

Diplomatura en
Liderazgo y Coaching

ACERCA DE LA DIPLOMATURA

La verdadera naturaleza del liderazgo se basa en un estado de ser, más que del hacer. Los líderes son aquellos que centran su atención en las grandes líneas estratégicas, en la visión inspiradora, y en la coordinación de la energía de su gente.

La International Coach Federation (ICF) define al Coaching como un proceso creativo de reflexión que inspira al cliente a maximizar todo su potencial personal y profesional.

Debido a que las organizaciones son redes de conversaciones y la efectividad constituye un objetivo organizacional transversal, mantener conversaciones más efectivas permite acceder a mejores

resultados. Tal como expresa el Dr. Rafael Echeverría "el lenguaje es acción. Una determinada conversación tiene el poder de dejar a un equipo en una emocionalidad que antes no existía y le permite ejecutar acciones que previamente resultaban imposibles".

En este sentido, desde la Diplomatura nos proponemos que el estudiante comprenda e integre conceptualizaciones y hábitos de la ontología del lenguaje que le permitan mantener conversaciones efectivas y construir relaciones duraderas basadas en la confiabilidad, en pos de su desarrollo como líder coach.

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.
- Análisis de casos reales.
- Prácticas de coaching.
- Actividades de conversaciones efectivas.
- Juegos corporales.
- 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.

INFORMACIÓN GENERAL

HORARIO

Miércoles de 18:15 a 21:45hs

MODALIDAD

Virtual

DURACIÓN

4 Meses

CARGA HORARIA

92hs Totales

- 66 hs on line sincrónicas

- 26 hs asincrónicas

OBJETIVOS



Propiciar un espacio para el autoconocimiento que permita a los participantes identificar qué tipo de líderes son y enfocarse en el futuro que quieren crear.

Capacitar para el diseño de conversaciones más efectivas distinguiendo desde la Ontología del Lenguaje y del Coaching las diferencias entre opiniones, hechos y declaraciones, que les permita reflexionar y decidir la responsabilidad frente a cada resultado.



Favorecer la comprensión de la realidad de la Organización desde una mirada sistémica.

Propiciar un espacio donde los participantes puedan gestionar sus emociones y tensiones con efectividad.



Facilitar herramientas de coaching para la autogestión y la gestión de equipos de trabajo, como así también de clientes, proveedores, sindicatos y comunidades de influencia (stakeholders).

PARTICIPANTES

Personas que se desempeñen en organizaciones, privadas o públicas, que deseen:

- Hacer más efectivas sus conversaciones y convertirse en líderes coaches.
- Optimizar la efectividad de su liderazgo a fin de mejorar la calidad de interacciones y lograr resultados superiores beneficiosos para todas las partes involucradas.
- Fortalecer sus competencias de liderazgo para mejorar la efectividad en la gestión de clientes, proveedores, sindicatos y comunidades de influencia (stakeholders).

PERFIL DEL GRADUADO

- Capacidad para desarrollar un **comportamiento centrado** en los fundamentos de la ontología del lenguaje y las teorías de liderazgo y sus implicancias según los diferentes contextos y organizaciones.
- Capacidad para **identificar habilidades y destrezas** de uno mismo y de los otros.
- Capacidad para **gestionar la inteligencia emocional** propia.
- Capacidad para **desarrollar conversaciones efectivas** que promuevan 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.

TEMÁTICAS

Principales temáticas a abordar de los módulos:

- **Módulo I:** Liderazgo individual.
- **Módulo II:** Ontología del lenguaje.
- **Módulo III:** Liderazgo de equipos.
- **Módulo IV:** El sistema y el futuro.

CONTENIDOS MÍNIMOS

MÓDULO I: LIDERAZGO INDIVIDUAL.

Liderazgo; Autoconocimiento, Neurobiología y Liderazgo. Cambio Humano y Aprendizaje. Estado del Fluir. Tablero de comando personal. Autodesarrollo y cambio. Potencial y cambio. Neurobiología Emoción –Cuerpo - Potencial. Gestión de las emociones y las tensiones. Estilos de aprendizaje. Aprendizaje y Motivación. Encuadre: Neuro Liderazgo -Coaching – Liderazgo; Cuerpo-Emoción-Mente. Autoconocimiento. Autodesarrollo. Liderazgo Resiliente. Comunidad de aprendizaje; concepto. Grupos, plataforma. Cambio Humano y Aprendizaje. Elección de un proyecto personal de cambio. Tablero personal; indicadores. Autodesarrollo y cambio. Potencial y cambio. 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. Neurobiología.

MÓDULO II: ONTOLOGÍA DEL LENGUAJE.

Ontología del Lenguaje y Coaching. Actos lingüísticos básicos. Influencia de las emociones en el lenguaje y viceversa. Tipos y niveles de escucha. Escucha activa; herramientas. Indagar-Proponer. equilibrio entre el proponer y el indagar. Indagar para afinar, corregir y completar la escucha. Tipos de Enfoques. Juicios y Opiniones. Columna Izquierda. Cuerpo-Emoción- Lenguaje. Coherencia entre estas tres áreas. Cómo influyen las emociones en el lenguaje y viceversa. El poder de las narrativas personales y organizacionales. Resiliencia y relaciones resilientes. Empatía. Distintos tipos de Observadores. Enfoque único y múltiple. Tipos de explicaciones. Juicios y Opiniones. Práctica de entrega de opiniones entre los participantes. Coherencia y Divergencia; Pensar-Decir. Pensar-decir-hacer.

MÓDULO III: LIDERAZGO DE EQUIPOS.

Confianza y confiabilidad en las relaciones organizacionales. Mirada Sistémica y Lineal. Equilibrio entre dar y tomar. Declaraciones. Diferencia entre afirmaciones y declaraciones. El ciclo de la promesa. Juicios que impiden pedir. Pedidos efectivos. Pedidos y Ofertas. Reclamos. Reclamos efectivos. Ciclo de coordinación de acciones efectivo. Entrega y recepción de retroalimentación. Feedback productivo. Decálogo de competencias para entregar juicios y recibir juicios. Evaluación del desempeño y juicios. Feedback 360°. Confianza, confiabilidad, relaciones y confianza. La velocidad de la confianza. Bases de la confianza. Reconstrucción de confianza. Pedidos y Ofertas. Pedidos efectivos. Elementos del pedido. Juicios que impiden pedir. Cómo hacer pedidos efectivos. Creación de contexto-promesa-realización-chequeo de satisfacción. Corporalidad. Ofertas efectivas. Reclamos. Reclamos efectivos. Elementos de un reclamo. Ciclo de coordinación de acciones efectivo. Trasfondo compartido de inquietudes y confianza. Cliente ejecutor. Coordinación de acciones en la empresa.

MÓDULO IV: EL SISTEMA Y EL FUTURO.

Liderazgo estratégico. Redes de Conversaciones Organizacionales. Redes no organizacionales. Identificación de las redes de pertenencia de cada participante. Las leyes de la sistémica. Pensamiento sistémico. La vinculación o pertenencia. El ser como parte del sistema. Rutinas defensivas de los sistemas humanos, grupos y organizaciones. Diseño de Futuro y de Conversaciones. Diseño de Conversaciones para la coordinación de acciones, posibles acciones y posibles conversaciones. Resiliencia. Diagnóstico de cultura organizacional por medio del estilo de redes conversacionales predominantes. Valores y redes organizacionales. Identificación del tipo de red predominante en el que nos sentimos alineados ó no alineados. Valores y redes no organizacionales. Rutinas defensivas de los sistemas humanos, grupos y organizaciones. Rutina defensiva. Diagnóstico de rutinas defensivas organizacionales y no organizacionales. Recursos para eliminarlas. Diseño de conversaciones en la acción. Conversaciones de juicios personales. Conversaciones para la coordinación de acciones. Conversaciones para posibles acciones.

EVALUACIÓN

Se realizará una evaluación de impacto por medio del tablero de comando que cada participante se propuso al inicio del proceso. El mismo se revisará un mes antes de finalizar la diplomatura. Como instancia optativa se puede implementar que cada participante aporte propuestas desde sus evaluaciones de desempeño en su trabajo, de sus jefes, de sus compañeros (si hacen 360°) o bien las pueden solicitar a los docentes a partir de la clase décimo cuarta. La evaluación de impacto con jefes y colegas se realizará en el segundo outdoor y luego, en el anteúltimo mes del proceso para corroborar si hay progreso percibido en dichos ámbitos.

Los participantes tendrán seguimiento con un coach profesional, el cual acompañará y observará los indicadores de progreso que el alumno se propuso a sí mismo al inicio de la actividad.

La acreditación de la Diplomatura 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.

El Trabajo Integrador constituye el requisito final de evaluación de la Diplomatura; 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.

COORDINADORAS

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.

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 Público (UBA). Mediadora. Practitioner en Programación Neuro- Lingüística. Practitioner Certificada en Talentum, sistema de identificación del Potencial de las personas. Mentor Coach. Actualmente, Mentora de programas 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.



Diplomatura en
Liderazgo y Coaching

capacitacion@ean.edu.ar



www.ean.edu.ar

CABA-MARTÍNEZ