

HERRAMIENTAS DE COACHING Y LIDERAZGO

Fundamentación:

Los desafíos planteados en el ámbito del quehacer laboral y organizacional, presuponen la necesidad de la incorporación de nuevas capacidades y destrezas que permitan mejorar el desempeño individual y la efectividad grupal. Quienes conducen equipos de trabajo, además de sus conocimientos técnicos en sus áreas de acción específicas, deberán incorporar competencias que les permitan la conducción y el desarrollo de sus equipos para el logro del desempeño y la productividad grupal.

Las nuevas tendencias sobre gestión empresarial 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.

El rol de coach que debe desempeñar todo líder se dimensiona al comprender que la capacidad de desempeño y aprendizaje de los individuos y equipos no es lineal ni continua, sino que muchas veces enfrentan barreras invisibles que dificultan su accionar e impiden su desarrollo. En este curso los participantes incorporarán herramientas para detectar estas áreas de dificultad, promover los cambios y facilitar los aprendizajes necesarios para superar los obstáculos que limitan el accionar e impiden la concreción de los objetivos propuestos.

Objetivos de aprendizaje:

El curso tiene como objetivo que los participantes:

- Realicen un proceso de desarrollo personal y profesional.
- Mejoren sus capacidades de comunicación y de liderazgo
- Potencien su eficacia en la interacción y en el desarrollo de vínculos interpersonales
- Aumenten su efectividad en la coordinación de acciones
- Incorporen los conceptos y herramientas del coaching que les faciliten mejorar la efectividad y productividad en sus ámbitos de trabajo
- Intercambien experiencias y las capitalicen como herramientas de gestión

Destinatarios:

El proceso de formación está dirigido a toda persona que desee incorporar conocimientos y habilidades para su desarrollo personal y su crecimiento laboral.

Duración y modalidades de cursado:

El curso tiene una duración de **6 meses** y se realiza en dos modalidades con la misma carga horaria. La modalidad de cursado semanal, se lleva a cabo los miércoles de 19 a 22 hs. La modalidad de cursado mensual son 6 encuentros de una vez por mes, viernes de 18 a 22 hs. y sábado de 9 a 18 hs.

Metodología:

La metodología pedagógica está enfocada a la participación activa y vivencial de los cursantes. Además de las exposiciones dialogadas se utilizarán dinámicas de ejercicios en forma individual y grupal, rol play, sesiones de coaching y trabajo a partir de situaciones reales de los participantes.

Se promoverá especialmente la asociación y adaptación de cada una de las metodologías a la realidad laboral de los participantes.

Para aprobar el curso se requiere la asistencia al 80% de las clases y la realización y entrega en plazo de las tareas asignadas. A quienes completen la cursada pero decidan no cumplimentar los requisitos para la aprobación se les entregará un Certificado de Asistencia.

Contenidos:

UNIDAD I: 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. Observación y capacidad de acción. Los condicionantes biológicos, sociales y personales.

UNIDAD II: 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 III: 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 IV: 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 V: 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 VI: LA PRÁCTICA DEL COACHING

El coaching como acompañamiento y facilitación para el desarrollo de potencialidades. Principios del coaching. Aprendizaje y capacidad de acción. Los niveles de aprendizaje y cambio. El proceso de aprendizaje y reaprendizaje. Las etapas de una entrevista de coaching. Estilos y metodologías de intervención y acompañamiento. Los pilares éticos del coaching.

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
- Humberto Maturana, *“La Objetividad, un argumento para obligar”*, Dolmen/Granica, 1997
- Peter Senge, *“La Quinta Disciplina”*, Granica, 1992
- Abraham Maslow, *“El management según Maslow”*, Paidós, Barcelona, 2005
- Chris Argyris, *“Conocimiento para la acción”*, Granica, 1999
- Ronald Heifetz, *“Liderazgo sin respuestas fáciles”*, Paidós, Bs. As., 1997
- Daniel Goleman, *“La Inteligencia Emocional en la Empresa”*, Vergara, 1998
- Joseph O'Connor y Ian McDermott, *“Introducción al Pensamiento Sistémico”*, Urano, 1998
- Leonardo Wolk, *“Coaching: El Arte de Soplar Brasas”*, Gran Aldea Editores, 2003