

COACHING EMPRESARIAL PARA LA GESTION EFECTIVA DEL LIDERAZGO DESARROLLADOR

Versión en línea

Nota: Este curso es en la modalidad en línea a través de la herramienta Zoom. Se requiere que el participante cuente con computadora, laptop, tablet, teléfono inteligente o cualquier otro dispositivo que permita reproducir audio y video y una buena conexión a internet.

Las clases serán en tiempo real en los días y horario publicados. Las sesiones no serán grabadas y el participante sólo tendrá acceso a las sesiones del curso en el grupo al cual se haya inscrito.

EXPOSITOR

Mtra. Claudia Bibiana Ospina Serna

Coach certificada en el programa de Certificación Internacional "The art of Business Coaching" en la Newfield Consulting. Especialización en Habilidades de Gestión en Coaching Organizacional en la "International Coach Federation". Psicóloga Educativa con Maestría en Sociología Política (Excelencia Académica) y Maestría en Teoría Psicoanalítica. Diplomados en Desarrollo de Estrategias Directivas y Desarrollo Organizacional. Psicoterapeuta con Especialidad en Psicoterapia Gestalt y Especialidad en Desarrollo Humano. Catedrática del ITAM. Se ha desarrollado como Coach - Consultora de Empresas e Instituciones educativas en programas de Desarrollo de Talento, Diagnóstico y Desarrollo de los Estilos personales de liderazgo, Diagnósticos de Clima - Dinámica Relacional de equipos y programas de Coaching Ejecutivo y de Equipos.

OBJETIVO

1. Generar cambios de enfoque y de gestión en los líderes, centrando su rol como desarrollador de competencias de l@s colaborad@r (aumentar Nivel de Madurez) para generar resultados y como aseguradores de las Unidades Básicas de Desempeño.
2. Desarrollar competencias blandas de Liderazgo basado en el Coaching como una estrategia de Aprendizaje Transformacional, gestión de Desempeño y Desarrollo de Talento.
3. Brindar herramientas poderosas para efectivizar la autogestión, la gestión de los equipos y la gestión del sistema (empresa).
4. Mejorar la efectividad conversacional de los líderes a través del diseño, ejecución y evaluación de conversaciones Potenciadoras en los pilares de desempeño: Revisión y Reestructuración de Enfoque (Juicios y Creencias), Aplicación de Preguntas Poderosas, Reconocimiento y Retroalimentación Potenciadores.

DIRIGIDO A

Directores, Gerentes, Coordinadores, personal de RH, consultores y personas interesadas en conocer y experimentar el poder de gestionar su liderazgo desde las herramientas de Coaching y efectivizar su gestión.

TEMARIO

1. Gestión efectiva y posicionamiento del Líder desarrollador

- 1.1. Gestión integrada de habilidades "duras" (técnicas) y habilidades "blandas" (humanas)
- 1.2. Rol, competencias y funciones del Líder como desarrollador de competencias para generar el resultado
- 1.3. Niveles y ámbitos de gestión del líder: autogestión, gestión de equipo y gestión del sistema
- 1.4. Evaluación de la efectividad de la gestión en los tres niveles.

2. La gestión de Desarrollo

- 2.1. Potencialización y apertura de la zona de Reto
- 2.2. El desarrollo de los Niveles de Madurez
- 2.3. Autodiagnóstico de la capacidad de generar desarrollo
- 2.4. La Gestión del Aprendizaje y la Transformación
- 2.5. La Gestión del desempeño y sus aceleradores

3. Herramientas y Modelo de Coaching para el Liderazgo

- 3.1 El Coaching como una herramienta de Desarrollo
- 3.2. Modelo OSAR: Coaching Ontológico
- 3.3. Principios para potenciar el Desempeño
- 3.4. La Gestión del error
- 3.5. El uso de las preguntas poderosas como herramienta técnica

4. Diagnóstico y cambio de Enfoque

- 4.1. Enfoque Único y Enfoque Múltiple
- 4.2. Identificación del enfoque y nivel de madurez
- 4.3. La Columna Izquierda y la Autogestión
- 4.4. Revisión y Reestructuración de Enfoque (Juicios y Creencias)
- 4.4. Fundamentación de Juicios y evidencias para gestionar la Realidad

5. Desarrollo de Competencias conversacionales en los pilares de Desempeño:

5.1. Conversaciones potenciadoras

- 5.1.1. Habla Asertiva y Propositiva - CASO
- 5.1.2. Escucha Indagativa: Aplicación de preguntas poderosas

5.2. Reconocimientos Potenciadores

- 5.2.1. Creencias personales sobre el reconocimiento y potencialización
- 5.2.2. Pasos 5.2. y técnica (ejercicios de aplicación)

5.3. Retroalimentación Potenciadora

- 5.3.1. Creencias personales sobre el error y potencialización
- 5.3.2. Pasos y técnica (ejercicios de aplicación)
- 3.2.5. Evaluación de la efectividad conversacional y NM

DURACIÓN

24 horas.