EAN
ESCUELA ARGENTINA DE NEGOCIOS
INSTITUTO UNIVERSITARIO

Diplomatura en

Liderazgo Coach Inclusivo y Empático

CREDITO FISCAL
Unidad Capacitadora (UCAP)

ACERCA DE LA DIPLOMATURA

Los espacios laborales tienden a ser cada vez más heterogéneos, multiculturales y diversos. El futuro trae un cambio de paradigma que desafía a los modelos ya obsoletos y nos requiere superarlos.

La propuesta de esta diplomatura es comprender y poner en acción, en forma comprometida, a través del liderazgo coach inclusivo y empático, junto con las nuevas habilidades y competencias que esto trae, una nueva mentalidad que permite crear y acompañar a las organizaciones y los equipos exponenciales que son los creadores de futuros de esta nueva era.

Lo cierto es que estamos frente a una excelente oportunidad: a mayor diversidad, mayor riqueza de ideas, enfoques y puntos de vista. Gestionar esta variedad de talentos requiere de unas dotes especiales de liderazgo con las que contar. De hecho, según el informe Head and Heart: Inclusive Leaders for an Equitable Future (2020) de Korn Ferry, solo el 5% de los líderes son inclusivos. Quienes deseen marcar la diferencia, encontrarán aquí un espacio para descubrir qué es el liderazgo coach inclusivo y empático, para desarrollar las habilidades que este rol requiere.

¿Qué es el liderazgo coach inclusivo? El concepto de liderazgo coach inclusivo hace referencia a aquel estilo de gestión en el que se valora la singularidad de cada integrante del equipo, y estas particularidades se cohesionan para conseguir resultados más positivos para todo el conjunto. Es decir, un líder coach inclusivo fomenta estas diferencias y enfoca su liderazgo a potenciar ese talento heterogéneo para que cada empleado aporte lo mejor de sí mismo y genere un valor añadido al conjunto, donde cada persona pueda ser quién es, sin riesgos de ser discriminada, esto es lo que se llama «seguridad psicológica» (Amy Edmondson. 2006).

Esta idea, que puede parecer lógica sobre el papel, resulta compleja en la práctica debido a los sesgos cognitivos. En este sentido, la neurociencia y la neurodiversidad nos ha demostrado que las personas tienden a rodearse de personas afines, que comparten sus perspectivas y con los que se sienten identificados para no tener confrontaciones entre sus formas de pensar o actuar. Esto provoca que muchos grupos de la Dirección conforman equipos de trabajo con colaboradores de perfiles muy similares, perdiendo la riqueza de la diversidad. El camino a un futuro más humano es superar estas limitaciones.

METODOLOGÍA DE LA ACTIVIDAD

Se estimulan y promueven clases interactivas en plataforma educativa. En cada encuentro se proponen objetivos de aprendizaje en la práctica, conocimientos aplicables, transferencia al lugar de trabajo o de interacción que haya elegido el alumnado y se retoman en el siguiente encuentro.

Proponemos el desarrollo de una "comunidad de aprendizaje". Los diseños contienen estímulos y anclajes a partir del uso de recursos atractivos.

Como trabajo práctico solicitamos a los participantes que traigan casos propios y se brindarán casos estudiados, para analizar y reflexionar co-creando en actividades individuales y de grupo.

En cada uno de los módulos se implementarán diferentes estrategias didácticas con el fin de promover el desarrollo de las competencias. Algunas referirán a:
- Clases sincrónicas con casos prácticos reales.
- Conocimientos llevados a la práctica.
- Plataforma educativa asincrónica.
- Lecturas de reflexión, videos, podcasts y audios.
- Análisis de casos reales.
- Clases grabadas para quiénes no pueden asistir.

OBJETIVOS

Desarrollar las habilidades necesarias para:

- Compromiso de mejorar la diversidad y la inclusión. Entender los rasgos únicos de cada individuo y asegurar que todos se sientan integrados al equipo. Superar obstáculos y adaptarse para un logro mayor. Compromiso con los conceptos de base que son: aprendizaje, liderazgo, entrega de juicios empático y observador.

- Valor de admitir que no siempre se tienen todas las respuestas sobre qué debe cambiar ni cómo implementar los cambios. Desafiar el status quo y señalar cuando perciba algún sesgo. Incluir los conceptos de enfoque único y múltiple.

- Conciencia de los sesgos cognitivos como individuo y como organización. Desarrollar la comprensión de los diferentes tipos de sesgos personales, como los estereotipos implícitos, la conformidad grupal y el sesgo de confirmación. Crear consciencia sobre la importancia de las emociones y el valor de la escucha empática.

- Curiosidad y receptividad de ideas y perspectivas diferentes. Aceptar las limitaciones propias y buscar otros puntos de vista. Desarrollar consciencia sobre el valor de propósito y los objetivos como camino al resultado buscado.

- Inteligencia multicultural y confianza para manejar equipos con integrantes de diferentes culturas. Tomar conciencia de cómo los estereotipos culturales influyen en las expectativas. Crear un espacio de consciencia de la madurez profesional.

- Colaboración que faculta a las personas para disentir y desarrollar ideas a partir de las ideas de los demás, en co-creación. Establecer equipos diversos y crear un clima de confianza en el que todos se sientan cómodos de dar su opinión. Crear consciencia sobre la gestión del stress, el liderazgo de equipo de alto rendimiento, la relevancia de la coordinación de acciones en el ámbito laboral y personal y el diseño de conversaciones efectivas que generan futuro.

PARTICIPANTES

Personas que desean formarse en liderazgo coach inclusivo y empático con el objetivo de ser modelos de rol en las organizaciones en las que se desempeñan. Entre otras, personas que se desempeñan como: agentes de cambio y cultura, capital humano, desarrollo organizacional, atracción y selección, gestión de cultura, talento o talent acquisition, coaches, psicólogos, consultores, psicopedagogos, counselors, líderes y directivos interesados en gestionar con empatía e inclusión.

PERFIL DEL GRADUADO

Las principales competencias comportamientos que se incorporan a lo largo de la diplomatura en liderazgo coach inclusivo y empático son:

- Velocidad en el aprendizaje. Una de las competencias más solicitadas en el liderazgo actual es la velocidad en el aprendizaje. Se observa con una disposición al cambio más flexible, con un gusto por los desafíos y con la obtención de objetivos y resultados que acompañan el ritmo de los negocios en estos tiempos.

- Escucha activa. En el liderazgo coach inclusivo y empático se necesita saber escuchar de forma activa a todos los miembros del equipo y poseer mente abierta. Es decir, fomentar que los colaboradores aporten y debatan sus propuestas y opiniones, así como tenerlas en cuenta para tomar mejores decisiones.

- Comunicación empática. Del mismo modo, la relación del grupo tienda a estar basada en la empatía, generando un ambiente en el que todos puedan ponerse en la piel del resto para poder comprender los diferentes puntos de vista, sin generar disputas.

- Trabajo en equipo. Otro aspecto importante del liderazgo coach inclusivo y empático es la capacidad de trabajar en equipo. La inclusión no es solo la suma de singularidades independientes, sino que debe aportar un plus al resultado final del conjunto. Esto solo se consigue ensamblando los diferentes perfiles para que puedan interactuar, trabajar la creatividad, el respeto mutuo y obtener resultados superiores en equipo.

- Capacidad de delegación. Es la capacidad de potenciar esa diversidad creando un ambiente de confianza en el que los trabajadores se sientan respetados y valorados por ser quiénes son. Un líder coach inclusivo y empático sabe delegar y confía en la capacidad de aprendizaje, las habilidades y competencias de todo su equipo.

TEMÁTICAS

Módulo I: Potenciando el talento y el propósito. Liderazgo en el aspecto individual.
Módulo II: Hackeando sesgos y emociones. Observador escucha.
Módulo III: Desarrollo profesional & networking. Proyectos y objetivos.
Módulo IV: Competencias del conversar y los negocios inclusivos.
Módulo V: El auto-liderazgo como camino al liderazgo de equipos de alto rendimiento.
Módulo VI: Diseño de futuro - ODS y evolución del liderazgo.

CONTENIDOS MÍNIMOS

MÓDULO I: POTENCIANDO EL TALENTO Y EL PROPÓSITO. LIDERAZGO INDIVIDUAL
Este módulo permite descubrir los talentos y el potencial junto con el propósito de cada persona. Haciendo o creando el propio desarrollo profesional. Profundizando en el liderazgo resiliente y los roles del líder.

MÓDULO II: HACKEANDO SESGOS Y EMOCIONES: OBSERVADOR Y ESCUCHA
El objetivo de este módulo es hackear sesgos y emociones que impiden el desarrollo de relaciones inclusivas, equitativas y diversas. A partir de estos conceptos observar las ventajas y oportunidades que se presentan. Redactar los objetivos de desarrollo del líder inclusivo juntos con los OKRs que permiten accionar proyectos. Escuchar competencia central del líder coach inclusivo y empático.

MÓDULO III: DESARROLLO PROFESIONAL & NETWORKING. PROYECTOS Y OBJETIVOS CON METAS REALISTAS
Este módulo hace foco en los objetivos para trascender los desafíos profesionales y superar los bloqueadores de carrera internos como externos. Desplegar la marca personal, desarrollar el networking. Conectar con la motivación y la pasión para fluir.

MÓDULO IV: COMPETENCIAS DEL CONVERSAR EFECTIVO Y DE LOS NEGOCIOS INCLUSIVOS
El objetivo de este módulo es desplegar el potencial con énfasis en competencias clave: escucha empática, feedback y feedforward constructivo. Asertividad. Conocer los roles y dinámicas de los equipos exponenciales y de alto desempeño, inclusivos y empáticos. Comprender el coeficiente adaptativo y tecnológico.

MÓDULO V: AUTO-LIDERAZGO INCLUSIVO Y LIDERAZGO DE EQUIPOS
Este módulo hace foco en el desarrollo y facultamiento del mundo económico-financiero. Permite transcender los descarriladores habituales. Gestionar el burn-out y bienestar, gestión del tiempo y de los roles. Superar las rutinas defensivas organizacionales y personales que limitan el desarrollo humano organizacional.

MÓDULO VI: DISEÑO DE FUTURO – ODS Y EVOLUCIÓN DEL LIDERAZGO
El objetivo de este módulo es el diseño de futuro a través del propio journey y del diseño de conversaciones para relaciones duraderas que crean bienestar organizacional. Involucramiento con los ODS. Compromiso con tus OKRs y tu plan de acción. Reflexión sobre el camino recorrido en estos meses.

EVALUACIÓN

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

Especialista en Gestión y Evaluación del Potencial Individual y de Equipos. Especialista en gestión por Valores y Neurociencias aplicadas. Gestión y Evaluación del potencial y proyección de carrera según los modelos de: Elliott Jaques, David Kantor, Allan H. Church, Rob Silzer, Ben E. Dowell, Janine Waclawski. Desarrolló la filosofía Talentum y sus aplicaciones prácticas, para la Gestión y Evaluación del Potencial en las organizaciones. Coordinó y dictó clases en el primer Posgrado en Latinoamérica en Neurociencias, Neuroeconomía y Toma de decisiones, Universidad Favaloro 2004-7 junto a los Dres. Daniel Cardinali y Dr. Ignacio Brusco. Fué Gerente y Directora de Capital Humano en Crowe Arg. y Ford Arg. Coach Organizacional egresada de la escuela de Rafael Echeverría. Newfield Consulting. Lic. en Administración de Empresas. UCA. Coach Bioenergética. Florida Society of Bioenergetic Analysis. Mentor Coach. Goldvarg Group. Terapeuta Sistémica Hellin ger. Posgrado Ejecutivo en RRHH. IAE. MBA en Dirección de Recursos Humanos. USAL. Profesora del Magíster 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 potencial, neurociencias, valores, coaching, liderazgo, y talento en 15 países de habla hispana, inglesa y portuguesa desde el año 1990. Autora del libro Talentum. Co-autora en varios libros de Coaching en español e inglés. Master Coach Organizacional Senior miembro de International Coach Federation. Coach de Alta Dirección. En Francia, participó en seminarios relacionados con el mundo del vino, tales como: "Journée Perfectionnement au Vin", "L'Ecole Du Vin", "Bordeaux, les grands classiques", "Sauternes, une explosion d'arômes et de saveur", "Grands Crus Classés en 1855" Vinexpo Bordeaux. Fundadora y directora de Winexperts Argentina, empresa de capacitación y marketing especializada en el negocio vitivinícola. Actualmente, se desempeña como directora de la Escuela de Cata de la Cámara de Bodegas de Argentina y como columnista en vinos en el programa "Martes con Estilo" de radio Amadeus. Colaboradora en la revista digital "Mapa Gourmet México".

Maria José Coppari

Fundadora y Directora de Talent Hub, empresa de consultoría en gestión de Talento con foco en RRHH Exponenciales, y creadora del concepto Mundo Blend ® para hablar de la gestión del talento del futuro. Cofundadora y Directora de Talento en "Somos LEAD, Organización dedicada a la gestión y desarrollo de diversidad y equidad en empresas. Fractional CHRO en Start Ups. Talent Advisor. Moderadora de grupos de Gerentes de HR en BenchClub®. Cuenta con el aval de la trayectoria de más de 17 años de experiencia en RRHH, con responsabilidad sobre Gerencias Regionales de Talento en compañías Multinacionales de primera línea: HP, Baker Hughes, General Electric, Mondelez, y Johnson & Johnson. Licenciada en RRHH, Psicóloga Social, Coach Ejecutiva Internacional y Coach en adaptabilidad, por medio de distintas herramientas de autoconocimiento y desarrollo, logra catalizar los talentos y potencialidades individuales, así como construir equipos de alto desempeño y alta colaboración. Es consultora en metodología de Organizaciones Exponenciales (Open Exo®), Certificada HR Agile y
Scrum Master, Partner y coach certificada para Latam de AQAi®, assesments de adaptabilidad. Certificada PDA®. Facilitadora de procesos de Design Thinking y estructuras liberadoras. Muy involucrada en temáticas de Diversidad e Inclusión, es miembro del Comité de Liderazgo de "Lean In Argentina", ONG para el desarrollo del Liderazgo femenino; fundadora del espacio de conversación y desarrollo de herramientas para el recimiento de la mujer: "Talento Femenino" , partner en Latam de "Cherie Blair Mentoring Foundation for women" y mentora activa en "Voces Vitales Argentina".

Betiana Velaz

Presidente, Directora General y Fundadora de la Asociación Civil Fuerza Mujeres, que acompaña a mujeres +40 para su reinserción laboral. Fundadora del círculo de Emprendedoras Sociales de la red internacional lean in que impulsa y visualiza las causas con impacto social y el liderazgo de mujeres en el sector. Co-

fundadora y Directora en "Somos LEAD", Organización dedicada a la gestión y desarrollo de diversidad ÿ equidad en empresas. Socia fundadora de la asociación APARU (Asociación profesionales Argentinos en el Reino Unido). Contadora Pública con amplia experiencia nacional e internacional en las áreas de Contabilidad, Administración y Finanzas en grandes empresas multinacionales. Última posición: Financial Planning Manager - FP&A en el laboratorio Merck (MSD), anterior: Business Controller en Janssen-Cilag (J&J), Senior Financial Analyst en la Universidad de Warwick (Inglaterra-UK) y Claro (Ex CTI Móvil). Promotora Certificada de ODS, ONU. Posgrado en gestión de Organizaciones de la Sociedad Civil, UCA. Certificación BID en Gestión de Proyectos Sociales y Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC). Posgrado en Administración de Negocios, CC Coventry, UK. Mentora y asesora de emprendedores de la Asociación INICIA, Comunidad de emprendedores. Capacitadora del programa. Fuerza Emprendedora +40 y programa Alfabetización Financiera de la Asociación Civil Fuerza Mujeres. Marcada vocación y compromiso social, con capacidad de liderazgo y organización. Gran experiencia en gestión y dirección de distintos tipos de organizaciones y grupos de trabajo. Comprometida con el desarrollo personal, laboral y económico de las mujeres como también con la inclusión social y laboral de todas las personas. Asesora en temáticas DE&I y miembro de la comisión de DE&I de ADHRA.

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.

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 catedra, Desarrollo de Producto, 1990,199. 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.

BIBLIOGRAFÍA

Estructura de Valores:
Spranger, E. (1928).Types of men. New York: M. Niemeyer Verlag. Hafner Publishing company.
Schein, E. (1993). Career anchors revised. San Diego, California: Pfeiffer (Jossey-Bass).

Neurociencias:
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.
Csikszentmihalyi, M. (1997). Fluir (Flow) Una psicología de la felicidad (16th ed.). Barcelona: Kairós.
Allport, Vernon y Lindzey (1972). El estudios de los Valores. México: El Manual Moderno.

Liderazgo Coach Inclusivo y Empático:

Psychological Safety, Amy Edmondson (2006).
OEA Equidad e Inclusión, Betilde Muñoz-Pogossian, Alexandra Barrantes, Primera edición (2016).
DELOITTE DEI transparencia report. (2021).
Joe Ucuzoglu Janet Foutty WISE BID Protagonistas del futuro Emprendimientos STEM inclusión y diversidad (2021).
Ontología del Lenguaje, Rafael Echeverría.
Metamangement, Fredy Kofman.
Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas, S. Covey.
La sabiduría de las emociones, Norberto Levy.
Los 4 acuerdos, Don Miguel Ruiz.

Bibliografía complementaria:

Barrantes, A. (2015). El esfuerzo por una agenda regional de equidad: Más derechos para más personas. Blog de la Red Interamericana de Protección Social (RIPSO). Enlace: http://redproteccionsocial. org/blog-ripso/el-esfuerzo-por-una-agenda- regional-de- equidad-mas-derechos-para-mas-personas.
Behrman, J. R., A. Gaviria y M. Székely (eds.) (2003). Who's In and Who's Out: Social Exclusion in Latin America. Washington, D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
Carta de la OEA, suscrita en Bogotá, Colombia en 1948.
Carta Social de la OEA, aprobada en la segunda sesión plenaria de la XLII Asamblea de la Organización de los Estados Americanos, Cochabamba, Bolivia.
Comunicado de la II Reunión de Ministros y Altas Autoridades de Desarrollo Social. 2010. Cali, Colombia.
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS).
Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.Øyen, E. (1997). The Contradictory Concepts of Social Exclusion and Social Inclusion. In Social Exclusion and Anti-poverty Policy: A Debate. Geneva: International Institute for Labor Studies.
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). Disponible en: http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/.
VIII Reunión Interamericana de Ministros y Ministras de Educación. 2015. Panamá.
IV Reunión de Ministros y Altas Autoridades de Ciencia y Tecnología (IV REMCYT). 2015. Guatemala.
Silver, H. (1995). Reconceptualizing Social Disadvantage: Three Paradigms of Social Exclusion. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas.
Stewart, F. (2001). Horizontal Inequalities: A Neglected Dimension of Development. Trabajo presentado en la Conferencia Anual de Desarrollo, United Nations University World Institute for Development Economics Research, Helsinki, Finlandia.
Tilly, C. (1999). Durable Inequality. Berkeley, CA: University of California Press.
Warschauer, M. (2003). Technology and Social Inclusion: Rethinking the Digital Divide. Cambridge, MA: MIT Press.

EAN
ESCUELA ARGENTINA DE NEGOCIOS
INSTITUTO UNIVERSITARIO

Diplomatura en

Liderazgo Coach Inclusivo y Empático

capacitacion@ean.edu.ar