

# Coaching y Liderazgo

COMPETENCIAS DIRECTIVAS GENÉRICAS

DIRECCIÓN ACADÉMICA:  
RAFAEL ECHEVERRÍA

PROGRAMA  
ABIERTO

DURACIÓN  
6 MESES

Completando esta primera etapa, tendrás la posibilidad de realizar el Diplomado en Coaching Ontológico y certificarte como *coach*.

El programa se propone instalar en directivos, gerentes y líderes un nuevo modelo de gestión, que toma como eje las conversaciones como generadoras de resultados, dentro de un equipo y con el entorno. La calidad de las conversaciones que tiene un líder determina su horizonte de posibilidades, propias y para la organización. Asimismo, la conversación con uno mismo cobra importancia, como espacio reflexivo y de liderazgo.

En el desarrollo de este programa, se facilitan experiencias de aprendizaje altamente efectivas para todas las personas involucradas: el participante, su equipo de trabajo y otras redes en las que actúa. Nuestra propuesta se basa en trabajar tres dimensiones de la persona: lenguaje, cuerpo y emocionalidad.

Esta mirada posibilita que cada participante evalúe su momento presente y rediseñe el tipo de profesional, líder y persona que quiere ser.

# PLAN DE ESTUDIOS

## TALLER 1

---

### EL CARÁCTER CONVERSACIONAL DEL TRABAJO, LA EMPRESA Y EL MERCADO

- › La evolución del mundo del trabajo: nuevos modelos de gestión.
- › Hacia un nuevo modo de hacer empresa.
- › El gerente como *coach*.

### MAPAS DE RUTA DEL PROGRAMA

- › Los componentes de una conversación como áreas de desarrollo de competencias.
- › Diferentes tipologías conversacionales y su papel en las organizaciones.
- › El modelo del observador, la acción y los resultados.
- › Aprendizaje de primer y segundo orden.

### CONVERSACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS, Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO

### EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y LOS DESAFÍOS DE LA TRANSFORMACIÓN

- › Los obstáculos en el aprendizaje.
- › Los factores que facilitan el aprendizaje.

### COMPETENCIAS SOBRE EL ESCUCHAR

- › La competencia de escuchar diferencias.
- › El escuchar como factor clave de todo proceso de negociación.
- › La competencia del escuchar lo que no se dice: la escucha de inquietudes, de posibilidades, de expectativas.

### PROFUNDIZACIÓN EN LA NOCIÓN DEL OBSERVADOR: INTERPRETACIÓN Y REALIDAD

- › Los dominios primarios del observador.
- › Los ejes principales del observador.
- › Observadores de enfoque único y de enfoque múltiple.
- › Observadores de orientación hacia sí mismos y de orientación hacia otros.

### LAS COMPETENCIAS DEL HABLAR

- › Modalidades del habla: proposición e indagación.
- › Actos lingüísticos básicos: afirmaciones y declaraciones.
- › Algunas declaraciones básicas.

### LOS JUICIOS Y SU PAPEL EN EL TRABAJO EN EQUIPO

- › Los juicios como herramienta de construcción de futuro.
- › Las competencias básicas en el manejo de juicios.
- › El arte de la retroalimentación, factor clave en el desenvolvimiento de equipos.
- › Los juicios como herramientas de rediseño de identidades individuales y colectivas.

## TALLER 2

---

### EL SISTEMA COMO CONDICIONANTE OCULTO DEL COMPORTAMIENTO

- › Bases del enfoque sistémico. Desarrollo de una mirada sistémica sobre los fenómenos humanos y organizacionales.

### EL CICLO DE LA COORDINACIÓN DE ACCIONES Y EL ANÁLISIS DE PROCESOS

- › Peticiones, ofertas y promesas.
- › Etapas y fases del ciclo de coordinación y sus correspondientes competencias.
- › Hacia una cultura de impecabilidad en el cumplimiento de compromisos.

### INTRODUCCIÓN A LA EMOCIONALIDAD COMO FACTOR DE DESEMPEÑO DE INDIVIDUOS Y EQUIPOS

- › Los efectos de las emociones en el clima y gestión de organizaciones.
- › Liderazgo emocional.
- › Diseño del espacio emocional.
- › La diferencia entre emociones y estados de ánimo.
- › Emocionalidad y corporalidad.
- › Emocionalidad y lenguaje.
- › Modelos de intervención sobre las emociones y estados de ánimo en personas y equipos de trabajo.

### CORPORALIDAD E IDENTIDAD PERSONAL

- › La presencia corporal.
- › Habitualidad y versatilidad corporal.
- › La corporalidad como factor de incidencia en el desempeño.
- › Hacia una mayor versatilidad corporal.

## TALLER 3

### RUTINAS DEFENSIVAS EN LA ORGANIZACIÓN

- › El papel que el fenómeno del callar juega en las organizaciones.
- › Rutinas defensivas en experiencias de adquisiciones y fusiones de empresas.
- › Análisis de algunas rutinas defensivas claves, los factores que las generan y sus mecanismos de disolución.
- › La prevención de rutinas defensivas.

### REDES CONVERSACIONALES Y DISEÑO DE CONVERSACIONES

- › Tipología de conversaciones orientadas a la resolución de problemas.

### LA DINÁMICA COMPLEJA DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

- › Los límites de los análisis lineales sobre las dinámicas de desempeño.
- › La noción de atractor conductual y sus variedades.
- › La conectividad como parámetro de control del desempeño de los equipos.
- › Las variables críticas que determinan la conectividad en los equipos.
- › Modelo de intervención para generar equipos de alto desempeño inexistentes. Conversaciones inexistentes y conversaciones inefectivas.

### DISEÑO PERSONAL Y DEL EQUIPO EN EL FUTURO

#### CORPORALIDAD

- › Hacia una mayor versatilidad corporal.
- › La intervención corporal como dominio personal y diseño de posibilidades de transformación y cambio.

La UTDT se reserva el derecho de modificar los módulos, sus contenidos y los profesores, garantizando la calidad de los mismos.

#### METODOLOGÍA

- El programa está diseñado con diferentes espacios de aprendizaje, que colocan en el centro al participante, y generan diferentes experiencias y vivencias para facilitar el espacio de transformación personal y del sistema (individuo y empresa).
- 3 talleres presenciales/*online*, en los que se desarrollan temas de forma teórica y vivencial. Cada uno de ellos consta de 3 jornadas de 8 horas.
  - 5 sesiones con la comunidad de aprendizaje: el curso se divide en grupos de siete a diez participantes a cargo de un *coach* supervisor, que facilita uno de los temas vistos en los talleres de forma vivencial y práctica.
  - Una plataforma de *e-learning*, donde el participante recibe materiales de lectura y se propicia un espacio de reflexión e intervención personal, monitoreado por el *coach* supervisor.
  - Un espacio de 4 sesiones de *coaching* individual, en el cual se abordarán los temas que el participante sugiera al transitar este proceso de rediseño.
  - Una observación del participante con su equipo de trabajo, para poder dar cuenta de sus comportamientos habituales y espacios de mejora en el liderazgo del equipo; el *feedback* posterior será tomado como una sesión de *coaching*.

#### AUDIENCIA

- Presidentes, directores y gerentes de organizaciones y empresas, que busquen integrar y gestionar equipos de alto desempeño.
- Profesionales y líderes que deseen incorporar nuevos aprendizajes que incidan en la efectividad de sus acciones y en la mejora de su calidad de vida.
- Todos aquellos que deseen iniciar un camino como *coaches*, agentes facilitadores del cambio.

#### CUERPO DE PROFESORES

**Rafael Echeverría**. Ph.D. in Philosophy, University of London. Licenciado en Sociología, Pontificia Universidad Católica de Chile. Socio fundador de Newfield Consulting, empresa que opera en Estados Unidos, España, México, Argentina, Brasil, Venezuela y Chile, dedicada a la construcción de organizaciones de alto desempeño. Asesor del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), en la formación de profesores y directivos. | **Alicia Pizarro**. Licenciada en Educación, Universidad Central de Venezuela. Tecnóloga educativa especializada en Educación de Adultos y Coaching Ontológico, The Newfield Group. Socia fundadora y directora de Newfield Consulting. Codiseñadora del programa "The Art of Business Coaching (ABC)", dictado en diferentes países de habla hispana. | **Roby Sanvido**. MBA, IAE (Universidad Austral). Licenciado en Administración y Contador Público, UBA. Socio fundador y director de Newfield Consulting Argentina. Empresario textil. Consultor especializado en programas de armado de equipos de trabajo. | **Alejandra Molina**. Licenciada en Recursos Humanos, Universidad Kennedy. Socia y directora, Newfield Consulting Argentina. *Coach senior* y formadora de *coaches*, Escuela de Coaching Ontológico Rafael Echeverría (ECORE).

## Informes

- 📞 (+54 911) 3919 0747
- 📞 (+54 11) 5169 7342
- ✉️ admisiones\_negocios@utdt.edu