

CURSO DE COACHING EJECUTIVO

Este programa se centra en el aprendizaje de las bases fundamentales del **coaching ejecutivo**: herramientas, técnicas y habilidades para **mejorar el rendimiento**, las **relaciones interpersonales** o el **liderazgo**.

El curso de coaching ejecutivo está destinado a personas que desee ejercer como coaches profesionales y a todos los profesionales que desean aprender un nuevo estilo de liderazgo.

DIRIGIDO A:

Responsables de equipos, Profesionales, empresarios, responsables de Recursos Humanos, y gestores que en su práctica laboral necesiten tener conocimientos y desarrollar habilidades básicas de manejo de las principales herramientas y metodologías de Coaching.

OBJETIVOS

El propósito de este curso es que los participantes conozcan y pongan en práctica habilidades básicas de Coaching con las que optimizar su rendimiento y el rendimiento de sus equipos de trabajo.

- **COGNITIVO: Conocer** los fundamentos básicos del Coaching, las habilidades más destacadas que tiene que tener un coach, y la relación del Coaching con otras herramientas y metodologías de gestión de los RRHH como la Inteligencia Emocional, el Análisis Transaccional o la Dirección por Misión.
- **PSICO-MOTOR: Aprender a desempeñar en su vida profesional** lo practicado en situaciones teatralizadas (role-playing) de Coaching.
- **APECTIVO: Interiorizar y valorar** el Coaching no sólo como un conjunto de herramientas y técnicas que ayudan al directivo a optimizar el rendimiento de sus equipos, sino también como una actitud constante para mejorar la motivación, satisfacción y énfasis hacia la mejora continua de todas las personas que trabajan en la organización.

TITULACIÓN

IMAFE, Instituto para la Formación y Empleo, expedirá el Título de:

CURSO DE COACHING EJECUTIVO,

a aquellos alumnos que hayan superado los controles parciales y evaluación final con aprovechamiento.





CURSO DE COACHING EJECUTIVO

METODOLOGÍA DE ESTUDIO

Modalidad Mixta: Presencial y On-line.

El alumno accede a los contenidos del curso a través del CAMPUS VIRTUAL, en el que puede consultar y descargarse el material, acceder a la legislación y material complementario y realizar actividades propuestas por el tutor.

La evaluación del curso se realiza de forma continua. El alumno realiza durante el desarrollo del curso unos controles de tipo caso práctico o tipo test (dependiendo de la materia a evaluar) que remite al tutor para su evaluación.

La evaluación positiva del curso precisa de la realización de un trabajo final. En el trabajo final, el alumno participante tiene que:

- Realizar una memoria sobre “habilidades del coach” (mínimo 30 páginas).
- Resolver un caso práctico sobre Coaching.
- Desarrollar un role-playing como coach, y presentarlo en formato audio / video (duración mínima 15 minutos).

A la finalización satisfactoria del curso se entregará diploma acreditativo.

Duración: 200 horas, estructuradas del siguiente modo:

- La parte presencial del curso tiene una duración total de 24 horas de formación en aula.
- La parte on-line –complementaria a la presencial- tiene una duración de 126 horas. Está disponible para los participantes en el curso un espacio web propio con documentación escrita y audiovisual, práctica y teórica. En dicha plataforma online, el alumno tiene acceso a un tutor especializado para resolución de dudas.
- Es obligatoria la realización de un trabajo final. La estimación de tiempo necesario para este trabajo final es de 50 horas.

Si no se puede asistir a alguna de las sesiones presenciales en la actual convocatoria, el alumno podrá acudir a esas sesiones en la siguiente convocatoria sin coste alguno.



CURSO DE COACHING EJECUTIVO

TUTORIAS

Desde el inicio del Curso el alumno podrá acceder al servicio de tutorías para consultar y organizar el estudio bajo el asesoramiento de profesionales de la materia.

Los objetivos de los tutores son:.

- Motivar y promover el interés de los alumnos en el estudio del curso.
- Guiar y/o reorientar al alumno en el proceso de aprendizaje atendiendo a sus dudas o dificultades, ampliando su información.
- Evaluar el proceso de aprendizaje.

La función tutorial, es ejercida de manera muy individualizada, para ayudar a cada persona en sus dudas o dificultades. Esto implica que, en muchas ocasiones, los profesores y profesoras que operan en este marco llegan a conocer mejor a sus alumnos y alumnas que en un sistema tradicional, generalmente masificado, donde las relaciones tutoriales son escasas.

Las tutorías del curso puede efectuarlas por teléfono, carta, correo electrónico, fax y entrevista personal

CLASES PRESENCIALES OPTATIVAS

Durante el desarrollo del curso se realizan sesiones presenciales para explicar cada parte del temario, disponiendo el alumno desde el inicio del curso de todas las sesiones que se realizarán y las materias que se imparten en cada una de ellas. Este apoyo presencial enriquece al alumno con abundantes referencias prácticas e intercambios de experiencias en relación con el trabajo actual o futuro de los participantes.

En el transcurso de las clases se profundiza en problemas específicos mediante un trabajo riguroso y participativo que permite respuestas a las inquietudes del alumno y, en definitiva, la actualización de conocimientos y su posterior aplicación en el mundo profesional.

Este sistema de estudio permite realizar un seguimiento individualizado de cada alumno para ofrecerle el apoyo y la orientación necesaria.



CURSO DE COACHING EJECUTIVO

BOLSA DE TRABAJO

El objetivo de éste departamento es promover y gestionar la incorporación de sus alumnos al mercado laboral. En el momento de formalizar la matrícula, el alumno deberá entregar CV y fotografía reciente para ser gestionado en la Bolsa de Trabajo.

A lo largo del curso, el alumno tendrá la oportunidad de renovar su CV y recibir asesoramiento sobre procesos de selección en los que esté participando o vaya a participar

PROGRAMA.

MÓDULO 1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL COACHING (I).

TEMA 1. HISTORIA Y DEFINICIÓN DEL COACHING.

Introducción. Definición de Coaching. Fundamentos históricos. El coaching en la actualidad. Elementos que definen al Coaching. El valor del Coaching.

TEMA 2. COACHING, FORMACIÓN, MENTORING Y TERAPIAS: SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS.

Coaching versus Formación, Coaching versus Mentoring. Coaching versus Terapias. Coaching versus Consultoría. Coaching versus Liderazgo.

TEMA 3. FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS DEL COACHING.

Objetivos y Fundamentos del Coaching. Principios del Coaching. Esencia del proceso de Coaching. Lo esencial.

TEMA 4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL COACHING.

Coaching Ejecutivo. Coaching Empresarial. Coaching Personal. Coaching Infantil-Adolescente. Coaching y Psicología Deportiva. Coaching de la Salud. Coaching y Empleabilidad.

MÓDULO 2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL COACHING (II).

TEMA 1. TIPOS DE COACHING / TIPOS DE COACH / EL COACHEE.

Perspectivas del Coaching: Coaching Pragmático, Coaching Ontológico, Coaching Humanista. Coaching Emocional versus Cognitivo-Conductual. Coaching Individual versus Colectivo. Coaching Indoor versus outdoor. Tipos de Coach. Tensiones del Directivo como coach. El coachee. Cuando solicita Coaching un coachee. Diferencias entre coachee y cliente.



CURSO DE COACHING EJECUTIVO

TEMA 2. ORGANIZACIÓN DE LAS SESIONES DE COACHING.

Preparación y primera sesión: el contrato entre coach, coachee y cliente. Dinámica típica de una sesión de Coaching. La importancia de los periodos entre sesiones. Cuestiones a tener en cuenta durante todo el proceso. La problemática del “Coaching a distancia” o no presencial.

TEMA 3. VENTAJAS DEL COACHING / BENEFICIOS DEL COACHING.

¿Porqué utilizar el Coaching?. ¿Qué espera la empresa del Coaching?. ¿Cómo convencer de la necesidad del Coaching?. Argumentos para contrarrestar resistencias ante el Coaching. Ventajas y Beneficios del Coaching.

TEMA 4. CRÍTICAS AL COACHING: ALGUNOS “MITOS” Y ERRORES.

Principales críticas que se hacen al Coaching. Errores del coach. Errores en las sesiones de Coaching. Mitos y malentendidos respecto al Coaching y su práctica.

MÓDULO 3. EL COACH.

TEMA 1. CONOCIMIENTOS ESENCIALES QUE DEBE TENER EL COACH.

Principales conocimientos que debe tener el coach respecto al área de trabajo del coachee o el cliente. Conocimientos esenciales que debe tener todo coach respecto a la práctica de su trabajo.

TEMA 2. ACTITUDES DEL COACH.

Aumento del Nivel de Conciencia. Establecimiento de responsabilidades (“responsabilización”). Generación de Confianza.

TEMA 3. HABILIDADES FUNDAMENTALES DEL COACH.

Escucha Activa. Las preguntas perspicaces. Empatía como percepción del coachee. La autorregulación personal del coach. Habilidades atencionales e interpersonales del coach.

TEMA 4. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL COACH.

Respeto. Empatía. Credibilidad. Pragmatismo. Búsqueda de información. Análisis funcional. Perspectiva. Flexibilidad. Autoconfianza.

MÓDULO 4. METODOLOGÍA DEL COACHING.

TEMA 1. LA METODOLOGÍA ARROW.

Dinámica general de la Metodología Arrow. Fases principales: el Objetivo, la Realidad, Reflexión, Creación y elección de Opciones, Plan-acción y su evaluación (feedback).

TEMA 2. TÉCNICAS PRINCIPALES EN LA PRÁCTICA DEL COACHING.

Repetir, clarificar y resumir. Relacionar comportamientos, sentimientos y pensamientos. Reforzar. Establecer hipótesis. Explorar alternativas. El Método socrático o discusión racional.



CURSO DE COACHING EJECUTIVO

TEMA 3. TÉCNICAS SECUNDARIAS EN LA PRÁCTICA DEL COACHING.

Las Explicaciones. Sugerencias. Ejemplos, metáforas y refranes. Interrupciones. Otras técnicas que se pueden utilizar en Coaching.

TEMA 4. EL USO DE LAS TÉCNICAS EN LA ENTREVISTA DE COACHING.

El diálogo. El uso de Tests y Checks. Uso en Coaching de metodologías de: Resolución de conflictos, Negociación, Planificación estratégica, Habilidades de liderazgo, Escucha activa y Feedback, Incidentes Críticos, etc...

MÓDULO 5. LIDERAZGO, COACHING Y ALTO RENDIMIENTO.

TEMA 1. LA PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL Y GRUPAL COMO META DEL COACHING.

Definición de Productividad. Productividad Grupal. Productividad Potencial. Pérdidas de productividad por procesos grupales.

TEMA 2. MOTIVACIÓN Y COACHING.

Motivación según Coaching. Pérdidas de productividad individual debidas a: Acción colectiva (Efecto Ringelmann), Falta de estimulación, Holgazaneria social / apatía social, Acomodamiento, Aislamiento, Estrés, Falta de autoconfianza. Mejorar la productividad grupal mediante acciones como: Coordinar los intereses colectivos e individuales, Establecer objetivos, Asignar roles, dándolos a conocer y a valorar, Propiciar la identificación con el grupo, Favorecer la toma conjunta de decisiones, Fomentar experiencias colectivas positivas, Crear un clima laboral positivo, Plantear modelos interesantes e imitables, Reforzar socialmente: reconocer y elogiar lo bien hecho, Dar feedback constructivo.

TEMA 3. AUTOCONFIANZA Y COACHING.

Definición de Autoconfianza. Cómo mejorar la Autoconfianza. Cómo aumentar la percepción de control y disminuir la sensación de indefensión. Cómo transferir y generalizar la autoconfianza. Cómo aumentar la percepción de control cuando se tiene éxito y –también- cuando se fracasa. Cómo propiciar la autoconfianza mediante el uso de modelos significativos para la persona o grupo. Cómo hacer que se diferencie la confianza con bases realistas de aquella que no tiene base. Cómo aumentar la autoconfianza de los demás confiando en ellos.

TEMA 4. COACHING Y LIDERAZGO, Y SU RELACIÓN CON LA DIRECCIÓN POR MISIÓN.

Liderazgo a lo largo del tiempo. El líder versus el no líder. Liderazgo como Guía. Liderazgo como Influencia. Habilidades y Actitudes del Líder. Liderazgo Situacional. Liderazgo Transformacional versus Liderazgo Transaccional.



CURSO DE COACHING EJECUTIVO

MÓDULO 6. HERRAMIENTAS DE APOYO AL COACHING.

TEMA 1. COACHING E INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Necesidad de la perspectiva de la Inteligencia Emocional. Definiciones de Inteligencia Emocional. Habilidades intrapersonales. Habilidades interpersonales. Cómo mejorar nuestras habilidades de Inteligencia Emocional.

TEMA 2. COACHING Y ANÁLISIS TRANSACCIONAL.

Definición, Orígenes, Filosofía y Principios del Análisis Transaccional. Estados del Yo. Las transacciones. Las caricias o reconocimientos. Las emociones en el Análisis Transaccional. Juegos Psicológicos. Huida, intimidad y duelo. Para qué sirve el Análisis Transaccional en Coaching.

TEMA 3. COACHING Y PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA [PNL].

Definición y Principios. Presupuestos de la PNL. Posiciones Perceptuales y Estilos Representativos. Las personas visuales, auditivas o cinestésicas. Sistemas de Filtros y Metaprogramas. Para qué sirve la PNL en Coaching.

TEMA 4. OTRAS HERRAMIENTAS PSICOLÓGICAS / LA EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL.

Coaching y Clima Laboral: Evaluación del Clima Laboral. Otras herramientas y metodologías que pueden utilizarse en Coaching (Eneagramas, etc...) .

MÓDULO 7. GESTIÓN DEL STRESS Y COACHING.

TEMA 1. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL STRESS.

Definición de Stress. Stress y Nivel de Activación General. La respuesta de Stress.

TEMA 2. RELACIÓN ENTRE ESTRESS, RENDIMIENTO Y SALUD.

Efectos del Stress sobre la Salud. Rendimiento y nivel de activación: el nivel de activación óptimo, la autorregulación de la activación.

TEMA 3. INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA PARA EL CONTROL DEL STRESS (I): ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES POTENCIALMENTE ESTRESANTES.

Objetivos del Control del Stress. Situaciones potencialmente estresantes. Actuaciones ante situaciones potencialmente estresantes: eliminación o alivio.

TEMA 4. INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA PARA EL CONTROL DEL STRESS (II): ACTUACIÓN FRENTE A CARACTERÍSTICAS PERSONALES RELEVANTES PARA EL STRESS.

Características personales relevantes en el Stress: Patrones conductuales, Estilos de afrontamiento, Valores, creencias y actitudes, Modo de Procesar la información que tiene la persona, y Juicio que se tiene sobre los recursos que se dispone (presencia o ausencia), para controlar la situación.



CURSO DE COACHING EJECUTIVO

MÓDULO 8. COACHING, MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN.

TEMA 1. COACHING E INNOVACIÓN EN LA EMPRESA.

Diferenciación entre Investigación, Desarrollo e Innovación. La innovación de procesos y el Coaching. Innovación y Emprendimiento: los intra-emprendedores.

TEMA 2. COACHING Y MEJORA CONTINUA.

Qué es la Mejora Continua. Ejemplos de uso de los Grupos de Mejora desde el Coaching: metodología, fases, resultados, actuación del coordinador del grupo utilizando técnicas de Coaching.

TEMA 3. COACHING Y CONTRATO PSICOLÓGICO.

Definición de Contrato Psicológico y diferencias respecto al contrato formal. El Contrato Psicológico y las dinámicas de actuación de los grupos humanos.

TEMA 4. OTRAS APLICACIONES PRÁCTICAS DEL COACHING EN LA EMPRESA.

Reflexiones sobre el uso del Coaching en las empresas. Coaching para el Desarrollo, Carrera y Desempeño. Coaching para solucionar problemas de disciplina y rendimiento. Coaching como herramienta de desarrollo: feed-back 360º. Coaching para la función directiva: entrenamiento y desarrollo de los colaboradores. Coaching para el desarrollo de funciones y competencias internas para facilitadores y formadores internos: líderes de grupos y workshops de mejora, equipos de proyecto, etc. ... Coaching como apoyo en: procesos de promoción, planes de carrera, rotación de puestos, outplacement, bajo rendimiento profesional, etc... .