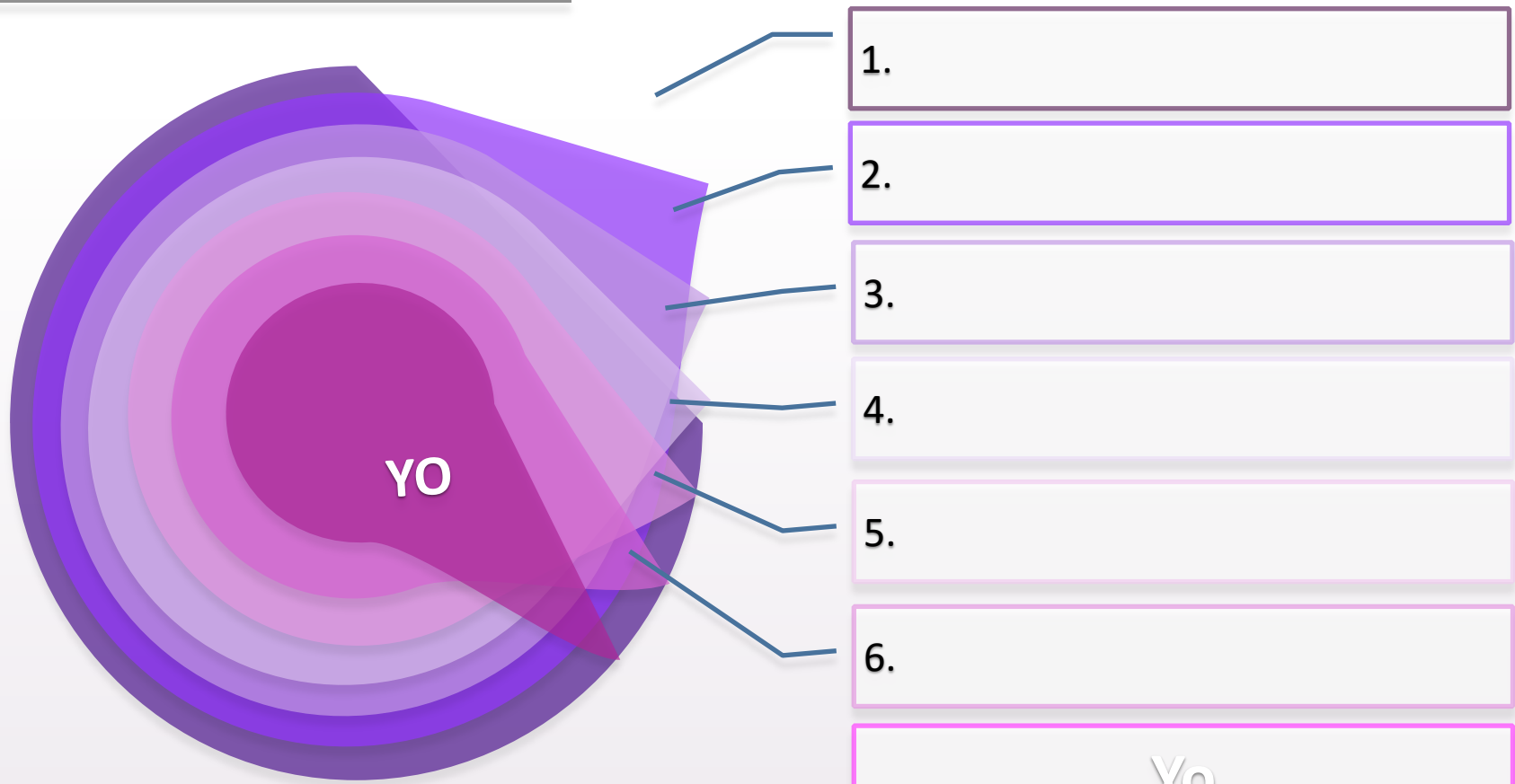
- ✓ Conversaciones públicas ¿columna de la mano derecha?
- ✓ Conversaciones privadas ¿columna de la mano izquierda?



### Cuando encaramos un problema/temática

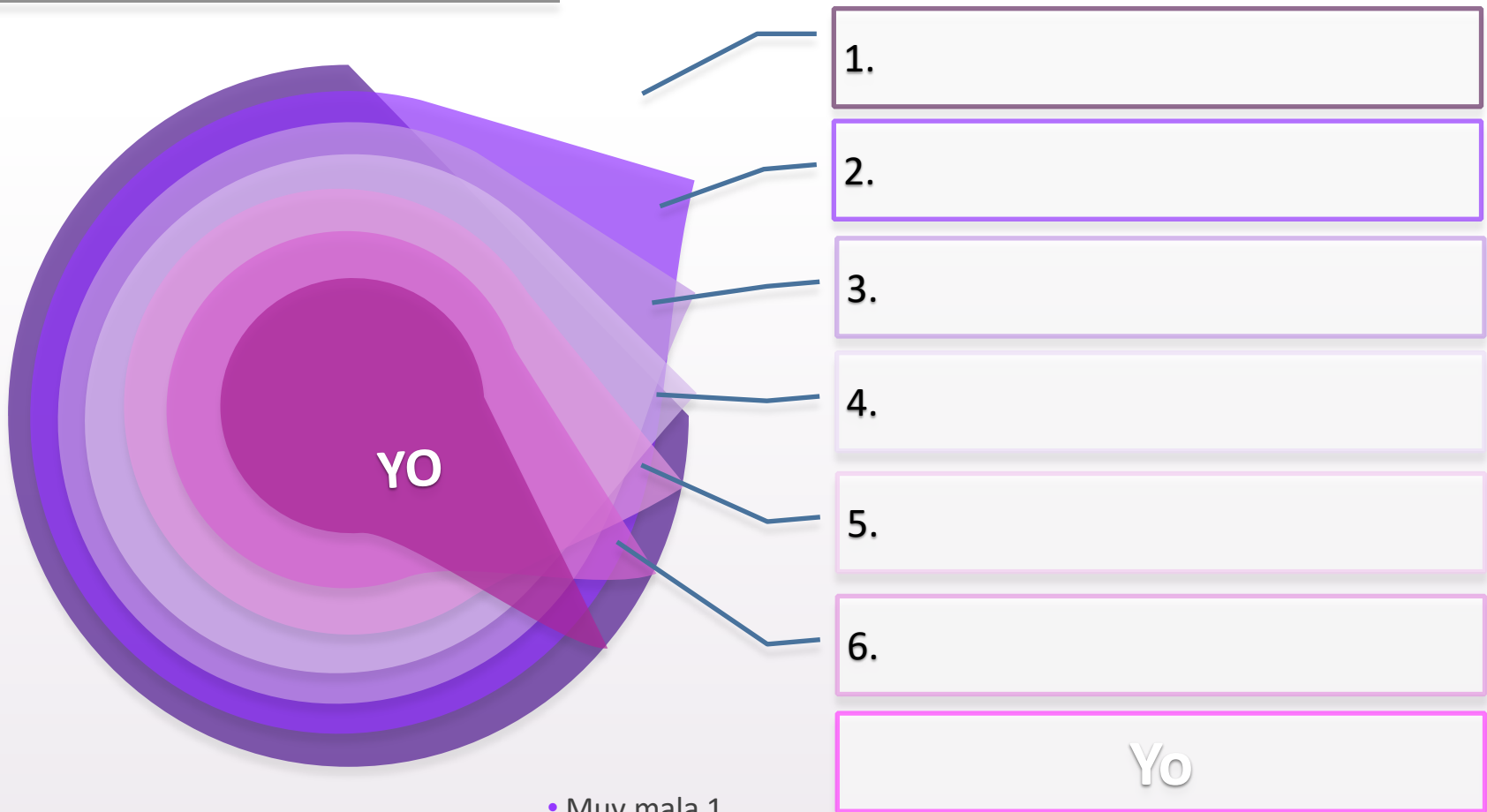
- ✓ Conversación de juicios y explicaciones
- ✓ Conversación para la coordinación de acciones
- ✓ Conversación para posibles acciones
- ✓ Conversación para posibles conversaciones
- ✓ Conversación para la construcción de relaciones

# Red de conversaciones en mi espacio personal



- Muy mala 1
- Mala 2
- Regular 3
- Buena 4
- Muy buena 5
- Excelente 6

# Red de conversaciones en mi equipo de trabajo



- Muy mala 1
- Mala 2
- Regular 3
- Buena 4
- Muy buena 5
- Excelente 6

# Una empresa es... sus conversaciones

## ➤ Las organizaciones

- ¿Qué tipo de entidad es una empresa o una organización?
- ¿Qué tipo de sistema son?
- Una organización es una red dinámica de conversaciones en conversaciones
- Su gestación, límites y estructura son conversacionales



## ➤ La manera como una organización conversa, condiciona

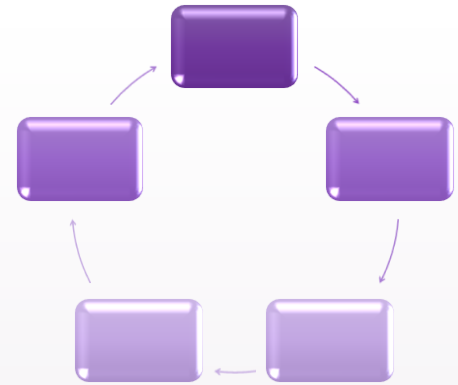
- El umbral de posibilidades dentro del cual se desempeña
- El nivel de efectividad que alcanza
- Por tanto, su viabilidad, su éxito o su fracaso

- En esas conversaciones voy a definir el rumbo
- Lo que en el marco de la organización se pueda hacer o no hacer

**Qué conversaciones se tienen y cuáles no se tienen?**

# Rasgos del enfoque sistémico

- ✓ Privilegio de las relaciones
- ✓ Privilegio de la forma en cómo se logra interacción
  - Importancia de la dinámica de las relaciones
  - La noción de estructura
- ✓ La perspectiva de totalidad
  - El todo no es necesariamente igual a la suma de las partes
- ✓ La interdependencia de los componentes del sistema
- ✓ La instauración de miradas múltiples para explicar un mismo fenómeno



*La independencia es un prejuicio burgués, pues todos nosotros dependemos unos de otros.*

# Elementos a destacar

---

- ✓ De allí que un ***equipo de trabajo*** que logre incrementar la conectividad entre sus miembros (componentes) expanda su capacidad de desempeño, como lo demuestra la investigación de Marcial Losada.
- ✓ La conectividad de los equipos es el factor más importante en el desempeño de los equipos de trabajo
- ✓ La conectividad de los equipos apunta a su vez a la capacidad de escucha mutua que exhiben sus miembros:
  - Apertura a la comprensión de un otro diferente.
  - Apertura a la transformación por la palabra del otro.



EL REFERENTE DE  
LA NUEVA GESTIÓN  
ES UN AGENTE  
CONVERSACIONAL

Es el diseñador y principal responsable  
del espacio conversacional que su  
gente requiere:

**ESPACIO GENERADOR DE POSIBILIDADES**

**ESPACIO GARANTE DE ALTOS NIVELES  
DE EFECTIVIDAD**



# Las conversaciones

## SUS ELEMENTOS SON CLAVE PARA COMPRENDER CÓMO SOMOS LOS SERES HUMANOS

- ✓ Como especie y como individuos particulares
- ✓ Somos nuestras conversaciones
- ✓ La manera como conversamos con otros y con nosotros mismos determina como somos
- ✓ El lenguaje “nos constituye”



# A dónde quiero llevar mis conversaciones?

¿Cómo llegaremos ahí?



¿Dónde queremos estar en el futuro?

¿Dónde estamos hoy?



# Océano azul



“Qué necesito Aumentar/Reducir/Eliminar o Crear para enfrentar los desafíos que me presentan mis conversaciones hoy”? (relacionarlo con la Tarea Previa)

REFLEXIÓN

ACCIÓN

Eliminar



Reducir



Aumentar



Crear



# Plan de acción

Objetivo	Acción	Recursos	Tiempos



A photograph of several hands of different skin tones stacked together in a circle, symbolizing teamwork and gratitude. The image is overlaid with a semi-transparent purple gradient.

# Muchas Gracias

Equipo Sils Consultores