



19ª EDICIÓN
100% VIRTUAL
2022

CERTIFICACION INTERNACIONAL EN **COACHING DE EQUIPOS**

Programa acreditado por la International
Coach Federation y por AECOP como
Educación Continua para Coaches

CCE
ICF CONTINUING
COACH EDUCATION

30.0 Core Competencies

30.0 Resource Development



15.0 Créditos de Formación Continua
(CFC)

 **NEXI GLOBAL**
CONSULTORES

“No puedo existir en la vida cotidiana sin interactuar y comunicarme continuamente con otros. (...) sé que los otros tienen de ese mundo común una perspectiva que no es idéntica a la mía. Mi aquí es su allí. **A pesar de eso, sé que vivo en un mundo que nos es común.** Y, lo que es de suma importancia, sé que hay una correspondencia entre mis significados y sus significados en este mundo”.

BERGER Y LUCKMANN, 1993, P. 40-41.

La Certificación internacional en Coaching de Equipos es un programa de educación continua para coaches certificados y líderes de equipo. Está destinado a desarrollar las competencias específicas del coaching de equipos.

Destinatarios

Mucho se habla de la importancia del trabajo en equipo, pero venimos investigando, desde hace cinco años su nivel de efectividad. Es decir, cuántos equipos cumplen con su propósito a satisfacción de sus clientes, sus miembros se llevan realmente bien, tanto como para elegirse mutuamente para seguir trabajando juntos, y cada uno de ellos logra satisfacer alguna necesidad de orden superior (orgullo de pertenencia, sentirse reconocido/a y tener la posibilidad de hacer contribuciones valiosas). Los resultados son alarmantes, más de 1800 personas respondieron nuestra encuesta y el promedio es de un equipo y medio. Definitivamente, la inteligencia social es una necesidad imperiosa y una asignatura pendiente.

Dado que los equipos efectivos son poderosos, pero son una rareza, hemos diseñado este programa que viene a llenar ese vacío. **Es una propuesta de valor para líderes de equipo y coaches entrenados.** Los primeros porque podrán desarrollar las competencias del líder coach, pudiendo promover y facilitar el camino hacia la efectividad de sus equipos. En el caso de los coaches, porque podrán desarrollar sus competencias como coaches de equipos, abordando la singularidad de esta práctica.

Objetivo general

Desarrollar las competencias para el ejercicio del coaching de equipos y el desarrollo del rol de líder coach, comprometidos con el desarrollo de equipos efectivos.

Entendemos que el coaching de equipos es: "(...) un enfoque integral y sistémico diseñado para ayudar a un equipo a maximizar sus talentos y recursos colectivos, para lograr y superar los objetivos requeridos por la organización". (Carr & Peters. High Performance Team Coaching, 2013)

Objetivos específicos

Al final del programa, los participantes estarán en condiciones de:

- ▲ Adquirir, mejorar y desarrollar las competencias para aplicar las distintas fases de nuestra metodología 4D: DEMANDA – DIAGNÓSTICO – DISEÑO – DESARROLLO
- ▲ Desarrollar agudeza antropológica para comprender la importancia de la naturaleza de la **DEMANDA**, como paso inicial de una intervención de coaching de equipos.
- ▲ Adquirir las competencias para realizar un **DIAGNÓSTICO** con perspectiva sistémica:
 - ▶ Desde lo universal-general: la organización, la industria, el mercado, las reglas que definen su desempeño, las restricciones y posibilidades del sistema socio-económico-jurídico de la sociedad donde opera y de la aldea global.
 - ▶ Desde lo particular: las necesidades del equipo.
 - ▶ Desde lo singular: el perfil de cada uno de los miembros y del equipo en su conjunto.
 - ▶ Desde el liderazgo: expectativas para el líder del equipo.
- ▲ Desarrollar las competencias para el **DISEÑO** de un programa de coaching de equipos, con la premisa que el equipo se debe apropiarse del diseño. Es decir, se trata de un **CO-DISEÑO**.

- ▲ Adquirir las competencias para el **DESARROLLO** del coaching de equipos, con la premisa que el mismo se desarrolla sustentado en la construcción de la visión compartida.
- ▲ Adquirir la sensibilidad para percibir la emocionalidad del equipo y sus consecuencias: Positividad vs. negatividad, como claves para la efectividad del equipo.
- ▲ Identificar qué técnicas son más efectivas en cada momento del programa:
 - ▶ Presentación, desde la indagación apreciativa.
 - ▶ Check in – check out.
 - ▶ Expectativas individuales: preguntas poderosas.
 - ▶ Normas del grupo.
 - ▶ Valores y principios de un equipo.
 - ▶ Teoría expuesta vs. teoría en uso.
 - ▶ Saber cómo y cuándo aplicar técnicas de stop-reflect.
- ▲ Aprender el arte del feedback desde la indagación, para evitar las reacciones defensivas de quienes reciben el feedback.
- ▲ Ser competente en la recepción del feedback sin reaccionar defensivamente.
- ▲ Conocer y comprender los enfoques de coaching de equipos, más reconocidos mundialmente, para ser capaz de elegir el propio estilo.
- ▲ Adquirir las competencias para evaluar la efectividad de los equipos. “Lo que no se mide, no se controla; lo que no se controla, no se gestiona; lo que no se gestiona, no se mejora”.
- ▲ Aprender desde la práctica.
- ▲ Demostrar que es un jugador de equipo. Clave para el desempeño exitoso del coach de equipos.

Contenidos y secuencia didáctica del programa:

Pre-programa

1. Completar el formulario de inscripción.
2. Entrevista de admisión.
3. Completar el test PDA, de perfiles y competencias. (<https://www.pdainternational.net/es-es>).

Contenidos

La siguiente secuencia didáctica da cuenta de los contenidos que se abordan durante el programa, en la modalidad mixta (Blended Learning), que completan 37,5 horas de aprendizaje sincrónico y 70 horas de aprendizaje asincrónico. **El programa otorga 60 CCEUs para miembros de ICF y 15 créditos de formación Continua (CFC) AECOP** válido para la renovación de las certificaciones profesionales a las personas que lo realicen.

CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL EN COACHING DE EQUIPOS. Virtual 2022. Aprendizaje Mixto (Blended learning)							
SEMANA	DÍA	Hora Española	Synchronous Learning (SL)	Asynchronous Learning (AL)			
			SESIÓN	P. MENTORING	EJERCICIOS		
1	14-mar	18:00 a 20:30	I. Presentación del equipo facilitador, los participantes y el programa. Tour por la plataforma virtual.				
2	21-mar	18:00 a 20:30	II. Valores del equipo. Definición y conductas observables.		1. Metodología 4D, para desarrollo de equipos efectivos.		
3	28-mar	18:00 a 20:30	III. Bases de la dinámica de grupos. El rol de coach de equipos. Metodología 4D. 4MAT. Metodología de aprendizaje				
4	04-abr	18:00 a 20:30	IV. Aprendizaje en la acción. Metodología 4MAT.	1. Elección del mentor.	2. Rol del Coach. Bases de la dinámica de grupos.		
5	11-abr	18:00 a 20:30	Supervisión general		3. Aprendizaje en equipo. Aprend. en la acción. Metodología 4MAT.		
6	18-abr	18:00 a 20:30	V. Dinámica compleja de los equipos de alto desempeño.	2. Contrato de Mentoring	4. Caso: No hay misterios, hay misteriosos.	5. Caso: Sistema integrado y eq. sin integrar.	
7	25-abr	18:00 a 20:30	VI. Modelos Mentales en el Management. Racionalidad relativa en los equipos.		6. La creatividad y la dinámica compleja de los equipos efectivos.	7. Caso: Una golondrina no hace verano	
8	02-may	18:00 a 20:30	VII. Del pensamiento sistémico a la acción sistémica.		8. Modelos Mentales en el Management. Dilemas de la gestión participativa.		
9	09-may	Stop Reflect					
10	16-may	18:00 a 20:30	VIII. Lo que no se mide no se controla. Equipos y Gestión del desempeño.		9. Coaching de equipo y restricciones del proceso.	10. Del pens. sistémico a la acción sistémica	
11	23-may	18:00 a 20:30	Supervisión general	3. Entrevista/s en profundidad al mentor.	11. Caso: Un ejemplo de cohesión.	12. Equipos Efectivos. Lo que no se mide no se controla ...	
12	30-may	18:00 a 20:30	Presentación de las propuestas ejercicio 10. Proyecto Away (Lejos)				
13	06-jun	18:00 a 20:30	IX. Enfoques de referentes: Hackman & Wageman. Hawking P., Clutterbuk, D.		13. Caso: Coherencia y liderazgo	14. Evol. de la disciplina. Referentes: Hackman & Wageman. Hawking P., Clutterbuck, D.	
14	13-jun	18:00 a 20:30	X. Enfoques de referentes: Thornton C., Cardón A.		15. Evol. de la disciplina. Referentes: Thornton, C., Cardón, A.	16. Metodología en la práctica. Caso ES. Lecciones aprendidas del programa.	
15	20-jun	Stop reflect					
16	27-jun	18:00 a 20:30	Presentación de los casos de mentoring	4. Lecciones aprendidas de la práctica de Mentoring.			
17	04-jul	18:00 a 20:30	CIERRE DEL PROGRAMA		EVALUACIÓN POR FEEDBACK MÚLTIPLE	EVALUACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA	

En síntesis, el programa contempla:

Aprendizaje sincrónico (SL. Synchronous Learning): total 35 horas.

El programa contempla el dictado de catorce conferencias (Webinars) de 2,5 hs. Total 35 horas de clases sincrónicas.

Aprendizaje asincrónico (AL. Asynchronous Learning): Total 70 horas.

1. Los participantes deberán completar 16 (ejercicios), tareas de cumplimiento individual y reflexión en grupos de estudio. Total de 32 hs. de sesiones asincrónicas, que serán supervisadas y recibirán feedback de los coaches supervisores.
2. Práctica de Mentoring: esta metodología lleva a los participantes a analizar un caso en tiempo real o entrevistar a un coach de equipos para comprender un caso relevante. La práctica de mentoring consta de 4 (cuatro) entregas que demandan 20 horas asincrónicas. Reunidos en equipos, los participantes tendrán la oportunidad de comprender, compartir y aprender la singularidad del Coaching de equipos, aplicando lo aprendido en un caso práctico.
3. Análisis y reportes, más presentación de la propuesta de Away: Tres entregas que demandan 18 hs.

Antecedentes del Coordinador General:



Horacio E. Cortese

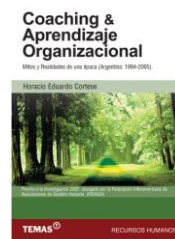
Doctor en Sociología del Trabajo. Diplomado en Dinámica de Sistemas en el MIT (Systems Dynamic for Managers, 1997). Coach Ontológico Empresarial, certificado por Newfield Consulting (Rafael Echeverría). Master Coach de la Asociación Argentina de Coaches Ontológicos Profesionales (AACOP), Professional Coach Certified (PCC), de la International Coach Federation (ICF). Director académico de la escuela de coaching Generación Más, Buenos Aires, Argentina. Director del Programa de Certificación en Coaching de Equipos (Continuing Coach Education, de la ICF).

Cuarenta y seis años de trayectoria organizacional, veintitrés en organizaciones, desde 1988 a 1997 ocupó posiciones de dirección, y desde 1998 dirige su firma de consultoría dedicada al coaching ejecutivo, al coaching de equipos y al aprendizaje organizacional.

Director del Master en Recursos Humanos en la Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales (UCES - Argentina), desde 1997.

Es autor de los libros:

- ▲ “Coaching y Aprendizaje Organizacional. Mitos y Realidades de una Época” (Buenos Aires, Temas, 2007). Galardonado con el Premio a la Investigación FIDAGH 2007 (Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana) y Mención de Honor de la Academia Nacional de Ciencias de la Empresa, Buenos Aires, diciembre de 2008.



- ▲ “Manual de Coaching de Equipos. Del Discurso a la Práctica” (Buenos Aires, Temas, 2015). Galardonado con Mención de Honor de la Academia Nacional de Ciencias de la Empresa, 2015. Buenos Aires, diciembre de 2016.



- ▲ “Manual de Coaching de Equipos. 4D Una metodología para o desenvolvimiento de equipes efetivas e inovadoras”, 2019. 1ª edición en portugués, Belo Horizonte, Ed. Saberes.



- ▲ “Manual de Coaching de equipos. 4D Una metodología para el desarrollo de equipos efectivos. 2020 2ª edición ampliada, Buenos Aires, Ed. Temas.



Coaches supervisores:



Ps. Evelin Baiocchi (Mat. Prof. 3820)

Enfocada en el desarrollo del potencial de las personas, los equipos y las organizaciones, desde una acción dinámica y creativa.

Psicóloga Clínica y organizacional con más de 15 años de experiencia. Coach Ejecutiva certificada del Programa de Certificación Internacional en Coaching Ejecutivo Organizacional (CEO) a cargo de Leonardo Wolk. (ACTP ICF).

Coach de Equipos de la Certificación Internacional en Coaching de Equipos (CICE) a cargo del Dr. Horacio Cortese.

Ejerce el coaching de equipos organizacionales y deportivos de alto rendimiento. Es facilitadora de talleres en empresas.

Practitioner en PNL (Programación Neuro Lingüística).

Formada en Constelaciones Estructurales y Pensamiento Sistémico.

Es facilitadora de la Certificación Internacional en Coaching de Equipos.

Actualmente cursando la maestría en 'Investigación Integrativa en Pensamiento Complejo', Multiversidad Edgar Morín. México.



Dr. Gustavo Guzmán

Conferencista habitual en diferentes foros y varios países, como Argentina, España, Portugal, Brasil y Colombia.

Ha sido profesor en la Universidad Nacional de Mar del Plata, en la Universidad Argentina de la Empresa (UADE) y en la Universidad de Valencia, España, donde también fue investigador.

Doctorado en Psicología del Trabajo y de la Organización, también es Master en Gestión del Talento de la Universidad de Valencia, en 2010 se graduó como Coach Ejecutivo en España (AECOP) y fue miembro del Centro Europeo de Coaching Ejecutivo, y trabajó durante 17 años como consultor de recursos humanos en varias empresas españolas.

Es facilitador de la Certificación Internacional en Coaching de Equipos.



Lic. Rubén Darío Miguela (ACC de ICF)

Licenciado en Recursos Humanos (UCES), 2003.

Certificado como Coach Ontológico Profesional por la Escuela de formación de Líderes (ACTP de ICF), 2017.

Certificación Internacional de Coaching en Equipos – Horacio Cortese: 2018.

Desde 2004 brinda servicios de Consultoría a empresas Nacionales y Multinacionales, es socio fundador de LG Recursos Humanos (<http://lgconsultora.com.ar>).

Cuenta con una trayectoria profesional en y con empresas de envergadura de más de treinta años.