

CURSO/ENTRENAMIENTO ONLINE

LIDERAZGO Y COACHING

Herramientas y habilidades para el desarrollo de las competencias de coach en el liderazgo

Las nuevas tendencias sobre gestión empresarial e institucional coinciden en que los gerentes y todos aquellos que lideran equipos de trabajo deben poseer las competencias del *coach*. Esto deviene del profundo cambio en las formas de organizar y gestionar el trabajo que implican un nuevo estilo de conducción organizacional que va del tradicional *gerente/capataz* a la figura del *líder/coach*, cuya misión es la conducción y el desarrollo de las personas y su objetivo la obtención de los más altos niveles de desempeño.

En ámbitos organizacionales el coaching se afianza como una poderosa herramienta que potencia el liderazgo, facilita el desempeño y acompaña procesos de capacitación y desarrollo.

El rol del coach se dimensiona al comprender que la capacidad de desempeño y aprendizaje de los individuos no es lineal ni continua, sino que muchas veces se enfrenta a barreras invisibles que dificultan la capacidad de acción e impiden el desarrollo de las personas. Su misión es acompañar y facilitar el desarrollo de las potencialidades de los individuos y los equipos, ayudando a superar las trabas que limitan su accionar y obstaculizan la concreción de sus objetivos.

Objetivos de aprendizaje:

Que los participantes:

- Mejoren su capacidad de comunicación, de liderazgo y de acción hacia sus resultados
- Adquieran distinciones conceptuales y técnicas de intervención que les faciliten mejorar la efectividad y productividad en sus ámbitos de trabajo
- Incorporen competencias de gestión para el desarrollo y fortalecimiento de sus equipos de trabajo
- Desarrollen un espíritu emprendedor y asuman el desafío de diseñar su propio futuro
- Realicen una apertura hacia un proceso de transformación y desarrollo personal y profesional.

Contenidos:

UNIDAD 1: LOS PROCESO DE CAMBIO EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

La era del conocimiento y las nuevas problemáticas en las formas de organización y conducción del trabajo. Los trabajadores del conocimiento. La evolución de la gestión del trabajo. Hacia la gestión del trabajo del conocimiento

UNIDAD 2: HACIA UN NUEVO PARADIGMA DEL LIDERAZGO

El paradigma de la influencia en la visión tradicional del liderazgo. La función de conducción y los roles del management y el liderazgo. Los valores en el liderazgo. El paradigma del liderazgo del desarrollo personal y organizacional. Del gerente/capataz al líder/coach.

UNIDAD 3: EL CAMINO “INTERIOR” DEL LIDERAZGO

Ser para hacer, el vínculo entre el desarrollo personal y la efectividad laboral. El camino del crecimiento y el Poder Personal. El vínculo entre el Poder Personal y poder “externo”. Los valores del Autoliderazgo

UNIDAD 4: CONVERSACIONES PARA LA ACCIÓN

Nuevo paradigma del lenguaje y la comunicación. El carácter conversacional del accionar laboral. Las competencias conversacionales. Los actos lingüísticos. Imagen pública, identidad privada. El feedback como herramienta de conducción y retroalimentación grupal. Lenguaje y capacidad de acción

UNIDAD 5: EL ESCUCHAR Y EL INDAGAR

Escuchar en profundidad. El fenómeno de la escucha. El sentido de las palabras. La escucha como proceso activo de asignación de sentido. Los distintos niveles de la escucha. Indagar con maestría. El rol de la indagación. El poder de las preguntas. La mayéutica y el coaching. Los tipos de preguntas. El modelo de las preguntas en profundidad.

UNIDAD 6: LA INTERACCIÓN Y EL VÍNCULO

Lo verbal y lo no verbal. El contenido y el proceso en la comunicación interpersonal. Emocionalidad y comunicación no verbal. Cómo desarrollar competencias en la observación del lenguaje no verbal. La danza de la comunicación. Cómo entrar en sintonía y generar un clima de confianza.

UNIDAD 7: LA FORTALEZA EMOCIONAL

La emocionalidad y su papel en el desempeño de las personas y las organizaciones. Emocionalidad y efectividad. Relación entre pensamientos, emocionalidad y corporalidad. Conciencia emocional. Autodominio emocional. Rediseño de estados de ánimo. Percepción emocional y empatía. Liderazgo

emocional. La emocionalidad de la confianza en el desempeño organizacional. El vínculo entre compromisos y confianza.

UNIDAD 8: EL COACHING Y LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE Y CAMBIO

El coaching como acompañamiento y facilitación para el desarrollo del potencial humano. Principios del coaching. Aprendizaje y capacidad de acción. Los niveles de aprendizaje y cambio. El proceso de aprendizaje y reaprendizaje. El Modelo del aprendizaje de la acción humana. El coaching y el Aprendizaje Transformacional. Las once competencias básicas para el desempeño profesional del coaching de acuerdo a los estándares de la International Coach Federation. Los pilares éticos del coaching.

UNIDAD 9: LA VISIÓN PERSONAL

Visión de Futuro. La fuerza y la emocionalidad de la Visión. La formulación de objetivos con poder. Autoconocimiento y liderazgo. Los Modelos Mentales y su relación con la acción, el aprendizaje y los cambios. El vínculo entre los modos de pensamiento y la acción efectiva. Importancia y dualidad de los modelos mentales. Observación y capacidad de acción. Los condicionantes biológicos, sociales y personales. El concepto de Poder Personal. Diseño y construcción de futuro. Acciones comprometidas con resultados. Sincronicidad y Kairós.

UNIDAD 10: LA EFECTIVIDAD INTERPERSONAL

La organización como red de relaciones y compromisos. La construcción de vínculos y redes efectivas de interacción. Los compromisos y su influencia en las tareas, las relaciones y la identidad. Los pedidos, los ofrecimientos y el ciclo de coordinación de acciones. El reclamo y el recompromiso.

Bibliografía:

- Oscar Anzorena, *“Maestría Personal, El camino del Liderazgo - Un modelo para la práctica del coaching y la facilitación del Desarrollo Personal y Organizacional”*, Ediciones Lea, Bs. As., 2008.
- Rafael Echeverría, *“Ontología del Lenguaje”*, Dolmen, 1994
- Fernando Flores, *“Creando Organizaciones para el Futuro”*, Dolmen, 1994
- Peter Senge, *“La Quinta Disciplina”*, Granica, 1992
- Chris Argyris, *“Conocimiento para la acción”*, Granica, 1999
- Ronald Heifetz, *“Liderazgo sin respuestas fáciles”*, Paidós, Bs. As., 1997
- Edgar Schein, *“Psicología de la Organización”*, Prentice Hall, México, 1982
- Fredy Kofman, *“Metamanagement”*, Granica, 2001
- Mariano Villalonga *“Coaching Directivo; desarrollando el liderazgo”*, Ariel, Barcelona, 2003

Metodología:

La metodología de trabajo está enfocada a que los participantes relacionen los conceptos y herramientas con su práctica cotidiana y a partir de ahí puedan diseñar y desarrollar comportamientos más efectivos en relación a sus respectivos objetivos.

En cada unidad el cursante va a ir realizando ejercicios para poner en práctica los conceptos adquiridos y va a tener el apoyo personalizado de un instructor y coach que lo va a acompañar en el proceso de aprendizaje. El curso se puede iniciar en el momento que lo desee. El material se envía por mail. En la medida en que se reciben los ejercicios de una unidad se le envía el material de la próxima.

Al finalizar el curso y habiendo cumplimentado los requisitos de aprobación de cada uno de las unidades, se le entregará un Certificado emitido por nuestra consultora.

Duración: 5 meses