



UNIVERSIDAD DEL CEMA

Programa de Especialización | Módulo DCO

Liderazgo en la Práctica

De un Liderazgo personal sano a un Liderazgo grupal constructivo



MBA 3T 2016 | DCO 7/4/17

Facilitador Principal:
Otros Profesores:
Consultas:

Testimonios de ex alumnos:

Informes DCO:
Email de Contacto:

Informes MBA:
Email de Contacto:

Ignacio Bossi (70% clases DCO)
Oscar Kucan | Juan Pablo Rico
jib@cema.edu.ar

[Testimonios](#)

Sebastián Godoy (Tel. 63143000)
actualizacion@cema.edu.ar

Luis Colina
lacolina@ucema.edu.ar



Elementos descriptivos del programa

- **Introducción al programa**
- **Los 4 evocadores de liderazgo. Propuestos al participante**



1. Ejercicios de Transferencia semanales



2. Coaching a tus conversaciones (a “ser posibilidad” más allá de su ser histórico)



3. Práctica en Proyectos concretos
(Laboratorio de liderazgo 1 y 2)



4. Programa Socios para el Aprendizaje (parte 1
(con un socio) y parte (con un grupo de 3)

- **Estructura del Programa. Competencias a desarrollar**
- **Sistema de Evaluación (solo para el MBA)**
- **Equipo de Facilitadores**
- **Bibliografía sugerida**



Introducción al programa

Comencemos con algunas preguntas sobre el fenómeno del Liderazgo

¿A cuál de los problemas o recurrencias de tu oficina es solución el liderazgo? ¿Producir el fenómeno del liderazgo, en tu contexto laboral, es una posibilidad para vos? ¿Qué "cosas" motorizan y/o limitan tus logros y los de tu equipo? ¿Cómo están tus competencias para lograr con otros? ¿Tu identidad pública facilita que otros quieran co-inspirarse contigo? ¿Los sistemas en los que participas son "realidades inmutables" o sujetos de transformación? ¿Se puede construir resultados extra-ordinarios a partir de personas "ordinarias"?

Estas inquietudes o dilemas constituyen el corazón del entrenamiento.

Frente a los permanentes cambios en los que las organizaciones del presente se involucran para sostener su competitividad, sus miembros construyen una relación con dicho cambio. En los extremos: resistirse o liderarlos. Este curso entrena a las personas que quieren elegir liderar las circunstancias que crean o se presentan en sus organizacionales o equipos.

Entendemos que el líder no está comprometido en "explicar el fenómeno de liderazgo", sino en ponerse al servicio de "producir una visión o resultado", en el camino es posible que suceda el fenómeno. Es por ello que este no es un curso sobre las teorías de liderazgo existentes, sino un entrenamiento para **liderar la producción** de resultados extra-ordinarios en la vida laboral de los participantes. En ese sentido es un programa práctico que se enfoca en un proyecto del participante.

Teniendo en cuenta esta premisa la estructura del entrenamiento se hace cargo de los desafíos que Ud. enfrentará en aquellas ocasiones en las que este comprometido a "hacer realidad" una meta. Hemos agrupado dichos desafíos en **2 etapas o módulos**. El primer módulo, propone poner foco en cada participante, buscando las palancas que movilizan el *liderazgo personal*. La siguiente etapa está enfocada en desarrollar la capacidad para *liderar cambios o metas compartidas en el espacio de tu equipo u organización* (una relación laboral, tu equipo, la gerencia en la que estás participando, o aquella que conduces, o tu empresa en su totalidad).

"Las personas no se resisten al cambio, se resisten a que las cambien". Peter Senge

Así, este entrenamiento propone una dinámica que requiere de un alto grado de compromiso y participación. Dada la característica pragmática del programa, invitaremos a participantes a involucrarse en 4 evocadores de liderazgo que hemos desarrollado basados en nuestra experiencia y que a continuación presentamos.

Etapas de la evocación del Liderazgo



Módulo 1: Liderazgo Personal

Desafío personal: Re-habitarse para ser ejemplo

Aquí entrenamos las *competencias personales* para repensarse y ser ejemplo de lo que se quiere lograr.



Módulo 2: Liderazgo Grupal

Desafío grupal: Transformar la realidad múltiple

Nos enfocamos en las *competencias grupales o inter-personales* para liderar las interacciones en las que sucede cualquier proyecto



1 Er. Evocador **Inspirar Conversaciones** (primero en la clase)

“Seamos el cambio que queremos ver en el mundo”. **Gandhi**

Entendemos el liderazgo como el fenómeno personal y social, por medio del cual, un grupo de personas se comprometen de modo especial para transformar la realidad o para crear ciertas posibilidades que hoy no existen.

La persona que elige ponerse al servicio de dichas posibilidades (el líder), debe chequear si su principal herramienta de transformación: sus conversaciones, están alineadas con aquello nuevo que quiere crear o si las mismas están contribuyendo a crear el status quo actual.

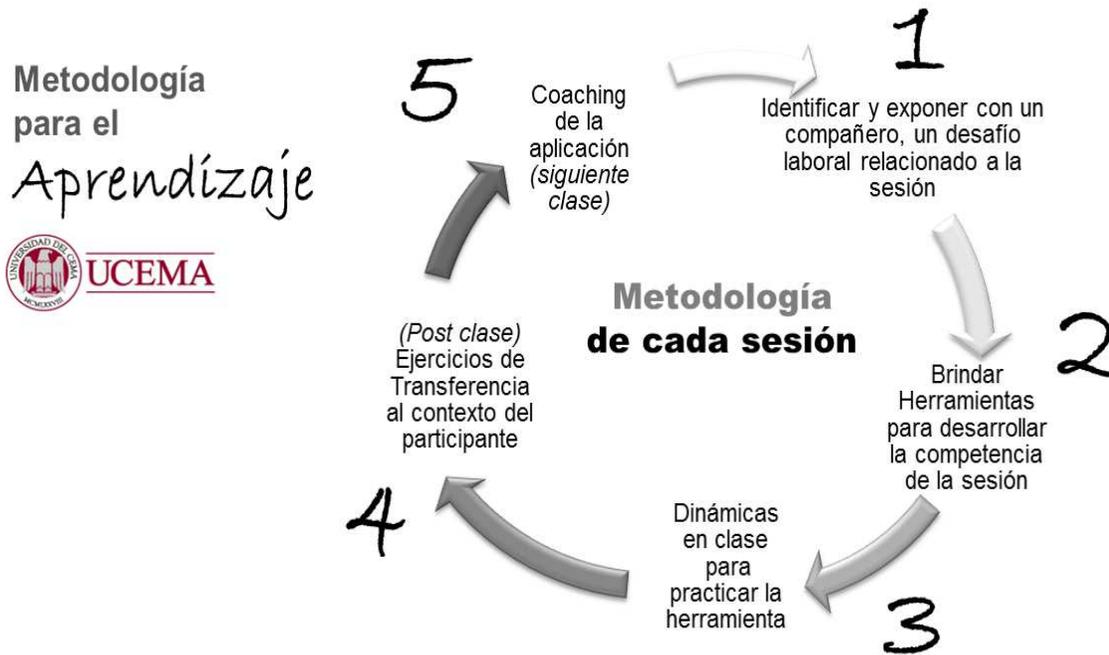
En cada instante de la clase, durante las conversaciones de los participantes, los coaches estaremos atentos “al decir” de los mismos, en cada momento le preguntaremos, si ese “decir” viene desde su ser posibilidad o desde su historia.

Durante cada una de las conversaciones que ocurren en el programa, los profesores, los coaches y los socios, estarán observando las conversaciones de los participantes, para devolverles las mismas (como si fuéramos un espejo), de modo que el participante distinga si las mismas están alineadas con la realidad a crear o con la realidad ya creada.

Para impulsar estas conversaciones el programa ha desarrollado una metodología que facilita la emergencia de las conversaciones de los participantes.

Metodología de cada clase

La metodología que llamamos “Five”, es el resultado de nuestra experiencia como entrenadores en entornos corporativos. La metodología busca facilitar que el participante exprese su perspectiva respecto los temas a desarrollar y que tenga un espacio acelerado para incorporar nuevas conversaciones a su entorno de aplicación.



La metodología implica seguir en cada sesión el esquema arriba mostrado:

- Identificar, y exponer en parejas, desafíos de oficina juntos con los participantes en relación al tema que se va a desarrollar. Esto facilita el compromiso del participante ya que se convierte en parte del diseño de la agenda y percibe un curso útil a sus necesidades
- Ofrecer herramientas. Los facilitadores de nuestro equipo, usan las herramientas provistas por las disciplinas que están en boga. En este momento, la PNL y el Coaching Ontológico forma parte central de las ideas que ofrecemos al participante. La práctica nos muestra que la mejor manera de “enseñar” habilidades soft o blandas es desde el ejemplo de los facilitadores.
- Practicar en clase. Cada herramienta mostrada es practicada durante la sesión a los efectos que los participantes inicien el proceso de vincularse con sus desafíos con nuevas herramientas o maneras de ver o entender/se. Disponemos de múltiples actividades didácticas para hacerse cargo de la práctica
- Terminada la clase. Invitamos al participante a realizar Ejercicios de Transferencia de lo aprendido a sus vidas laborales. Estos ejercicios tienen un proceso: Primero mirar la habilidad en el personaje de una película (a ver en su tiempo libre). Elegimos películas reconocidas por sus virtudes como entretenimiento. Luego, le planteamos al participante una serie de ejercicios para observar y practicar la herramienta en su trabajo.
- En la siguiente sesión, antes de iniciar un nuevo tema. Abrimos un espacio de Coaching grupal de la aplicación de campo. Allí se despejan nuevas dudas y se refuerza el aprendizaje.

2^{do.} Evocador

Ejercicios de Transferencias semanales

Modificar hábitos y creencias in-efectivos en relación a crear resultados fuera de los espacios ordinarios actuales (status quo o zona de confort actual), requiere que el participante logre incorporar recurrentemente en su “juego normal” es decir en sus conversaciones ordinarias, lo aprendido en clase, a los efectos que termine el entrenamiento siendo un participante que “ve y actúa” diferente frente a sus circunstancias.

Para facilitar que esto ocurra invitaremos al participante al final de cada sesión a realizar una serie de ejercicios de “transferencia” a su vida en general y al laboratorio en particular. La idea es aprovechar cada uno de los días entre las sesiones para realizar dichas prácticas.

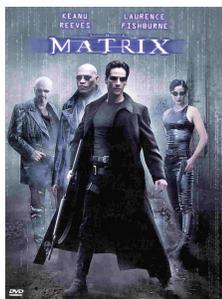
Dichas prácticas están compuestas por 4 propuestas:

1. REFLEXIONAR. Al día siguiente de la clase, tomarse unos 10 minutos para reflexionar sobre cuáles fueron los aspectos más relevantes y valiosos de lo ocurrido en la clase
2. VER UNA PELICULA. La cátedra ha seleccionado la mejor película que muestra como un personaje, enfrenta el desafío propuesto en la semana por la cátedra. Dado que es más fácil observar “en otro” ciertas competencias, con una serie de consignas, asistimos al participante para que observe como el protagonista de la película enfrenta sus desafíos usando la herramienta propuesta por en la clase.
3. PRACTICAR. En la tercer propuesta llega el tiempo para que el participante, ponga en práctica la herramienta en sus entornos reales.
4. LECTURA COMPLEMENTARIA. En forma opcional cada clase tiene una lectura adicional, provista para aquellos que quieren ampliar lo visto en clase o para aquellos que no pudieron asistir a la misma (en este caso se recomienda leer dicho documento antes de hacer las 3 propuestas anteriores).

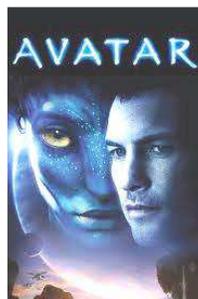
Películas a utilizar

Módulo 1: Liderazgo Personal

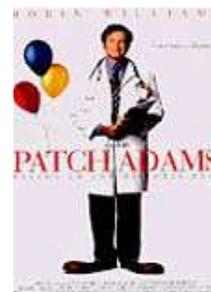
1. Matrix 1



2. Avatar



3. Patch Adams



4. Mi nombre es Sam



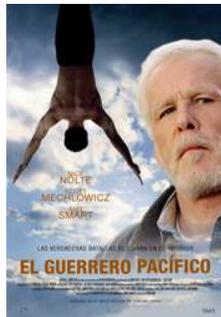
5. U-571



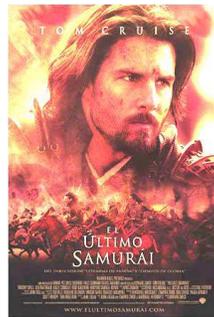
6. La sonrisa de Mona Lisa



7. El Guerrero Pacífico

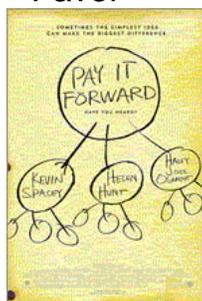


8. El último Samurai

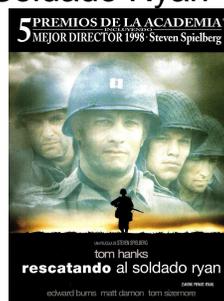


Módulo 2: Liderazgo grupal

9. Cadena de Favor



10. Recatando al Soldado Ryan



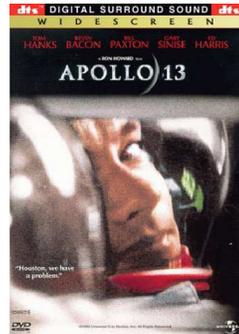
11. Coach Carter o Juego de Honor



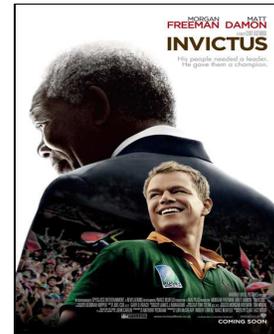
12. Ni un paso atrás



13. Apollo 13



14. Invictus



15. Escritores de la Libertad



16. El diablo las viste a la moda



Presentaciones de los participantes (Espacio Compartir)

A modo de multiplicar el valor de las propuestas de Transferencias. Al inicio de cada clase, un grupo de participantes estará asignado para compartir en forma desestructurada (informal) su experiencia en una porción de la transferencia de la semana.

Este espacio que llamamos “compartir” suele servir como repaso de la clase anterior y como oportunidad para que los profesores coacheen las típicas conversaciones de no aplicación, como por ejemplo: “en clase todo parecía funcionar, pero en mi oficina con mi jefe, esto es imposible”



3^{er.} Evocador

Práctica en Proyecto concreto (Laboratorio de Liderazgo)

A lo largo de nuestra experiencia como entrenadores, hemos observado que “nuevos resultados”, aparecen cuando el participante logra colocar las herramientas aprendidas en sus entornos reales (es decir, más allá de la clase).

A los efectos de facilitar este espacio, el programa invita a cada participante a realizar una práctica sobre un proyecto de aplicación real (posibilidad a crear).

Dicho proyecto puede ser enfocado en cualquiera de los dominios del participante, donde este esté realmente comprometido a producir un cambio, liderando el mismo.

El proyecto, práctica o laboratorio de liderazgo, se desarrollará conforme a los contenidos del curso. Primero en su diseño y luego en su implementación individual y colectiva.

La metodología de clase, invitará a los participantes (y en particular a los socios) a poner en todas sus conversaciones el tema del laboratorio o proyecto. Esto suele generar que las dificultades de aplicación aparezcan y sean coacheadas en clase.



En la parte 1: Liderazgo de brechas personales, los participantes podrán elegir un proyecto de mejora personal para algún dominio de su vida. Luego en la parte dos, el programa los invita a elegir un segundo proyecto que incluya necesariamente otras personas a los fines de practicar el Liderazgo Grupal.



4^{to.} Evocador

Programa Socios para el liderazgo

A los efectos de multiplicar las conversaciones en clase y mantener la privacidad de las mismas, agrupamos a todos participantes en parejas (en la primer parte del programa). Para lograrlo cada participante será invitado a iniciar su participación del Programa Socios para el Liderazgo, eligiendo un socio dentro de los participantes del curso.

Dicho socio deberá asumir los retos:

1. Generar un contexto de *escucha y empatía* para que el socio exponga lo que realmente piensa y siente de cada la situación.
2. Ofrecerle al socio (Líder) la posibilidad de *desafiar* aquellas conversaciones que no están dándole los frutos buscados por el líder.
3. Generar una *relación nutritiva y de confianza*, basada en la confidencialidad y el cumplimiento de las promesas mutuas
4. Pedir asistencia a los profesores del curso (Coaches profesionales), en caso que estos objetivos no puedan alcanzarse.

A los efectos de facilitar dicha elección los participantes realizaran un cuestionario que separa los perfiles de los participantes en 4 grupos. Cada participante podrá elegir entre personas de perfiles opuestos al suyo.

El programa tiene dos **objetivos**: 1) Aprender a evocar el liderazgo de otro –tu socio- en el proyecto que tu socio lleva adelante. 2) Aprender a dejarte asistir por otro (pedir ayuda) en aquellos aspectos de tu proyecto en los cuales no estés logrando evolucionar Este será el doble desafío del programa.

En la primer parte del programa: **Liderazgo de las brechas personales**, en cada sesión se brindará un espacio para que los socios conversen sobre sus avances, esto no quita que los equipos (parejas) creen otros espacios para amplificar las conversaciones que se tengan durante las clases. Idealmente los socios podrían juntarse a almorzar semanalmente y porque no a ver las películas juntos.

En la segunda parte del curso: **Liderazgo Grupal**. Vamos a aumentar la cantidad de miembros del equipo de 2 a 4 personas (dos parejas de socios). El objetivo de este nuevo agrupamiento, es pasar de proyectos que en la parte 1 buscaban hacerse cargo de brechas personales a un nuevo proyecto que lo tenga implicado con otras personas en su ámbito laboral.

En cada sesión enfocaremos uno de los 4 proyectos con los siguientes roles: El que cuenta el proyecto (y está buscando ampliar su liderazgo grupal), el socio inicial (que operará como coach-observador) y los otros dos miembros que harán el role play asumiendo a los personajes reales de la historia del primero.



Estructura del Programa Competencias a desarrollar



Módulo 1: Liderazgo Personal

Desafío personal: Re-habitarse para ser ejemplo
Aquí entrenamos las *competencias personales* para repensarse y ser ejemplo de lo que se quiere lograr.

Competencias para el Liderazgo Personal:

1. El líder como un **aprendiz de las brechas** (espacio donde se observa una diferencia entre lo que se quiere y lo que se está logrando hoy) que elige liderar
2. El líder como persona **promotora de Metas extraordinarias**
3. El líder como persona que elige como **relacionarse con los resultados** intermedios o insatisfactorios.
4. El líder como un **observador de la realidad**, consciente de su subjetividad
5. El líder como principal responsable de **empoderar su hacer**



Módulo 2: Liderazgo Grupal

Desafío grupal: Transformar la realidad múltiple
Nos enfocamos en las *competencias grupales o inter-personales* para liderar las interacciones en las que sucede cualquier proyecto

Competencias para el Liderazgo con Otros o inter-personal
Hay tres grupos de competencias vinculas con el hacer colectivo:

6. Revisar la idea de liderazgo (del líder con seguidores al liderazgo compartido)
7. Registrar el modo de gestionar las expectativas de los miembros del equipo
8. Regenerar el contexto en el cual se quiere coordinar acciones
9. Diseñar el modo de diseñar futuro (Negociando, Coordinando o Coinspirando)
10. Crear y sostener Visiones Compartidas
11. Comunicarse co-inspirando y promover compromisos
12. Cerrar proceso teniendo las conversaciones necesarias y cerrando en paz el proceso



Sistema de Evaluación (Solo para el MBA)

¿Con qué reglas de juego se armarán las calificaciones?

Desde el comienzo, es importante poner sobre la mesa, la componente subjetiva (del entrenador) que tienen las calificaciones de este curso de habilidades. El Objetivo central de la calificación es que sirva a la posibilidad de liderazgo de los participantes.

En un ejercicio diseñado a tal fin te invitaremos a que los líderes diseñen su calificación.

Calificaciones del Equipo Docente

Las calificaciones de los entrenadores estarán compuestas por las siguientes componentes, y están pensadas de forma que se relacionen tus esfuerzos por aprender y por ayudarnos a construir un ambiente de aprendizaje de Liderazgo.

- 20%: Participación en la construcción de la clase (Estar Presente). (Evocador 1)
- 20%: Compromiso con tus socios del M1 y M2. Evalúan los socios (Evocador 2)
- 20%: Compromiso con tu Laboratorio expuestos en tus informes. (Evocador 3)
- 20%: Compromiso con tus transferencias y espacio compartir (Evocador 4)
- Sobresalir - Alguna contribución Extra-Ordinaria al grupo del participante.

Estas reglas pueden sufrir algún cambio, en las conversaciones con los participantes. Las mismas podrán ser re-acordadas el primer día de clase.



Equipo de Facilitadores



Formación y títulos

- CBC – Programa de Coaching Organizacional con Fredy Kofman (2014)
- Certificación de Coaching con Fábulas – Pitágoras (2012-2014)
- Máster Coach Profesional de la AAPC – 2010
- Círculos Reflexivos Internacionales con Humberto Maturana (2008-2010)
- CDG (Formación en Competencias Directivas Genéricas – Rafael Echeverría 2007)
- Coach Organizacional - Ontológico y Sistémico – (ICP – Buenos Aires – 2003)
- Máster en Dirección de Empresas (IESE – Univ. de Navarra - Barcelona - 1999)
- Ingeniero Electrónico (Universidad Nacional de Tucumán – 1993)

Es **papá** de Juan Francisco, hermano de Eduardo, Luciana y Priscilla. Hijo de Luis y Maggi. Es un amigo incondicional de Fernando, Eduardo, Silvina, Carlos, Hernán y Vicky. Es padrino de Mariano y Sofía.

Experiencia Académica

Es **Director Académico** del [DCO](#) (Diplomatura en Competencias Organizacionales) en la **UCEMA**. Dicta al menos el 70% de las clases de cada módulo de la diplomatura. El programa es ideal para personas que quieren focalizarse en el desarrollo de sus competencias blandas: Coaching Gerencial | Inteligencia Emocional | Liderazgo en la Práctica | Negociación Organizacional | Comunicación Efectiva

Es **Profesor Titular** de las cátedras de [Negociación](#) y [Liderazgo](#) en los programas de Máster de la [Universidad del CEMA](#) (Buenos Aires).



Desde el 2015, junto a Mario Riorda es profesor cotitular de la cátedra de Comunicación Política en el Programa Máster de la **George Washington University**

Experiencia Profesional

Es **Director y Entrenador Senior** de [IDEACTION](#), su área de especialización son los Equipos Gerenciales: Sus desafíos, sus necesidades de coordinación y sus competencias clave.

Es Coach del primer equipo de **Huracán** de Parque Patricios. Durante la temporada 2015, acompañó al equipo en dos objetivos: mantener la categoría y participar en la Copa Sudamericana. El Equipo fue Sub-Campeón de la misma.

Facilita procesos de **Transformación y Coaching Organizacional** para Managers y sus Equipos en empresas públicas y privadas, es experto en facilitar dichos procesos en formatos indoor y outdoor. Fue Certificado como Coach Ontológico y Sistémico. Es Coach personal de Altos Ejecutivos de Empresas.

Escribió el **libro** [Subjetividad la llave del Conflicto](#). Una novela didáctica que muestra cómo las herramientas del Coaching Ontológico pueden hacer un aporte valioso al conflicto.

Realizó su MBA, en el [IESE de Barcelona](#), escuela en la cual recibió una formación focalizada en los procesos de Dirección. Durante los tres años que vivió en España, trabajó para Sonnenfeld (Consultora con sede central en Barcelona) en varios proyectos de Estrategia de Negocio, allí desarrolló sus primeras habilidades para la **capacitación In Company**.

Dada su formación y experiencia, **integra en sus intervenciones** las fortalezas de una mirada de Negocios y de la perspectiva de Coach Ontológico.

Coordina equipo de Coaches para proyectos en organizaciones. Ha trabajado con los Equipos Gerenciales de las siguientes empresas: Accenture, Amena (Telefonía Celular - Madrid), Aeropuertos Argentina 2000, Banco Francés, Hipotecario, Supervielle y Bco. de Córdoba, BAYER (Santa Cruz de la Sierra y Asunción), Berkley International (Compañía de Seguros), Cardif, Citibank, Grupo Cablevisión, Disco, Dunlop, Falabella, Havas Media, IBM, IECSA, Johnson & Johnson Medical, Natura, Nobleza Piccardo, Mastellone, MERCK, Microsoft Law & Corporate Affairs Latam, Monsanto, PAE, Petrobras, Roche, Roure&Asociados (Madrid), Sancor, SADESA, Supermercados La Anónima, Scania, San Antonio-PRIDE, Standard Bank, TVB, Telecom, Telefónica de Argentina, Toyota, Transredes (Bolivia) y VW Argentina y México y Wal Mart Argentina.

Desarrolló su experiencia gerencial liderando proyectos en reconocidas empresas (Telecom, IBM, Grupo Español Contra Punto, Fusion3, Integración Internet SA. y la Red Confianza) en las que desarrolló las habilidades para los campos en los que hoy se dedica a dar **formación para Ejecutivos**. Su mayor experiencia directiva la realizó como Director General, de una compañía de IT dedicada al Entretenimiento, con presencia local en 10 ciudades de Argentina. El desafío incluyó 2 años de relación con la Junta de Accionistas y la dirección de más de 100 personas, entre gerentes y colaboradores.

Es conferencista en múltiples congresos de Negocios, RRHH y Educación. Fue nombrado Miembro del Comité Académico del 2do. y 3er. [Congreso Argentino de Coaching](#) (2007 y 2008). Es miembro del Comité Ejecutivo de la Asociación Argentina de Profesionales de Coaching.



Facilitador Bilingüe

Juan Pablo Rico

Abogado | Mediador | Coach

"No es el viento lo que define el rumbo, sino el sentido que le demos a las velas"

- Coach Ontológico Organizacional (Escuela Argentina de PNL y Coaching, Buenos Aires - 2006)
- Mediador Prejudicial (MJyDH, Buenos Aires – 2005)
- Egresado del Programa de Posgrado en Negociación (U.C.A., Buenos Aires – 2003)
- Abogado especialista en Derecho de Seguros (UBA - 1996)

Es Entrenador asociado a programa de Negociación y Coaching en **IDEACTION**

Como Coach Ontológico Organizacional, ha facilitado procesos de aprendizaje y coaching en organizaciones, en las áreas de Competencias Conversacionales, Negociación, Trabajo y Construcción de Equipos y Liderazgo. También se ha desempeñado como Coach Ejecutivo para recursos jerárquicos de importantes empresas.

Como formador de Coaches Ontológicos, se desempeña en el Programa de Coaching y Negociación (PCN) de EntreNar-T Coaching Group.

Se ha desempeñado como docente en la carrera de Coaching Transformacional Modelo Ontológico en la Escuela Argentina de PNL & Coaching, y a tenido a su cargo el Modulo III (Coaching Organizacional), de la carrera de Coaching del Instituto de Capacitación Profesional (ICP).

Es consultor, capacitador y asesor en Negociación de importantes aseguradoras del mercado.

Se ha desempeñado como Co – Coordinador del Programa de Liderazgo LiderCap de EntreNar-T Coaching Group, facilitando y coacheando procesos de cambio transformacional en individuos.

Es creador del Seminario Negociación de Siniestros, por el que han pasado más de 800 profesionales del seguro, entre abogados y mediadores, productores y funcionarios de aseguradoras.

Publica artículos de divulgación sobre Negociación en la revista especializada Estrategas.

Ha dictado seminarios y conferencias acerca de los siguientes temas:

- Competencias Conversacionales y Liderazgo.
- La Escucha Efectiva
- Una nueva mirada sobre el Liderazgo (el Líder Coach).
- Coaching y Negociación: Las Competencias Conversacionales.
- Negociación con Compañías de Seguros.
- Responsabilidad Civil y Accidentes de Tránsito.
- Cuestiones de Derecho de Seguros.

Desarrolló su experiencia en el ámbito organizacional en el área de Asuntos Legales de prestigiosas aseguradoras del mercado. Durante el período 2001-2002 tuvo a su cargo el Área Legales de Lua Seguros La Porteña S.A., reportando a la presidencia.

Es NetWorker en Agel Enterprises | Es miembro del "Club de Negociadores".



Facilitador

Oscar Luis Kucan

Coach | Especialista en Equipos

**“Somos un impacto de energía en este mundo,
El desafío al que estamos llamados como seres humanos
es a aprender a impactar amorosamente”**

- Master Coach por la Asociación Argentina de Profesionales del Coaching
- Coach Ontológico Profesional Certificado. (O.D.I.- C.R.E.A.R)
- Especialización en Coaching Ontológico de Equipos
- Especialización en Consultoría en Coaching Ontológico.
- Analista en Marketing (UP).

Asociado a **IDEACTION** en proyectos de Coaching, Formación y Transformación para las siguientes Organizaciones: Citibank, Standard Bank, Tenaris San Luis; Falabella, Monsanto
Coach para el Cambio cultural en CMR- Falabella 2007 a la actualidad.

Fundador, Entrenador y Director Institucional de CTS (Columbia Training System) Consultora en Coaching Ontológico y Aprendizaje Transformacional. (Octubre 1996 a Mayo 2003). Fundador, Entrenador y Director General de EntreNar-T-BUENOS AIRES. Consultora en Coaching Ontológico y Aprendizaje Transformacional. (Agosto 2003 a la actualidad). Fundador, Entrenador y Director General de ENTRENAR-T TUCUMAN y COMODORO RIVADAVIA y RIO GRANDE.

Director y Creador del Programa de Formación de Coaches Ontológicos Profesionales..

Coordinador de Entrenamientos en Liderazgo Personal y Trabajo en equipo desde la metodología experiencial, por los cuales pasaron más de 15.000 personas de diferentes regiones de nuestro País.
Facilitador de Entrenamientos de Desafíos por Elección en Trabajos Out-Doors.

Consultor para Petrobras Energía, BASF División Agro; Radio Mega y Radio 10; Epsa Music; Grupo GYM; Laboratorios Elea y Parke Davis; Essen SA; Micros Fidelio, Alico - Compañía de Seguros; The Gillette Company; Jafra Cosmetics, Escuela El Taller y Fátima (Tucumán); Cenco Servicios Médicos (Caleta Olivia); Municipalidad de Sarmiento (Chubut).

Ministerio de Trabajo (Bs As. E Interior)

Coach para el cambio cultural para Banco Interamericano de Desarrollo Bolivia, Perú, Ecuador y Venezuela.

Coach Docente en: La Materia SER EL PROPÓSITO para el Programa de Liderazgo de Petrobras. El Programa de Coaching y Liderazgo en la Universidad del CEMA. El Programa de Liderazgo en el Mpd de la Universidad Católica Boliviana.

Socio Activo de la Asociación Argentina de Profesionales de Coaching. Miembro Fundador de la ICF – Federación Internacional de Coaching. Expositor en el “Segundo Congreso Argentino de Coaching”. Taller: El Propósito de Ser Coach (2007- 2008).



Bibliografía sugerida

Para el programa “Liderazgo en la Práctica”

La Propuesta desde una perspectiva Operativa

- Rafael Echeverría: **La Empresa Emergente**, Granica
- Bossi José Ignacio: **La llave del conflicto**
- Fredy Kofman: **La Empresa Consciente** Aguilar
- Leonardo Wolk: **Coaching el Arte de Soplar Brasas**, Gran Aldea Editores

La Propuesta desde su trasfondo Filosófico

- Rafael Echeverría: **Ontología del Lenguaje**, Granica

La Propuesta desde su base Científica actual

- Humberto Maturana y Francisco Varela: **El Árbol del Conocimiento**, Ed. Lumen
- Humberto Maturana y Ximena Davila: **Habitar Humano**

Novelas de Interés

- Danien Quinn, **Ismael y la salvación del mundo**
- James Hunter: **La Paradoja**, Colecciones de Empresa XXI
- Robert Fisher, **El caballero de la armadura oxidada**
- Eliyahu Goldratt, **La Meta**, Editorial Díaz de Santo

Testimonios del curso

<http://www.facilitar-inspirar.com.ar/testimonios.html>