

DPO • CONSULTING

Desarrollo Personal y Organizacional

Escuela de
Liderazgo y Coaching

FORMACIÓN PROFESIONAL EN COACHING
Enfoque Ontológico y Sistémico

Carrera de
COACHING ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL CON AVAL DE LA
INTERNATIONAL COACH FEDERATION



Approved Coach Specific Training Hours
International Coach Federation

¿Qué es un Coach Profesional?

Un coach profesional es un facilitador del desarrollo personal y profesional que:

- Acompaña y facilita el desarrollo de las potencialidades de las personas y equipos de trabajo
- Ayuda a superar las trabas personales que limitan el accionar y obstaculizan la concreción de los objetivos
- Genera un proceso de ampliación de conciencia y ayuda a las personas a conectarse con su Poder Personal, lo que les posibilita trascender sus propios límites, optimizar su desempeño y alcanzar las metas propuestas
- Posibilita mejorar la calidad de vida y el logro de resultados extra-ordinarios

Enfoque de nuestro Programa

15 Edición

Nuestro Programa de formación profesional en coaching se inició en el año 2004 como un "Posgrado en Coaching Ontológico" en la Facultad de Psicología en la Universidad de Buenos Aires (UBA). A partir del 2008 comenzamos a realizar en nuestra institución el "Programa de Formación y Certificación en COACHING ORGANIZACIONAL".

A partir de la experiencia realizada a lo largo de estos años y en función del aprendizaje surgido en el ejercicio de nuestra práctica profesional, fuimos enriqueciendo el modelo conceptual e incorporando otras distinciones y herramientas

Al enfoque Ontológico integramos y articulamos aportes de las disciplinas de la Programación Neurolingüística, el Pensamiento Sistémico, la Inteligencia Emocional, y la Psicología Humanista y Transpersonal. Este modelo conceptual está plasmado en el libro "Maestría Personal, El camino del Liderazgo - Un modelo para la práctica del coaching y la facilitación del Desarrollo Personal y Organizacional", de Oscar Anzorena, Director del Programa.

Nuestro Programa concibe a la instancia de aprendizaje como un **proceso de formación profesional y de transformación personal**. Se estructura sobre una perspectiva innovadora y una metodología vivencial que implica el desarrollo personal de los participantes y una sólida formación para la práctica profesional del coaching.

¿Por qué Coaching Organizacional?

- Porque la mayoría de las situaciones problemáticas y conflictivas que enfrentan las personas se dan en relación a temas laborales y en ámbitos organizacionales
- Porque para abordar en forma efectiva estas situaciones es imprescindible incorporar un enfoque sistémico
- Porque podemos garantizar que el enfoque conceptual y herramental que proponemos le va a aportar un valor agregado y una nueva perspectiva de desarrollo laboral a quienes se forman como coaches profesionales
- Porque la formación en Coaching Organizacional incorpora herramientas muy poderosas y de inmediata aplicación a quienes ocupan puestos de conducción o lideran equipos de trabajo

Porque formarse como Coach Organizacional con el aval de la certificación internacional de la ICF, le garantiza una sólida formación profesional, un proceso de desarrollo y transformación personal, y un seguro desarrollo en la carrera laboral

Esta formación en Coaching le posibilitará pertenecer a la comunidad Argentina e internacional de coaches profesionales. Certificando como Coach Organizacional podrá asociarse a la Asociación Argentina de Profesionales de Coaching y a la International Coach Federation - ICF



Dirigido a:

- Quienes deseen **desempeñarse como Coach Profesional** y acompañar a personas y equipos en el desarrollo de sus potencialidades
- Quienes trabajan en áreas de **Recursos Humanos** y deseen ampliar los horizontes de su formación profesional y facilitar procesos de cambio
- Quienes se desempeñan como **consultores, instructores o docentes universitarios** y quieran incorporar a su práctica profesional el enfoque de la facilitación
- Quienes trabajan como **terapeutas o counselor** y quieran incorporar las distinciones y herramientas del Coaching para enriquecer su actividad profesional
- Quienes realizan sus actividades como **gerentes, jefes de equipos o líderes de proyectos** y quieran ampliar sus capacidades de comunicación y de liderazgo para mejorar su desempeño y el de sus equipos de trabajo
- Quienes sean **emprendedores, empresarios o directivos de empresas** y deseen mejorar sus ámbitos laborales y desarrollar habilidades que les permitan optimizar la efectividad y productividad organizacional
- Quienes se desempeñan como **directivos de organizaciones educativas, sociales o deportivas** y quieran desarrollar en sus instituciones una ética del respeto mutuo y una práctica social que les aporte valor a sus integrantes
- Quienes hayan **realizado una formación en coaching** y quieran reforzar y ampliar sus conocimientos, profundizar su práctica profesional y obtener una certificación internacional

**... y toda persona que quiera mejorar su propio desempeño
y realizar un proceso de crecimiento personal y profesional
para el logro de sus objetivos**

Formación profesional con estándares internacionales

La **International Coach Federation (ICF)** ha descrito once competencias básicas que posibilita la comprensión sobre las habilidades y capacidades requeridas para la práctica profesional del coaching y establece un marco de referencia para el proceso de formación.



Estas competencias se usan como base para el examen de certificación de la ICF y son las que evaluamos para la certificación como **Coach Organizacional**:

- 1 Cumplimiento de los lineamientos éticos y los estándares profesionales
- 2 Establecer el acuerdo de coaching
- 3 Establecer confianza y cercanía con el cliente
- 4 Presencia del coach
- 5 Escuchar activamente
- 6 Realizar preguntas poderosas
- 7 Comunicación directa
- 8 Crear conciencia
- 9 Diseñar acciones
- 10 Planificar y establecer metas
- 11 Gestionar el progreso y la responsabilidad personal

11
*competencias
básicas*

“ Quizá pronto podamos usar como guía y modelo al ser plenamente desarrollado y autorrealizado. Aquel cuyo potencial llega a su pleno desarrollo y cuya naturaleza interior se expresa con libertad
Abraham Maslow

Metodología de aprendizaje

La carrera de Coaching Organizacional tiene como principal objetivo que los cursantes incorporen las competencias de un coach profesional y no un mero conocimiento teórico del coaching.

Es por esto que la metodología de aprendizaje es eminentemente vivencial y experiencial

El Programa promueve que los conceptos y herramientas que los participantes vayan incorporando en el proceso de formación, sean llevados a la práctica en forma simultánea a la vida cotidiana y en sus ámbitos laborales.

En los encuentros se realizan ejercicios individuales y grupales, rol play, prácticas de facilitación y sesiones de coaching. Estas actividades tienen el objetivo de que el cursante vivencie cada concepto desde la experiencia personal.

Además del aprendizaje en aula, los cursantes realizarán:

- Tareas individuales
- Práctica de facilitación grupal
- Grupos de estudio autogestionados
- Prácticas de coaching supervisadas



“ Quizás el amor sea el proceso de dirigir al otro gentilmente hacia él mismo. No a quien yo quiero que sea, sino a quien él es de verdad ”
Antoine de Saint Exupery

Duración y modalidades de cursado:

El curso tiene una duración de 12 meses y se realiza en tres modalidades con la misma carga horaria:

CURSADO SEMANAL	CURSADO MENSUAL	SEMI INTENSIVA
<i>se lleva a cabo un día por semana de 19 a 22 hs.</i>	<i>son 12 encuentros de una jornada y media, una vez por mes: viernes de 17 a 21 hs. y sábado de 9 a 18 hs.</i>	<i>son 6 encuentros de 3 jornadas cada uno. jueves, viernes y sábado de 9 a 18 hs.</i>

Certificación:

La aprobación del curso otorgará la certificación como **“Coach Organizacional”** homologado por la International Coach Federation (ICF) como 166 horas de formación profesional en Coaching.

Para ello se deberán cumplimentar los siguientes requisitos:

- Asistencia al 80% de las clases
- Realización y entrega en plazo de las tareas asignadas
- Realización de 10 sesiones de coaching individual supervisadas
- Adherir al Código de Ética de la ICF y de la AAPC
- Evaluación final en base a las 11 competencias ICF

A quienes completen la cursada pero decidan no cumplimentar los requisitos para la certificación, se les entregará un Certificado de Asistencia.

Contenidos:

Nos parece fundamental que quienes evalúen realizar un proceso de formación profesional en coaching, que implica una importante inversión en tiempo, energía y dinero, puedan valorar en profundidad los contenidos del programa.

Nuestro programa es una hoja de ruta del proceso de formación y un contrato que establecemos con los cursantes.

1 UNIDAD 1

MODELOS MENTALES

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. La teoría del Observador. Los aporte de la Biología del Conocimiento. Observación y capacidad de acción. Los condicionantes biológicos, sociales y personales.

2 UNIDAD 2

CONVERSACIONES PARA LA ACCIÓN

Nuevo paradigma del lenguaje y la comunicación. El carácter conversacional del accionar laboral. Las competencias conversacionales. Los actos lingüísticos. Describir e interpretar la realidad. Opiniones responsables. Imagen pública e identidad privada. El feedback como herramienta de conducción y retroalimentación grupal. Lenguaje y capacidad de acción. El poder de la palabra en la construcción de nuevas realidades.

3 UNIDAD 3

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. Escuchar los significados, las preocupaciones y las posibilidades. El lenguaje de las emociones. Indagar con maestría. Los objetivos de la indagación: escuchar en profundidad y guiar procesos de pensamiento. La mayéutica y el coaching. La competencia de hacer preguntas poderosas en el proceso de coaching. Los tipos de preguntas. El modelo de las preguntas en profundidad.

4 UNIDAD 4

LA INTERACCIÓN CONVERSACIONAL

Entrar en Sintonía. Lo verbal y lo no verbal. El contenido y el proceso en la conversación. Emocionalidad y comunicación no verbal. Conversación e intercambio emocional. Cómo desarrollar competencias en la observación del lenguaje no verbal. Congruencia e incongruencia. La danza de la comunicación. Cómo entrar en sintonía y generar un clima de confianza. La distinción entre sintonía y empatía. Conversar en forma constructiva.

5 UNIDAD 5

LA DINÁMICA RELACIONAL Y EL VÍNCULO COMO SISTEMA

El enfoque sistémico de la comunicación. La comunicación como interacción e intercambio. La imposibilidad de no comunicar. La distinción entre conversación y comunicación interpersonal. El contexto y la situación comunicacional. La perspectiva relacional e interpersonal del ser humano. El vínculo como sistema. La interdependencia vincular. El proceso de interacción y el espacio relacional. La continua circularidad de causa-efecto. La mutua retroalimentación de conductas. El efecto de las "profecías autocumplidoras". La intervención sistémica.

UNIDAD 6

EL PODER DE LAS EMOCIONES

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 7

LA PRÁCTICA DEL COACHING

El coaching como acompañamiento y facilitación para el desarrollo del potencial humano. Principios del coaching. El Modelo Ontológico Transformacional. Aprendizaje y capacidad de acción. La ceguera cognitiva. El "Darse cuenta" y el "Hacerse cargo". Los niveles de aprendizaje y cambio. El proceso de aprendizaje y reaprendizaje. El concepto de "quiebre". Las etapas de una entrevista de coaching. Estilos y metodologías de intervención y acompañamiento.

UNIDAD 8

LOS PILARES ÉTICOS DEL COACHING

El coaching como una práctica ética. Hacia una visión integral del ser humano. El devenir y la potencialidad. Los valores distintivos del modelo conceptual. La ética del respeto mutuo. Los aspectos característicos de nuestro abordaje de la práctica del coaching. El enfoque Mayéutico. La construcción del espacio ético emocional. La suspensión del juicio moral en la práctica del coaching. Estándares de la conducta profesional del coaching. El Código de Ética de la ICF y de la AAPC

UNIDAD 9

LA VISIÓN PERSONAL

La fuerza y la emocionalidad de la Visión de Futuro. La formulación de objetivos con poder. Planificar y establecer metas. Autoconocimiento y liderazgo. El enfoque de los Sistemas Representacionales de la Programación Neurolingüística. El concepto de "Sombra" de Carl Jung. Los sistemas de creencias y su influencia en la emoción y en la acción. El concepto de Poder Personal. Diseño y construcción de futuro. Acciones comprometidas con resultados. Sincronicidad y Kairós.

UNIDAD 10

LAS COMPETENCIAS DEL COACH PROFESIONAL

Las competencias de la International Coach Federation (ICF). Establecer el acuerdo del proceso y de la sesión de coaching. La habilidad de generar confianza y apertura. El enfoque y presencia del coach. La capacidad de escuchar más allá de lo evidente. Las técnicas de indagación y reencadre. La creación de conciencia y los cambios de observación. La orientación hacia la acción y los resultados. Gestionar el progreso y la responsabilidad personal del cliente.

UNIDAD 11

LA EFECTIVIDAD INTERPERSONAL

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

UNIDAD 12

LIDERAZGO Y COACHING ORGANIZACIONAL

La problemática de la gestión del trabajo del conocimiento. Los cambios en las formas de organización y conducción del trabajo. Del gerente/capataz al líder/coach. Distinción entre "función" y "rol". Los roles de la función de conducción. Organizaciones sobreadministradas y sublideradas. Hacia un nuevo paradigma de liderazgo: de la influencia al desarrollo. Las acciones del liderazgo. Las diferencias de la intervención del coach desde el liderazgo o como facilitador externo.

UNIDAD 13

EL COACHING Y EL APRENDIZAJE TRANSFORMACIONAL

El Modelo del aprendizaje de la acción humana. El coaching y el Aprendizaje Transformacional. El aprendizaje como capacidad de acción y transformación. El despliegue de la multiplicidad y la diversidad humana en los procesos de coaching. La capacidad para el manejo de la resistencia. El talento para observar y generar emociones. La corporalidad como dominio de intervención. La retroalimentación, el parafraseo y otras técnicas de conducción del proceso. La apertura del coach: cómo resonar con el cliente y seguir corazonadas.

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 | www.maestriapersonal.com

"El Arte de Comunicarnos - Conceptos y técnicas para una comunicación interpersonal efectiva", Ediciones Lea, 2012 www.maestriapersonal.com

Rafael Echeverría, "Ontología del Lenguaje", Dolmen, 1994

Rafael Echeverría, "Ética y Coaching Ontológico", Granica, 2011

Fernando Flores, "Creando Organizaciones para el Futuro", Dolmen, 1994

Humberto Maturana, "La Objetividad, un argumento para obligar", Dolmen/Granica, 1997

Damián Goldvarg y Norma Perel de Goldvarg, "Competencias de Coaching Aplicadas", Granica, 2012

Peter Senge, "La Quinta Disciplina", Granica, 1992

Paul Watzlawick y otros, "Teoría de la comunicación humana", Editorial Tiempo Contemporáneo, Bs. As., 1971

Chris Argyris, "Conocimiento para la acción", Granica, 1999

Ronald Heifetz, "Liderazgo sin respuestas fáciles", Paidós, Bs. As., 1997

Viktor Frankl, "El hombre en busca de sentido", Herder, Barcelona, 1989

Edgar Schein, "Psicología de la Organización", Prentice Hall, México, 1982

Daniel Goleman, "La Inteligencia Emocional en la Empresa", Vergara, 1998

Joseph O'Connor y Ian McDermott, "Introducción al Pensamiento Sistémico", Urano, 1998

Fredy Kofman, "Metamanagement", Granica, 2001

Leonardo Volk, "Coaching: El Arte de Soplar Brasas", Gran Aldea Editores, 2003

Joseph O'Connor y Ian McDermott, "PNL para Directivos", Urano, 1996

Ken Wilber, "La conciencia sin fronteras", Kairós, Barcelona, 2001

Director de Programa:

Licenciado **Oscar Anzorena** | Director de **DPO Consulting**



Licenciado en Comunicación, cursó estudios de Posgrado en Transformación Organizacional, y en Administración y Planeamiento Estratégico.

Es Master en Programación Neurolingüística. Se capacitó en "Psicología Gestáltica" en el American Psychological Institute, California, USA, en "Ontología del Lenguaje" con Rafael Echeverría, en "Biología del Conocimiento" con Humberto Maturana, en "Constelaciones Sistémicas" con Eduardo Fain y en "Psicología Transpersonal" con Virginia Gawel.

Está certificado como "Master Coach Profesional" (MCP) por la Asociación Argentina de Profesionales de Coaching y es Miembro Fundador del Capítulo Argentino de la International Coach Federation (ICF).

Desde hace más de 20 años se desempeña como consultor organizacional, especialista en la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones. Como instructor y coach organizacional trabaja junto a personas y equipos para el mejoramiento de sus niveles de desempeño y en el logro de sus objetivos. Brinda servicios a empresas e instituciones a nivel nacional e internacional.

Cuenta con una extensa trayectoria en la formación de coaches profesionales. Del 2004 al 2007 dictó el "Posgrado en Coaching Ontológico" en la Facultad de Psicología de la Universidad Buenos Aires (UBA) y a partir del 2008 dirige en DPO Consulting el "Programa de Formación y Certificación en Coaching Organizacional" que está avalado por la International Coach Federation (ICF). Como Mentor Coach acompaña el desarrollo profesional de otros coaches. En tal sentido, realiza desde el 2010 el "Seminario de Coaching Avanzado" que está enfocado a la supervisión y profundización de la práctica del coaching.

Fue expositor en la 3ª Conferencia Latinoamericana de Coaching – 2012, organizada por la International Coach Federation (ICF), donde presentó su ponencia sobre el "El abordaje sistémico en la práctica del coaching".

Es autor de los libros "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 y "El Arte de Comunicarnos - Conceptos y técnicas para una comunicación interpersonal efectiva", Ediciones Lea, 2012 www.maestriapersonal.com

Dicta la materia "Coaching y Consultoría de Procesos" en la Maestría en Psicología Empresarial y Organizacional de la Universidad de Belgrano.

Es docente de la Escuela de Negocios de la Universidad Católica Argentina Desarrolló actividades docentes de grado y de posgrado en el Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA), en la Universidad de Palermo y en la Escuela de Negocios del Instituto de Desarrollo Empresarial Argentino (IDEA).

Como experto en capacitación gerencial fue Coordinador Académico del Programa de Formación en Alta Gerencia en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Ha publicado numerosos artículos sobre temas de liderazgo, coaching, comunicación y gestión empresarial. Es columnista de la revista "Gestión y Competitividad".

Es socio activo de la Asociación Argentina de Profesionales del Coaching y miembro de la Asociación de Recursos Humanos de la Argentina y de la Asociación de Desarrollo y Capacitación de la Argentina.