



UNIVERSIDAD DEL CEMA

COACHING GERENCIAL

Para potenciar el feedback
y el desarrollo en tu equipo

Basado en el programa CBC de Fredy Kofman

Inicia 6 de Junio 2017

Informes e inscripciones:
Consultas al facilitador Ignacio Bossi:

actualizacion@cema.edu.ar
jib@cema.edu.ar

Formato:
Testimonios de ex alumnos:

10 clases los jueves de 18,30 a 22hs
www.facilitar-inspirar.com.ar



Índice de contenidos de este documento

- **¿Para qué elegir este curso de entrenamiento?**
- **El Método CBC**
de Fredy Kofman
- **Plan de Trabajo semanal**
- **Bibliografía propuesta**



¿Para qué elegir este curso de entrenamiento?

El Coaching está siendo una herramienta indispensable para aquellas personas y organizaciones que están seriamente comprometidas con mejorar sus **relaciones y resultados**.

Entendemos al Coaching Ontológico, como una disciplina que facilita a las personas, el logro de resultados, por medio de un proceso de transformación personal de las **conversaciones** desde las que operamos. Dicho proceso implica revisar tendencias conversacionales, desarrollar nuevos tipos y mejorar las actuales en su forma y contenido.

“La comunicación humana es un milagro”. Humberto Maturana

Ser efectivo o transformar la forma en la que conversamos incluye considerar un grupo de competencias que se hacen cargo de los tres dominios de todo acto conversacional: lo **lingüístico**, lo **emocional** y lo **corporal**. Este entrenamiento da un lugar al desarrollo de cada una de ellas y las va integrando clase a clase.

“Todo futuro distinto esta a una conversación de distancia”. Alejandro Marchesan

Si observamos cualquier objetivo laboral o personal que queremos alcanzar, podemos ver que el mismo está condicionado y compuesto por un sinnúmero de conversaciones, que requieren ser afrontadas, transformadas o retomadas. Por ello este entrenamiento se focaliza en el desarrollo de nuestras competencias conversacionales.

Tal como plantea Rafael Echeverría en su libro *La Empresa Emergente*, la **productividad laboral** en las empresas de nuestra época se alcanza en base a tres tipos de tareas: la tarea Individual, la tarea de coordinación y las tareas de aprendizaje. Dado que las tres tienen una gran componente conversacional, el propósito de este entrenamiento es brindar al participante herramientas que le faciliten la mejora de su productividad principalmente en el plano laboral, aunque los cambios también son naturalmente trasladables a otros dominios de la vida.

A los efectos de potenciar el proceso de aprendizaje e incorporación de las nuevas formas conversacionales, este entrenamiento cuenta con *tres procesos didácticos principales*: un juego de *simulación organizacional grupal*, una metodología de *coaching individual* por medio de fábulas y las *transferencias semanales*.

A la primera, le llamaremos **la Agencia**, y nos servirá para practicar las herramientas del curso en situaciones organizacionales similares a las que transitan los participantes. Las reuniones de La Agencia, usaran en cada una de ellas, la *metodología de coaching grupal* que ofrece el curso.

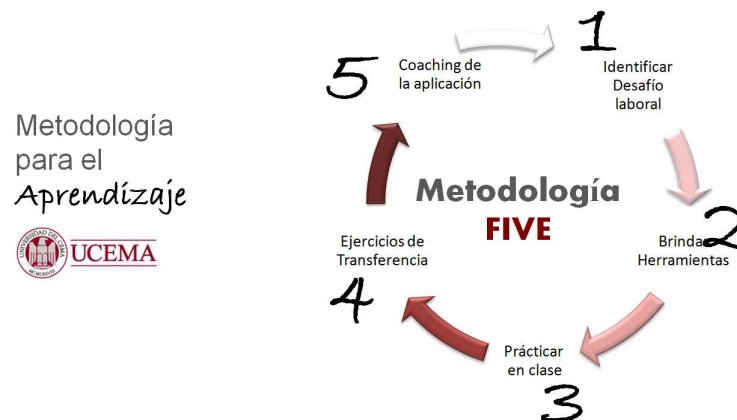
En la segunda, asistiremos al participante en su plan de mejora o transformación de algún aspecto que haga a su empleabilidad, por medio de una *metodología coaching individual* que llamamos **la Fábula**. En ella el participante ampliará su auto-conocimiento y por tanto su posibilidad de cambio. Finalmente, cada clase le planteará al participante una serie de ejercicios para llevar lo aprendido a tu oficina, llamamos a esta metodología con películas y ejercicios **La Transferencia** semanal.

Nuestro equipo de coaches, estará atento de las necesidades individuales de desarrollo de cada participante, lo cual hará del entrenamiento un espacio “a medida”.



Metodología de Entrenamiento DCO y tres tácticas de Coaching

En el Programa DCO hemos desarrollado una metodología que llamamos “Five”, la misma es el resultado de nuestra larga experiencia como entrenadores en entornos corporativos. La metodología busca **acelerar** y **asegurar** el proceso de *incorporación* de lo aprendido en la vida laboral del participante.



La metodología implica seguir en cada sesión el esquema arriba mostrado:

1. Identificar desafíos de oficina juntos con los participantes en relación al tema que se va a desarrollar. Esto facilita el compromiso del participante ya que se convierte en parte del diseño de la agenda y percibe un curso útil a sus necesidades
2. Ofrecer herramientas. Los facilitadores de nuestro equipo, usan las herramientas provistas por las disciplinas que están en boga. En este momento, la PNL y el Coaching Ontológico forma parte central de las ideas que ofrecemos al participante. La práctica nos muestra que la mejor manera de “enseñar” habilidades soft o blandas es desde el ejemplo de los facilitadores.
3. Practicar en clase. Cada herramienta mostrada es practicada durante la sesión a los efectos que los participantes inicien el proceso de vincularse con sus desafíos con nuevas herramientas o maneras de ver o entender/se. Disponemos de múltiples actividades didácticas para hacerse cargo de la práctica
4. Terminada la clase. Invitamos al participante a realizar Ejercicios de Transferencia de lo aprendido a sus vidas laborales. Estos ejercicios tienen un proceso: Primero mirar la habilidad en el personaje de una película (a ver en su tiempo libre). Elegimos películas reconocidas por sus virtudes como entretenimiento. Luego, le planteamos al participante una serie de ejercicios para observar y practicar la herramienta en su trabajo.
5. En la siguiente sesión, antes de iniciar un nuevo tema. Abrimos un espacio de Coaching grupal de la aplicación de campo. Allí se despejan nuevas dudas y se refuerza el aprendizaje.

El Método CBC de Fredy Kofman

Coaching con el método de Conscious Business Coaching

Esta metodología está basada en las propuestas de *coaching organizacional* de Fred Kofman y secundariamente en los aportes de coaching ontológico de Rafael Echeverría y Julio Olalla.

Cada conversación busca resolver un tema concreto del coachee por medio de 6 pasos:



Este método está enfocado en *situaciones puntuales* donde el coachee (socio o director) necesita tener una resolución concreta.

La implementación de la "solución" se practica por medio de la *metodología de role play*, por lo cual el coachee estará mejor entrenado para la situación a abordar.

Finalmente el método busca que el coachee alcance "el éxito más allá del éxito", esto significa que siendo la meta que se propone, condicionada por los múltiples factores sobre los que no tiene control, una propuesta central de la metodología es que el coachee sea consciente y honre un conjunto de valores que quiere sostener mientras busca ser efectivo con el asunto que quiere resolver.



Plan de Trabajo semanal

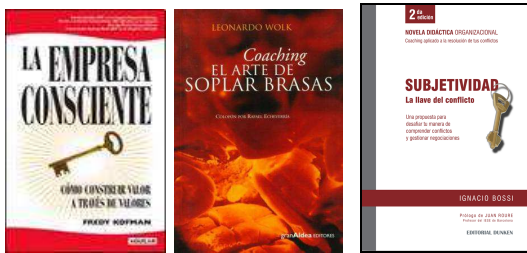
Sesión	Durante la sesión			Propuesta de Transferencia
	Sesión General			
Nro	Paso del Proceso de Coaching	Herramientas	Prácticas de Coaching	Video CBC
1	Introducción a los Desafíos para hacer Coaching en el campo laboral		Armado de Mini Grupos	Video 1 - Con Adres - Foco: El Proceso completo
2	Introducción al trabajo individual			En busca del destino
3	Paso 1: Apertura y Reglas	Mapa de la Conversación. Contacto y contrato	Práctica Paso 1	Video 2 - Con Rodrigo - Foco: Apertura
4	Paso 2: Brecha y Limpiar Meta	Meta Condicionada e incondicional	Práctica Pasos 1 y 2	Video 3 - Con Ana Lucia - Foco: Comprender la Brecha
5	Integración		Práctica Pasos 1 a 2	Video 4 - Con Margarita - Foco: Limpiar la Meta (Integrarse a ella)
6	Paso 3: Facilitando una Resolución Consciente	El Role Play Directo, Inverso y Houdini (Experto consciente)	Práctica Pasos 1 a 3	Video 5 - Con Tonio - Foco: Resolución Video 6 - Juan Carlos - Foco: Empujar o soltar al coachee (Opcional)
7	Paso 4: Entrenando la conversación superadora	El Role Play Directo Plus	Práctica Pasos 1 a 4	Video 7 - Con Carla - Foco: Entrenamiento de Conversación



8	Paso 5: Comprometarse (a emprender lo nuevo) Paso 6: Aprendizaje juntos	Conversaciones para la Acción	Práctica Pasos 1 a 6	Video 8 - Con Tara (2) - Foco: Compromisos Video 9 - con Vanesa - Foco: Expandir Aprendizajes
9	Paso 7: Cierre y acuerdo de Seguimiento	Cierre del Proceso	Práctica Pasos 1 a 7	Video 10 - Con Maria Denise - Foco: Cierre y Seguimiento
10	Cierre del Programa	Check Out al Programa	Práctica en Trios	

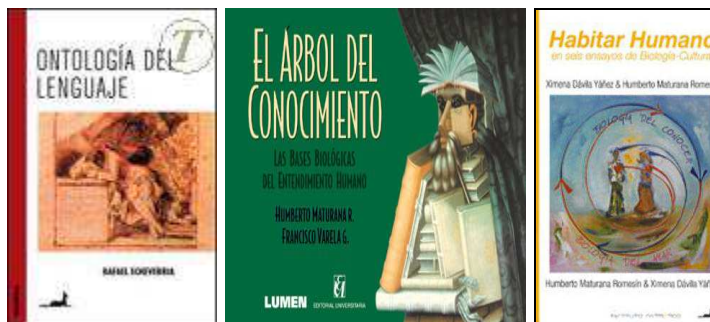
Bibliografía propuesta

La Propuesta desde una mirada Operativa



- Fredy Kofman: **La Empresa Consciente** Aguilar
- Leonardo Wolk: **Coaching el Arte de Soplar Brasas**, Gran Aldea Editores
- Bossi Ignacio: **Subjetividad la llave del conflicto**

La Propuesta desde su trasfondo Filosófico



- Rafael Echeverría: **Ontología del Lenguaje**, Granica
- Humberto Maturana y Francisco Varela: **El Árbol del Conocimiento**, Ed. Lumen
- Humberto Maturana y Ximena Dávila: **Habitar Humano**