

COACHING

2 MESES

DIRECTIVO

2012

Mientras más sabes
más te atreves !



Presentación del Programa

Objetivos



En este Programa de Coaching Directivo presentamos y desarrollamos el Coaching para líderes de personas y equipos en la organización como un proceso que añade valor a los individuos y a la empresa, ya que da respuesta a preguntas claves a través de ejemplos y extensos casos prácticos:

- ¿Cómo liderar personas con alta preparación y con elevado potencial?
- ¿Cómo desarrollar autonomía y responsabilidad en el equipo, y en sus miembros?
- ¿Cómo acelerar el proceso de aprendizaje de la organización y de sus miembros?
- ¿Cómo aplicar el conocimiento a la empresa?



Este programa nace para dar respuesta al nuevo directivo que demandan las empresas en el SIGLO XXI: un directivo transformador de su entorno y capaz de reinventarse a sí mismo y a su empresa. Alguien que, rompiendo paradigmas, pueda abrir su organización a posibilidades nuevas e inesperadas, no limitadas por la forma habitual en que observamos el mundo.

Un nuevo directivo que debe ser movilizador de la visión y la estrategia, generador de liderazgo y talento, y que asume el papel de movilizar la cultura e implantar una cultura de desarrollo y coaching en su organización.

A este reto dedicaremos el programa, una experiencia de aprendizaje que además de una metodología innovadora cuenta con la participación de profesores y ponentes de primer nivel internacional.

Objetivos específicos del programa:

- Capacitar al participante para actuar como directivo-coach con sus colaboradores y equipos, consiguiendo que éstos desplieguen el máximo de sus capacidades y liderazgo.
- Prepararle para ser movilizador la cultura, y capaz de implantar una cultura de desarrollo y coaching en su organización.
- Capacitar al participante para actuar como coach de directivos y equipos, ayudando a los demás a desplegar el máximo de su potencial, y convirtiéndose en experto en el desarrollo del talento.
- Dar a conocer y practicar todas las habilidades y técnicas para ser un buen coach de personas y equipos.
- Realizar un proceso de transformación y crecimiento personal, ampliando y potenciando la capacidad de observar el mundo y a los demás.

Ficha técnica

Coaching Directivo

Duración

2 meses

Título

Certificación Profesional Europea en Coaching Directivo.

Dirigido a

Jefes de áreas, Gerentes y Directores de organizaciones con visión global que desean maximizar la productividad de sus departamentos, aumentando la identidad corporativa, la mística laboral y los resultados, basados en indicadores de gestión que les permite la toma oportuna y veraz de decisiones acertadas.

Para qué te prepara

Te capacita para la consecución de tus objetivos empresariales en ámbitos como la dirección de equipos, motivación, liderazgo personal, comunicación en sintonía, intervenciones en público.

Tus sesiones de coaching afectarán a tu organización ya que introducirás la cultura del coaching en tu empresa: * Obtendrás mayor desempeño de los miembros de tu equipo con las herramientas del coaching. * Ayudarás a tus colaboradores a que se desarrollen profesionalmente. * El coaching te permitirá mejorar, si cabe, las relaciones con los miembros del equipo.

Requisitos indispensables

Tener un nivel mínimo de licenciatura.

Fecha de inicio

Consulte con su persona de contacto

Precio

Consulte con su persona de contacto

Curriculum y estructura

Coaching Directivo



Coaching: COMUNICACIÓN

1

Caso de estudio:

¿Puede ser una estructura demasiado plana?

Unidad 1

- Cuestionarios de diagnóstico para la comunicación de apoyo.
Comunicar apoyando
Estilos de comunicación
- La importancia de la comunicación efectiva
- ¿Qué es la comunicación de apoyo?
- Coaching y consultoría
- Principios de la comunicación de apoyo
- La entrevista de manejo de personal
- Advertencias internacionales

Unidad 2

- Casos que implican coaching y consultoría
Encuentre a alguien más
Planes rechazados
- Ejercicios para diagnosticar los problemas de comunicación y promover el entendimiento.
United Chemical Company
Byron contra Thomas
- Actividades para lograr la comunicación de apoyo.
Actividades sugeridas
Plan y evaluación práctica

Caso final

En W. L. Gore & Associates no hay jefes



Coaching: RESOLUCION de conflictos

2

Caso de estudio:

David negocia con Goliath: Apotex y Bristol-Myers Squibb

Unidad 3

-Definición de conflicto

-Transiciones en el concepto de conflicto

- El punto de vista tradicional del conflicto
- El punto de vista de las relaciones humanas sobre el conflicto.
- El punto de vista interaccionista del conflicto

-Negociación

- Estrategias para llegar a acuerdos
- El proceso de negociación
- Las diferencias individuales en la eficacia de la negociación
- Terceras partes en las negociaciones

Unidad 4

-El proceso del conflicto

- Etapas: oposición potencial o incompatibilidad.
- Etapas: Cognición y personalización
- Etapas: Intenciones
- Etapas: Comportamiento
- Etapas: Resultados

-Implicaciones globales

- Conflicto y cultura
- Diferencias culturales en las negociaciones

Caso final

La negociación pone al hockey en el punto de penalty



Coaching: ACTITUD Laboral

3

Caso de estudio:

Albertsons trabaja en las actitudes de sus empleados

Unidad 5

-Actitudes

- ¿Cuáles son los tres componentes principales de las actitudes?
- ¿El comportamiento siempre concuerda con las actitudes?
- ¿Cuáles son las principales actitudes hacia el trabajo?

-Implicaciones globales

- ¿La satisfacción en el trabajo es un concepto estadounidense?
- ¿Los empleados en las culturas occidentales están más satisfechos con sus trabajos?

Unidad 4

-Satisfacción en el trabajo

- Medición de la satisfacción en el trabajo
- ¿Qué tan satisfechas se encuentran las personas en sus trabajos?
- ¿A qué se debe la satisfacción en el trabajo?
- El efecto que tienen los empleados insatisfechos y satisfechos en el lugar de trabajo.

Caso final

Horas largas, cientos de correos electrónicos, y sin dormir: ¿Esto es un trabajo satisfactorio?



Coaching: LIDERAZGO Contemporáneo

4

Caso de estudio:

¿Fue George W. Bush un gran Presidente?

Temas principales

-Enfoques de inspiración al liderazgo

- Liderazgo carismático
- Liderazgo transformacional

-Liderazgo auténtico: la ética y la confianza son el fundamento del liderazgo.

- ¿Qué es el liderazgo auténtico?
- La ética y el liderazgo
- ¿Qué es la confianza?
- La confianza y el liderazgo
- Tres tipos de confianza
- Principios básicos de la confianza

Temas principales

-Roles del liderazgo contemporáneo

- Función de mentor
- Autoliderazgo
- Liderazgo en línea

-Retos para la construcción del liderazgo

- El liderazgo como atribución
- Sustitutos y neutralizadores del liderazgo

-Descubrimiento y creación de líderes eficaces

- Selección de líderes
- Capacitación de los líderes

Caso final

Brecha generacional: mentores y protegidos



Coaching: PERCEPCIÓN Individual

5

Caso de estudio:

Los desastres naturales y las decisiones que los siguen

Unidad 5

-¿Qué es la percepción?

Factores que influyen en la percepción

-Percepción de las personas: hacer juicios acerca de los demás.

Teoría de la atribución

Simplificaciones utilizadas con frecuencia en el momento de juzgar a otros.

Aplicaciones específicas de los atajos en las organizaciones.

-El vínculo entre la percepción y la toma de decisiones individual.

Caso final

Los soplones: ¿santos o pecadores?

Unidad 6

-La toma de decisiones en las organizaciones

El modelo racional, racionalidad acotada e intuición.

Sesgos y errores comunes

-Influencias sobre la toma de decisiones: diferencias individuales y restricciones organizacionales.

Diferencias individuales

Restricciones organizacionales

-¿Qué hay de la ética en la toma de decisiones?

Tres criterios éticos de decisión

Mejorar la creatividad para la toma de decisiones.



Coaching: MOTIVACIÓN 6 Aplicada

Caso de estudio:

¿Los trabajadores de Estados Unidos “viven para trabajar”?

Temas principales

-Motivar mediante el diseño del trabajo: El modelo de las características del trabajo.

El modelo de las características del trabajo (MCT).

¿Cómo pueden ser rediseñados los trabajos?

Arreglos de trabajo alternativos

Aptitud y oportunidad

-Involucramiento de los empleados

Ejemplos de programas de involucramiento de los empleados.

Vincular los programas de involucramiento de los empleados con las teorías de la motivación.

Temas principales

-Las recompensas de los empleados

Qué pagar: Establecer una estructura de pagos.

Cómo pagar: Compensar a los empleados individuales mediante programas de pago variable.

Prestaciones flexibles: desarrollo de un paquete.

Recompensas intrínsecas: Programas de reconocimiento a los empleados.

Caso final

Gracias por nada



Coaching: EQUIPOS de Trabajo

7

Caso de estudio:

Trabajo en equipo: el enfoque de una compañía hacia el alto rendimiento

Temas principales

-¿Por qué se han vuelto tan populares los equipos?

-Diferencias entre los grupos y equipos

-Tipos de equipos

Equipos para resolver problemas

Equipos de trabajo autodirigidos

Equipos transfuncionales

Equipos virtuales

Creación de equipos eficaces

Contexto: factores que determinan que los equipos sean exitosos.

Composición del equipo

Diseño del trabajo

Procesos de los equipos

Temas principales

-Conversión de los individuos en jugadores de equipo.

-¡Cuidado! Los equipos no siempre son la respuesta.

-Implicaciones globales

Caso final

Los retiros y la construcción de equipos



Coaching: EMOCIONES y Ánimo 8

Caso de estudio:

Trabajo en equipo: el enfoque de una compañía hacia el alto rendimiento

Unidad 7

-¿Qué son las emociones y los estados de ánimo?

- El conjunto básico de las emociones
- El humor como afecto positivo y negativo
- La función de las emociones
- Las fuentes de las emociones y los estados de ánimo.

-Trabajo emocional

-Teoría de los eventos afectivos

-Inteligencia emocional (IE)

- A favor de la IE
- En contra de la IE

Unidad 8

-Aplicaciones de las emociones y los estados de ánimo al

- Selección
- Toma de decisiones
- Creatividad
- Motivación
- Liderazgo
- Negociación
- Servicio al cliente
- Actitudes en el trabajo
- Comportamientos desviados en el lugar de trabajo.
- ¿Cómo pueden los gerentes influir en los estados de ánimo?

Caso final

Los clientes abusivos alteran las emociones

Pasos para solicitar su matrícula



Paso 1: Diligenciar la solicitud de admisión

Cumplimentar la **solicitud de admisión** debidamente llenada, adjuntando la siguiente documentación en formato digital:

- Copia del Título Profesional
- Currículum Vitae con foto y copia del pasaporte o DNI.
- Certificado de estar trabajando (**sólo aplica para los MBA**)
Language Certificate: TOEFL o IELTS (**Sólo aplica para los MBA y tiene hasta el final del programa para entregarlo**)

Paso 2: Enviar la documentación

Luego de diligenciar la **solicitud de admisión**, debe enviarla junto con la documentación mencionada en el paso anterior al e-mail de su **persona de contacto**, con copia a la dirección electrónica del Departamento de Admisiones.

Paso 3: Evaluación y decisión final

Una vez que su solicitud ha sido enviada, será examinada por el **Comité de Admisiones Internacionales**. Este proceso podrá tardar aproximadamente de 24 a 72 horas, luego de las cuales será notificado de la decisión del Comité.

Paso 4: Admisión

Al recibir su **notificación de admisión**, usted tiene hasta la fecha límite de inscripción indicada por su persona de contacto (por lo general 1 semana), para enviar el **comprobante de transacción** correspondiente al pago de los derechos de matrícula.