

Diplomatura en

Gestión y Evaluación del Potencial

ACERCA DE LA DIPLOMATURA

Gestionar y evaluar el potencial es hoy un desafío enorme al que debemos dar respuesta alineando a la nueva filosofía y encuadre de las organizaciones exponenciales y sustentables.

Nuestra propuesta es actualizar científicamente y profesionalizar los conocimientos y las prácticas profesionales, sobre el comportamiento humano y la gestión del potencial de las personas. Estas prácticas permiten a las organizaciones y a cada persona proyectarse en el trabajo. Nos nutrimos de las mejores escuelas de negocios y comportamiento humano en las organizaciones como también de las neurociencias, la axiología y los valores laborales. También incorporamos a nuestro trabajo los estudios sobre el Fluir del Dr. Mihaly Csikszentmihalyi y el fluir en el trabajo.

El objetivo de este diplomado es colaborar a que las personas puedan fluir en el trabajo y comprender sus experiencias óptimas y momentos de felicidad laboral desde su identidad optimizando el uso sus energías neuroquímicas y emocionales.

Algunos autores que inspiran nuestras propuestas en gestión y evaluación del potencial son: Rob Silzer y Ben E. Dowell "Strategy Driven Talent Management", Allan H. Church and Rob Silzer, "Pearls and Perils of identifying potential", Elliott Jaques y toda su obra y técnicas sobre evaluación del potencial, entre otros que citaremos en la bibliografía durante el programa.

El trabajo del Dr. Karl Pribram, Neurocientífico, Médico conductual y Neurocirujano, de la universidad de Chicago, es una de las principales inspiraciones y fuentes de conocimientos de nuestra certificación. El fue llamado el "Magallanes de la Mente", por su investigación pionera sobre la funciones del sistema límbico, de los lóbulos frontales y temporales, y de su relevancia en la toma de decisiones.

El Dr. E. Spranger, filósofo y escritor. Es nuestra principal fuente e inspiración respecto de lo que se refiere a lo adquirido por la mente humana a lo largo de vida como aprendizajes y experiencias. El investigó sobre las motivaciones humanas y la toma de decisiones desde 1930 con el objetivo de comprender los intereses de sus alumnos, es así que termina escribiendo el libro "El educador nato", obra indispensable de toda biblioteca docente.

Nuestro valor agregado en este diplomado es la conceptualización, compilación, integración y síntesis de todas estas investigaciones en un solo cuerpo de conocimiento y en una práctica profesional demostrada para aplicarla a la Gestión y Evaluación del Potencial en las organizaciones.

INFORMACIÓN GENERAL

HORARIO

Viernes de 15 a 18hs

MODALIDAD

Virtual

DURACIÓN

4 Meses

CARGA HORARIA

92hs Totales

- 66 hs on line sincrónicas
- 26 hs asincrónicas

METODOLOGÍA DE LA ACTIVIDAD

Se propiciarán clases interactivas.

En cada encuentro se propondrán objetivos de transferencia al lugar de trabajo o de interacción elegido que se retomarán en el siguiente encuentro.

En cada uno de los módulos se implementarán diferentes estrategias didácticas con el fin de promover el desarrollo de las competencias. Algunas referirán a:

- Lecturas de reflexión.
- Prácticas de coaching.
- Juegos corporales.
- Análisis de casos reales.
- Actividades de conversaciones efectivas.
- Tareas en la plataforma.

Se propondrá que se desarrolle una “comunidad de aprendizaje”. A partir de allí, los diseños contendrán estímulos y anclajes a partir del uso de recursos (videos, audios, música, etc.)

Como trabajo práctico se les solicitará a los participantes que identifiquen casos de liderazgo - exitosos y fallidos- para analizar y reflexionar en grupo.

PARTICIPANTES

Personas que desean especializarse en gestión y evaluación del potencial, dentro de Capital Humano o en otras áreas de las organizaciones:

- Que se desempeñan en: capital humano, desarrollo organizacional, atracción y selección, gestión de cultura, talento o talent acquisition.
- Son: coaches, psicólogos, consultores, counselors, psicopedagogos.
- Son: “Líderes y Directivos” interesados en gestionar el potencial de sus equipos.

OBJETIVOS



Gestionar y Evaluar el Potencial de Personas y Equipos en las organizaciones con metodologías y procesos validados científicamente y con alta casuística de éxito. Para quienes trabajan dentro de las organizaciones y para quienes los asesoran brindando estos servicios externamente.

Aprender a Acompañar todo el proceso, de desarrollo y talento, de los colaboradores en los espacios que estas evaluaciones abren respecto del plan de carrera y plan de desarrollo.



Incorporar la habilidades para Asesorar a los colaboradores para poder generar la adaptación necesaria a los nuevos desafíos, barreras y bloqueadores que pueden traer de su experiencia previa.

Aprender a Propiciar el despliegue del auto-desarrollo y la responsabilidad para lograr así la auto-regulación y la auto-gestión responsables de los colaboradores dentro de las organizaciones.



Acompañar el proceso de incorporar y poner en acción las habilidades requeridas por la organización y la multiplicidad de roles que se desempeñan, para ser efectivo en su performance.

Aprender a Propiciar el despliegue del auto-desarrollo y la responsabilidad para lograr así la auto-regulación y la auto-gestión responsables de los colaboradores dentro de las organizaciones.



PERFIL DEL GRADUADO

Las principales competencias y comportamientos que se incorporan y desarrollan, son:

- Capacidad Estratégica para la Gestión de las herramientas de: Carrera y Desarrollo, Desempeño, Liderazgo, 360°, Roles, Habilidades, Comportamientos, Fidelización, Bienestar, actuales y potenciales.
- Capacidad para integrar información de variadas fuentes y sacar conclusiones. Comunicar Asertivamente.

- Desarrollar Escucha activa Empatía. Flexibilidad, Creatividad, Diversidad.
- Poseer Paciencia, Tolerancia, y Comprensión.
- Identificar habilidades y destrezas de si mismo y de los otros en las organizaciones.
- Gestionar la inteligencia emocional y el stress.
- Capacidad para desarrollar conversaciones efectivas y vínculos de confianza y a largo plazo.
- Capacidad para desarrollar resiliencia a través de la asertividad del lenguaje, la claridad en las expectativas y en las posibilidades a fin de impactar de manera positiva.

Los Valores que se aprehenden, son:

- Orientado a lo Humanitario.
- Orientado a los Resultados.
- Orientado a los Conocimientos.
- Sustentabilidad y Resiliencia.

TEMÁTICAS

Principales temáticas a abordar de los módulos:

- **Módulo I:** Gestión evaluación y neurociencias, alerta.
- **Módulo II:** Gestión evaluación y redes neurales, stress.
- **Módulo III:** Valores y valores laborales, escabilidad.
- **Módulo IV:** Gestión y evaluación de potencial: integración de conocimientos y práctica profesional.

CONTENIDOS

MÓDULO I: GESTIÓN EVALUACIÓN Y NEUROCIENCIAS, ALERTA.

Gestión evaluación del potencial: La gestión del potencial en las organizaciones inicia con la objetiva evaluación del potencial EP. Este último es un proceso fundacional que promueve la transparencia, facilita la inclusión y la equidad en los procesos de Capital Humano, dando como resultado un clima laboral de seguridad psicológica (psychological safety). En ese encuadre las personas sienten que son valoradas por ser quienes realmente son y pueden expresar sus ideas, preguntas, objeciones y compartir sus errores sin ser penalizados y/o humillados por esto. (investigaciones en empresas de CCL, Gallup y Catalyst). Las personas que se sienten bien siendo ellas mismas generan ambientes de mayor confianza, cocreación y colaboratividad, mejor performance, y más innovación. Las personas sienten que pueden desafiar el statu quo y disentir sin riesgos y sin sentirse abrumados por la posibilidad de ser penalizados. La gestión y la evaluación del potencial despiertan un clima positivo ya que parte desde la valoración del potencial de cada colaborador.

Neurociencias, alerta, neurodiversidad, seguridad psicológica: Introducción a la neurobiología del sistema de alerta/tronco cerebral, distinciones prácticas sobre el sistema de alerta. Video Dr. Esteban Negroni. Su relación con la tipologías desarrolladas por el Dr. Jung en 1930. Indicadores de adaptación a casusa del stress y las emociones asociadas al mismo, coeficiente emocional. El desarrollo de la Introversión Extraversión o Balance a lo largo de la vida. Introducción y profundización al análisis e interpretación de datos de casos reales. Sentar las bases de los casos prácticos de interpretación. Neurodiversidad. Correlacionar con las condiciones de la seguridad psicológica.

MÓDULO II: GESTIÓN EVALUACIÓN Y REDES NEURALES, STRESS.

Redes neurales, resiliencia stress: Bases neurofisiológicas de la corteza cerebral y su aplicación práctica. La evolución del conocimiento del cerebro a lo largo de los siglos XX y XXI. La anticipación de Jung a los desarrollos de la neurociencia. Sistema homeostático y su rol en la adaptación de los estilos naturales. Estilos de liderazgo según los estilos de redes neurales predominantes. Validación en la práctica. Neurodiversidad. Seguridad Psicológica.

Neurobiología del stress y su relación con la alerta y los estilos de pensamiento, y con el desarrollo de resiliencia. Estresores externos e internos. Impacto en el estado emocional. Neurobiología del estado del Fluir. Neurobiología Emoción – Cuerpo -Potencial. Análisis e interpretación de datos de casos reales. Sentar las bases de los casos prácticos de interpretación por niveles complejidad. Indicadores de adaptación del potencial. Guías de autoconocimiento y desarrollo personal y laboral.

Estilos de aprendizaje. Aprendizaje y Motivación. El autoconocimiento como motor del autodesarrollo y la autodeterminación en pos de los procesos de cambio centrado en maximizar el potencial de las personas. El potencial mirado desde la integración cuerpo-mente en forma sistémica y sustentable.

MÓDULO III: VALORES Y VALORES LABORALES, ESCALABILIDAD.

Valores y valores laborales, decisiones. exponencialidad: n Cómo se estructuran los valores en la experiencia durante los ciclos vitales. Cómo se estructuran los valores combinados o valores complejos. Estadios en la formación y aprendizaje de los valores. Escala de valores según Spranger, adaptada. Valores laborales y proyección laboral, escalabilidad de carrera. Cómo se estructuran. Valores laborales combinados o complejos. incompatibilidad de valores. Valores personales y laborales aplicados a los estilos de liderazgo. Liderazgo exponencial, equipos exponenciales.

MÓDULO IV: GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE POTENCIAL: INTEGRACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y PRÁCTICA PROFESIONAL.

En este módulo el foco es la integración práctica de los anteriores, aplicándolos a los procesos de gestión del potencial. El potencial de las personas y su integración con: las evaluaciones de 360° de liderazgo, con las evaluaciones del desempeño, con la creación de la experiencia del empleado y su jornada laboral, como también con la gestión del stress y las emociones organizacionales en pos del bienestar. Elaboración de la síntesis del potencial humano en las empresas y sus múltiples aplicaciones en: la gestión del potencial, en la marca empleadora, en la atracción y fidelización de las personas en las organizaciones, en la experiencia de la jornada del colaborador y su bienestar. Demostraciones y prácticas en vivo de entrevistas de Capital Humano con los colaboradores sobre: su potencial, 360° de liderazgo y potencial,

EVALUACIÓN

Se realizan evaluaciones permanentes a lo largo de la certificación con el objetivo de observar la evolución del aprendizaje con casos prácticos modelo estructurados reales.

Los participantes tiene un seguimiento permanente por parte de docentes y directores de la certificación acompañando y observando los indicadores de progreso del alumnado.

La acreditación requiere, además de la aprobación de todos los módulos con nota igual o superior a 6 (seis) y asistencia del 70% a las clases, la presentación y aprobación de un Trabajo Final Integrador con las 50 interpretaciones de casos presentadas a los docentes.

Trabajo Final Integrador:

El Trabajo Integrador constituye el requisito final de evaluación, es de carácter obligatorio e individual. Para cumplimentar este requisito, podrán realizarse entregas parciales al finalizar cada módulo o entregar la versión completa en un plazo no mayor a los 60 días corridos a partir de la finalización del último módulo.

CUERPO DOCENTE

CRISTINA ONETO

Coach Organizacional Senior miembro de International Coach Federation. Posee una experiencia de más de 7.000 horas de coaching individual y 5.000 horas de coaching a equipos. Coach de Alta Dirección, Gerentes Generales, Emprendedores, Jóvenes Profesionales, Coach Organizacional egresada de la escuela de Rafael Echeverría. Newfield Consulting. Coach Bioenergética. Florida Society of Bioenergetic Analysis. Mentor Coach. GoldvargGroup. Terapeuta Sistémica. Consteladora Hellinger Science. Posgrado Ejecutivo en RRHH. IAE. MBA en Dirección de Recursos Humanos. USAL. Lic en Administración de Empresas. UCA. Profesora del Magister en Coaching Organizacional de USAL 2004-10. Profesora de trabajo en equipo y liderazgo (coaching a equipos) de IAE 2000-10 Profesora de Recursos Humanos e Introducción a la Administración UCA 1986-2000. Disertante en temas de coaching, liderazgo, potencial y talento en 15 países de habla hispana, inglesa y portuguesa desde el año 1990. Autora del libro Talentum. Blog: crisoneto.blogspot.com. Co-autora en varios libros de Coaching en español e inglés.

MARTA ARANZASTI

Psicopedagoga egresada del Instituto Alicia Moreau de Justo, 2015. Desde 2013 a hoy desarrolla una amplia experiencia en: Gestión y Evaluación del Potencial, desarrollo de programas educativos de Gestión y Evaluación del Potencial y sus reportes, desarrollo del dictado de programas in Company, desarrollo de materiales educativos y dinámicas de facilitación. Reporte de procesos de evaluación de potencial para empresas individuales y con ternas. Diseño y confección de descripciones de puestos y roles para evaluar potencial y desempeño. Mapeo y reporte de Potencial y Talentos de los Equipos. Integración del material de reporte de las pruebas psicotécnicas con las pruebas neurocientíficas, motivaciones y proyección laboral.

MARCELA BAYARSKY

Coach profesional -Profesional Coach Certified- avalada por la asociación de Coaches más grande del mundo Coach Federation, ICF . Magister en Coaching Organizacional (USAL). Coach egresada de la ICC. Docente de la materia Coaching en la escuela de PNL y Coaching de Lidia Muradep 2007-2011. Contadora Pública (UBA). Mediadora. Practitioner en Programación Neuro-Lingüística. Practitioner Certificada en Talentum, sistema de identificación del Potencial de las personas. Mentor Coach. Actualmente, Mentora de Escuelas de Coaching Internacionales. Dicta capacitación en empresas con el fin de promover la comunicación y el acercamiento de sus miembros, desarrollar su potencial y crecimiento. Consultora en Bioexistencia Consciente - Decodificación Bioemocional.

DANIELA VALOR

Más de 10 años de experiencia profesional en funciones de HR en una organización global, de alto rendimiento y de matriz multicultural. Coach Organizacional. Docencia: Materia Psicología del Trabajo Cátedra II Claudio Alonzo, U.B.A., Lic. Psicología, 2013-2021. Invitada al Programa de Actualización: Gestión Humana en las Organizaciones, U.B.A., Psicología, 2022. Estudios: Magister en Dirección de Recursos Humanos, U.A.D.E, 2018 (con diploma magna cum laude). Licenciada en Psicología, U.B.A., 2013 (diploma de honor).

VERÓNICA FUNES

Sólida trayectoria en posiciones gerenciales y regionales en Recursos Humanos: Capacitación, Desarrollo, Cambio Cultural, Reclutamiento, C&B, RRLL, Transformación Digital. Inglés fluido. Docencia: UBA, Docente Titular ad honorem en la materia de Planeamiento Estratégico a Largo Plazo (San Isidro) 2014 – Hoy. UTDT, Docente Tutor, Mentor y Corrector de tesis de MBA con Vanesa Welsh. 2016 – Hoy. UCES

Docente Titular en las materias de Gestión de Recursos Humanos y Administración Estratégica 2020 – Hoy. UdeSA, Docente Suplente en la materia de Marketing y Marketing Avanzado con Roberto Serra. 2013 – 2015. EAN, Docente principal en 2 cursos de Técnicas Gerenciales y Gestión de Calidad. Docente principal en un curso de Introducción a la Administración de Empresas. 2004 – 2005. UBA, Ayudante de cátedra en la materia Administración General y en Estructuras Organizacionales. 1993 – 1999. Estudios: Lic. En Informática y Lic. en Factor Humano 2013 – 2014. UNIV. MARINA MERCANTE

PABLO MADRID

Docente, Consultor y Coach con más de 20 años de experiencia. Docencia: Profesor Titular CCO, UADE BS, Habilidades Directivas. Profesor Titular MBA – UADE BS - Liderazgo, Negociación y Creatividad Profesor Titular Maestría Marketing Estratégico – UCES - RRHH y Comportamiento Org. / Profesor Titular Maestría Marketing Estratégico, UCES. Negociación. Profesor en Programas Abiertos, In Company ADEN, UADE Executive, Inst. Madero, Universidad Austral, UP y ESEADE. Educación: Lic. en Administración con Orientación en Marketing. Univ. Blas Pascal, Córdoba. Maestría en Dirección de RR.HH. (CHRO) UADE Business School. CABA. Argentina. Postítulo en Coaching Ontológico. Univ. San Sebastián. Chile. Certificación Coach Ontológico Empresarial. Newfield Consulting.

JORGE DELARBRE

Antropólogo Social por la UAM, Coach ontológico de Newfield Consulting y Máster coach del potencial Talentum®, y actual estudiante de Core Energética. Master Teacher Talentum. Es uno de los consultores con más diagnósticos Talentum realizados a la fecha. Especialista en desarrollo del potencial de las personas y los equipos, ocupó la Dirección de RRHH por más de treinta años, en diversas empresas turísticas nacionales e internacionales, entre ellas: Four Seasons Hotels & Resorts y Grupo Autofin México, donde fue corporativo de agencias automotrices. Bilingüe y Bicultural.

LAURA CARINI

Master en Sociología UCA, 2006. Lic. en Administración de Empresas. UBA. 1991. Coach Ejecutiva, 2008, Newfield Network. Coordinadora de Grupos, Psicodrama, Pavlovsky, 2017. Facilitadora Sistémica, Constelaciones Organizacionales. 2012. UCEMA, Profesora, titular, Management VUCA, 2018. UCES, Prof. invitada, Liderazgo y Competencias Directivas, 2019. UBA, ayudante de cátedra, Desarrollo de Producto, 1990, 1999. Talentum, Consultora en Coaching, Gestión del Cambio y Transformación, Bienestar Organizacional, 2011-hoy. Liderar el Cambio, Coaching y Consultoría, 2011-hoy. Olivia, Socia Fundadora, 2010-2011. Grupo ASSA, Líder de Gestión del Cambio, 2006-2011. Molinos Rio de la Plata, Analista de Prod, 1990-1992. Bco Rio, Analista de Planeamiento, 1987-1990

JULIETA VELA

Estudios: Contadora Pública Nacional, UADE, 2003. MBA en Dirección de RRHH, UCES, 2008. MBA Dirección de Empresas, Magister UB, 2013. Posgrado en Change Management UBA, 2015. Coach Ontológico Profesional ICF, 2016. Posgrado en Gestión de Recursos Humanos, Universitat Pompeu Fabra, 2017- Publicación del libro de la Tesis de posgrado. Certificación Internacional Practitioner en PNL – UTN (2018). Posgrado Neuromanagement y Neuroliderazgo Instituto Braidot, 2020 Universidad de Salamanca. PMP con enfoque en Gestión de equipos ágiles con perspectiva de Género. BID 2021. Premio al mejor proyecto Colombia 2022. Posgrado en Cerebro Ejecutivo en Neurociencia post pandemia. Fundación INECO 2022. Tutor Dr. Facundo Manes. Docencia: Profesora adjunta UBA, Facultad de Ciencias Económicas. Teoría Contable 1998-2001, Impuestos 1 y 2 1999-2002 Sistemas liquidatorios de salarios 2000-2002 Universidad de Belgrano, Posgrado en Gestión de proyectos – MBA 2010 2013 Adjunta en evaluación de tesis de MBA – Mención agronegocios. Profesora de ITBA Cursos de puntaje. Equipos Agiles 2018-2020.

BIBLIOGRAFÍA

Gestión y Evaluación del Potencial:

- Hollenbeck, G., McCall, M., & Silzer, R. (2006). Do competency models help or hinder leadership development? A debate. *Leadership Quarterly*, 17, 398-413.
- Jeanneret, R., & Silzer, R. (Eds.). (1998). *Individual psychological assessment: Predicting behavior in organizational settings*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Silzer, R., Dowell, B. E. (Eds.). (2010). *Strategy-Driven Talent Management: A Leadership Imperative*. San Francisco: Jossey-Bass.

Estructura de Valores:

- Spranger, E. (1928). *Types of men*. New York: M. Niemeyer Verlag. Hafner Publishing company.
- Spranger, E. (1948). *Cultura y Educación*. Buenos Aires: Colección Austral, Espasa – Calpe.
- Spranger, E. (1954). *Formas de Vida Psicología y ética de la personalidad*. Madrid: Revista de Occidente.
- Schein, E. (1993). *Career anchors revised*. San Diego, California: Pfeiffer (Jossey-Bass).

Estilo de Pensamiento y Alerta:

Siguientes investigaciones fisiológicas y del comportamiento humano:

- Jung, C.G (1936). *Tipos Psicológicos*. Buenos Aires: Sur.
- Jung, C.G (2016). *Lo Inconsciente*. Buenos Aires: Losada
- Cardinali, D. (1991). *Manual de Neurofisiología*. Madrid: Díaz de Santos SA
- Damasio, A. (2000). *Sentir lo que Sucede*. Santiago de Chile: Andrés Bello
- Sperry, R. W. (1977). Bridging Science and Values – A unifying view of Mind and Brain. *Amer. Psychol.* 32(4), 237-245. Reprinted from (194); reprinted (212). <http://people.uncw.edu/puente/sperry/sperrypapers/70s/203-1977.pdf>
- Haier, R. (Junio 1988). Cortical Glucose metabolic rate correlates of abstract reasoning and attention studied with positron emission tomography. *ScienceDirect*, Volumen 12, 199-217. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(88\)90016-5](https://doi.org/10.1016/0160-2896(88)90016-5)
- Eysenck H. (1987), *Cuestionario de Personalidad*. Madrid: TEA Ediciones.
- Gazzaniga, M. (May-June 1972). One Brain two Minds. *Sigma XI organization. American Scientist.* 311-317.

Más Fuentes Bibliográficas

- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Fluir (Flow) Una psicología de la felicidad* (16th ed.). Barcelona: Kairós.
- Hellinger, B (2004). *Reconocer lo que es* (4ta. Ed). Barcelona: Herder.
- Pribram, K.H. (1991). *Brain and Perception: Holonomy and Structure in Figureal Processing*. NJ: Erlbaum, Hillsdale

Otras fuentes para el tema Valores y Axiología

- Allport, Vernon y Lindzey (1972). El estudio de los Valores. México: El Manual Moderno.
- Anastasi, A. (1980). Test psicológicos. Madrid: Aguilar.
- Arnaus, J. (1980). Psicología Experimental. México: Trillas.
- Frondizi, M. (1981). ¿Qué son los valores? Introducción a la axiología. México: Fondo de Cultura Económica.
- Mira y Lopez, E. (1965). Manual de Orientación Profesional. Buenos Aires: Kapelusz.
- Salazar, M. (1992). Psicología Social. México. Trillas.
- Spranger, E. (1964). Las ciencias del espíritu y la escuela. Buenos Aires: Lozada, S. A.
- Spranger, E. (1960). El educador nato. Buenos Aires: Kapelusz.
- Spranger, E. (1948). Formas de vida. Argentina: Revista de Occidente.

Diplomatura en
**Gestión y Evaluación
del Potencial**

capacitacion@ean.edu.ar