

COACHING de **Equipos**

Inicio:
10 de marzo de 2020

Escuela de Negocios
Facultad de Ciencias Económicas
Programa Académico





Fundamento de la propuesta

El proceso de coaching implica un acompañamiento profesional de una persona durante una etapa enfocado en su desarrollo en el campo profesional permitiendo la revisión de las prácticas existentes y la implementación de nuevos hábitos de gestión que aumenten la efectividad. Este programa en Coaching de Equipos propone una revisión de aspectos fundamentales sobre la conformación de grupos y equipos de trabajo; sobre el rol de quien asume la responsabilidad de facilitar su crecimiento a lo largo del tiempo; y sobre las técnicas de coaching para intervenir en el desarrollo del equipo de trabajo.

El Programa de formación en Coaching de Equipos posee modelo metodológico complejo que se esfuerza en adaptar todos los recursos de aprendizaje al servicio de los participantes. Buscamos generar un proceso continuo y sistemático del desarrollo del conjunto, permitiendo al participante realizar un monitoreo de los grados de avance que en sí mismo va obteniendo. El programa combinará entonces el aprendizaje de nuevos conceptos teóricos sobre la gestión de equipo, también una revisión de los procesos y metodologías que posee una organización para hacer crecer dichos grupos y adicionalmente el desarrollo de competencias técnicas y cardinales que impulsan el rol del Coach.

Objetivos

El programa de Coaching de Equipos tiene por objeto comprender los conceptos, herramientas y habilidades que la actividad requiere para enfrentar el desafío de transformar un grupos de personas hasta llegar a ser un equipo. El programa brinda una plataforma básica de nociones técnicas específicas, herramientas de análisis y desarrollo de competencias profesionales que les permitan alcanzar una mayor efectividad en las organizaciones del trabajo.

Este programa de entrenamiento posee los siguientes objetivos específicos:

- . *Conocer los principios fundamentales del ejercicio del coaching como herramienta de cambio*
- . *Desarrollar habilidades personales para dialogar con los integrantes de un equipo en pos de orientar un crecimiento en conjunto*
- . *Incorporar herramientas para la identificación de rasgos y características de los integrantes del equipo*
- . *Comprender las fases de la conformación de equipos de trabajo y el rol del coach*
- . *Incorporar un modelo de liderazgo de equipos que facilite el entrenamiento de las competencias vinculadas*
- . *Desarrollar habilidades y conductas vinculadas a las prácticas del coaching grupal*
- . *Adaptar las competencias clave al estilo que el equipo de trabajo nos demanda*
- . *Planificar el proceso de crecimiento de un grupo de personas para funcionar como equipo*

Destinatarios

El Programa de Entrenamiento se dirige a personas que se encuentran en la situación de acompañar el crecimiento de un equipo de trabajo en el ámbito privado, público o en instituciones del tercer sector:

- . *Capacitadores y consultores que trabajan en torno a todo un sector de la compañía*
- . *Líderes de equipos que dirigen regularmente las actividades de su área*
- . *Personas con el título de Coach que buscan ampliar su abanico de recursos a disposición*
- . *Dueños de empresas PYME que necesitan hacer crecer su equipo de personas responsables de llevar adelante la organización*
- . *Funcionarios del estado que tienen la responsabilidad de coordinar personas para asegurar la excelencia en la prestación de servicios*

En consecuencia se observa que el programa admite personas de diversas profesiones y de diferentes contextos laborales que busquen la aplicación de las técnicas del coaching organizacional para promover los cambios que llevan a alcanzar sus metas personales y objetivos corporativos.

Metodología

Nuestro modelo de trabajo en la capacitación y entrenamiento de personal clave se organiza en base a los siguientes criterios:

Metodología secuencial y modular

La organización de actividades de forma modular se realiza para una mejor diagramación en el tiempo y el mejor aprovechamiento de cada contenido. El desarrollo del talento se organiza de modo que pueda apoyarse en los procesos de formación basados en el conocimiento, las relaciones conceptuales, la práctica sistematizada y la transferencia al lugar de trabajo.

Adaptabilidad

Adaptación de todos los contenidos, ejemplos y situaciones a las operaciones de las empresas que forman parte del grupo. Generamos una discusión interactiva de casos reales y situaciones que han vivido los participantes, impulsando la participación activa y toma de conciencia y decisiones de cada uno de ellos.

Enfoque práctico

El objetivo es el cambio de hábitos y actitudes dentro del escenario real del trabajo, junto con la incorporación de los conocimientos aprendidos. Organizamos los encuentros con experiencias vivenciales, ejercicios de aplicación, dinámicas grupales y otros recursos que transformen los contenidos de consultoría en aprendizaje concreto.

Aplicabilidad

Cada contenido prevé herramientas que podrán aplicar a su puesto de trabajo inmediatamente después de concluida cada jornada de trabajo. En los temas de habilidades, realizarán numerosas prácticas para internalizar la habilidad.

Seguimiento On Line

Las presentaciones de cada clase son puestas a disposición de los participantes en el campus virtual de la Escuela de Negocios, generando un espacio adicional para generar aprendizaje. Se incluye adicionalmente material de lectura extra, videos relacionados a la temática, contenido multimedial que amplía la interpretación de los temas tratados.

Certificaciones

La UNC brindará certificados de asistencia a las personas que completen el cursado con un mínimo del 80 % de asistencia del programa completo.





Plan de Estudios

Proponemos desarrollar el Entrenamiento en Coaching de Equipos bajo un programa de 6 módulos, optimizando el tiempo y recursos disponibles. Los tiempos asignados a cada encuentro son de 4 horas reloj en total, con una pausa a mitad de jornada para facilitar la concentración y el aprendizaje persona.

MÓDULO 1. LOS PRINCIPIOS DEL COACHING.

El Coaching. Orígenes del concepto. Naturaleza del ejercicio del coaching. Técnicas fundamentales dentro de un proceso de cambio mediante el coaching. El campo de aplicación del coaching de equipo. El rol del coach y las competencias centrales de la persona que asume esta responsabilidad.

El proceso de aprendizaje. El círculo de aprendizaje elemental. Etapas en la generación de conocimiento y de habilidades. Los estilos de aprendizaje de las personas. Desarrollo de conocimientos, competencias y valores.

MÓDULO 2. DESARROLLO DE HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

Principios de la comunicación. El poder del lenguaje para crear contextos. Los axiomas de la comunicación humana. Aspectos verbales y paraverbales. Secuencia de puntuación de los hechos. Las emociones y su expresividad. Comprender, aceptar y validar la experiencia de otros.

La técnica de escucha. Generar apertura, integridad, empatía y asertividad. La ventana de Johari. Aprendiendo a llenar espacios vacíos. Técnica de preguntas. Tipos de preguntas. Silencios.

MODULO 3. LAS ETAPAS EN EL DESARROLLO DEL EQUIPO

Grupos y equipos de trabajo. Cómo pasamos a generar un equipo orientado al alto rendimiento. Las fases naturales que atraviesan los equipos durante su desarrollo. Elementos que caracterizan cada fase y su momento de crisis tanto respecto a la actividad productiva como a la relación interpersonal. Acciones que podemos realizar para facilitar la transición de las etapas. Rol del coach vs Rol del Jefe.

MODULO 4. EL LIDERAZGO SITUACIONAL DE LOS EQUIPOS

Qué entendemos por liderazgo. Razones para incorporar el modelo situacional. Criterios para hacer el diagnóstico del equipo en su madurez. Habilidades del coach para realizar el diagnóstico. Los cuatro estilos de liderazgo del equipo en función de su madurez. Desarrollo de habilidades en el coach para cambiar de estilo con eficacia. Comprender ciclos de progresión y de regresión. Habilidades para negociar el mejor estilo a aplicar.

MODULO 5. TEAM WORK - HACER FOCO EN EL RESULTADO

Metodología para trabajar con el equipo cuando necesita mejorar en su faz operativa. Revisión de criterios para el Alto Rendimiento. Modelo de 8 hábitos enfocados al resultados: clientes y colaboradores ; foco en procesos y foco en innovación. Herramientas para medir las variables que afectan el resultado específico del equipo.

MODULO 6. TEAM BUILDING- LOGRAR COHESIÓN DE LAS PERSONAS

La integración de personas dentro del equipo. Acciones para lograr cohesión e identificación con el equipo. Modelos de identificación de personalidad dentro de los equipos. Revisión de herramientas clásicas. Modelo de TMS de los roles de equipo. Técnica de identificación de la tipología para seleccionar los integrantes de su equipo. Cuadro que resume la conformación final del equipo.

Días y Horarios

Los días de cursado serán los días **martes de 17 a 21** hs en la Escuela de Negocios de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNCuyo. El día de inicio de las actividades es el **10 de marzo** de 2020, generando un encuentro por semana hasta el día 9 de junio.

Inversión

El Curso de **Coaching de Equipos** se encuentra organizado en 5 módulos desarrollados en 13 encuentros de 4 horas de duración, totalizando así 52 horas reloj de cursado presenciales y 20 hs de cursado on line.

La inversión necesaria para desarrollar el programa es de once mil pesos **(\$11.000)**. Forma de pago:

Forma de pago:

Transferencia bancaria antes del 25 de febrero de 2.020	\$ 10.000
Transferencia bancaria antes del 09 de marzo de 2.020	\$ 11.000
Tarjeta de crédito antes del 09 de marzo de 2.020	4 cuotas de \$ 2.900

Dirección

Eduardo Silveti

Licenciado en Psicología, Diplomado en Recursos Humanos, Diplomado en Procesos de Mejora Continua. Human Resources Business Partner en Knight Piesold Argentina.

Consultor de empresas en concepto de Desarrollo Organizacional, siendo sus principales clientes son: Mediterráneo Renault y Nissan, Grupo Holcim, Easy, Jumbo, Super Vea, Telefónica, Flowserve, Sancor Seguros, Asociart, CME, Belatrix, Uno Medios, Villavicencio, Grupo del Plata Salud, Bodegas Chandon, Proemio Wines, The Vines of Mendoza, Trivento Bodegas y Viñedos, Finca Agustino, Dominio del Plata, Jugos Australes, Bodega Kaiken, Palero Impresiones, Lucas Wine Way, Grupo LTN, AYSAM, DGR, entre otras.

Ex Director de Carrera de Licenciatura en Psicología_UCA. Docente en carreras de grado en Psicología del Deporte y Psicología Organizacional. Docente de Posgrado en el Programa de Desarrollo Gerencial de la UTN ; en el Diplomado de Psicología Organizacional de la UNC; en la Especialización en Gestión de RRHH en la UMaza.



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
CIENCIAS
ECONÓMICAS

POSGRADO
SECRETARÍA DE
POSGRADO E INVESTIGACIÓN

Expositores

MARIA ALEJANDRA RIGO

Master en Psicoterapia Sistémica. Licenciada en Psicología. Terapeuta Familiar. Coach Ontológico Profesional por GL.

Docente en la Maestría de Derecho Laboral y Maestría Psicoterapia Sistémica de la UDA. Docente Posgrado de RRHH UNC. Docente en la Maestría de Calidad UTN. Docente para el MBA online para Latinoamérica de la Université de Management de Suiza. Aden School Psicóloga para ICAS Mc Care en asistencia psicológica para empleados en zona inhóspita y asistencia grupal en accidentes mortales en Minas.

ARMANDO CARRASCO

Master of Business Administration (M.B.A.), Posgrado Especialista en Marketing, Ingeniero Industrial. Coach Ontológico certificado.

Gerente de Desarrollo Humano en PREAR Pretensados Argentinos S.A. Consultor Senior en PYMET – FIATO. Diagnóstico Consultoría Capacitación. Gerente Regional en Asociart S.A. ART Gestión Comercial Administración de Siniestros Prevención de Riesgos Medicina Laboral.

FERNANDO ANTA

Programa de Desarrollo Gerencial (ADEN). Certified International Coach (International Coaching Community). Maestría en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EUDE. Escuela Europea de Dirección y Empresa). Lic. en Psicología (UDA). Socio Consultor en Anta y Asociados. Ex Jefe de Recursos Humanos en Holcim; Jefe de RRHH Zona Cuyo en Prosegur; Coordinador RRHH Región Oeste en Correo Argentino. Docente de grado en carrera de Psicología en UCA y UDA.

CESAR ISOLA

Licenciado en Análisis de Sistemas, Learning Organizations, Organizaciones que aprenden, Learning Sciences, Programa de Desarrollo Directivo, Administración y gestión de empresas, Systems Analysis (CAECE); Management Development Program, Universidad Centro de Altos Estudios en Ciencias Exactas Owner en Isola Consultores. Consultoría y Capacitación para la Alta Dirección de las empresas Consultoría y Capacitación en Gestión y Conducción de Personas Consultoría en Empresas de Familia: Implementación de Órganos de Gobierno, Sucesión Generacional, Protocolo Familiar.