

PROGRAMAS DE MEDIACIÓN Y ESPECIALIZACIONES
www.aami.org.ar

CUADRO INFORMACIÓN GENERAL PROGRAMAS DE MEDIACIÓN INICIAL Y ESPECIALIZACIONES EN MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
Formación Ejecutiva Instituto & Asociación Argentina de Mediación Interdisciplinaria
<https://formacionejecutiva.com.ar> / <https://www.aami.org.ar>
Teléfonos: 43714523/0822 / Celular: WhatsApp: +54 911 60213729
Mail: info@formacionejecutiva.com.ar / info@aami.org.ar

Capacitación Continua

COACHING & MEDIACIÓN

COACHING & MEDIACIÓN

Curso de Capacitación continua

INICIO: Al momento de la inscripción (del 1 al 10 de cada mes)

MODALIDAD: A distancia ó Presencial*

DURACIÓN: 3 meses

WHATSAPP: +54 9 11 2782-3495

TELS: + 54 11 4371.0822/ 4523

EMAIL: info@aami.org.ar/ info@formacionejecutiva.com.ar

Docente titular: **Dra. María Gabriela González Vendrell.**

*Directora de Formación Ejecutiva. Consultores en Capacitación & Desarrollo de RRHH.
Consultora especializada en temas de Coaching organizacional, Violencia Psicológica o Acoso Moral, Mobbing, Bullying Resolución de conflictos, Negociación, Comunicación.
Presidenta de AAMI, Asociación Argentina de Mediación Interdisciplinaria.
Coordinadora Académica en Argentina del Centro de Posgrado del Instituto internacional de estudios globales para el Desarrollo Humano, España, Unión Europea.
Directora de Formación Ejecutiva Instituto, entidad formadora del Registro nacional de Instituciones formadoras en métodos no adversariales de resolución de conflictos. Nro 12 MJ y DHN*

Datos del curso	
1. Nivel de formación	1. Continua
2. Nombre del curso	2. Coaching & Mediación
3. Cantidad de participantes	3. 30 participantes, grupos de trabajo de 5 personas
4. Carga horaria del curso	4. 30 hrs
Perfil del destinatario	Todo profesional Universitario o Terciario Interesado en la temática. Que desee perfeccionar sus aptitudes para la resolución de conflictos y Mediadores prejudiciales.
Requisitos para acceder al curso	Formación Terciaria o Universitaria. O estudiantes de carreras Universitarias
Propósito, fundamentación y propuesta	Propósito: Mediación y coaching se complementan y aunque el proceso y el fin en una y otro son diferentes. Ambos pueden apoyarse y potenciarse recíprocamente como herramientas transformadoras ya que tienen zonas comunes manifiestas como, por ejemplo, la facilitación de una buena comunicación que el mediador y el coach, provocarán, entre las partes o en uno mismo, respectivamente. Es más, si el mediador no ayuda,

	no facilita o no trabaja a nivel individual a cada uno (consigo mismo) de los enfrentados ¿cómo va a conseguir que entre ellos se entiendan?... Otra zona común de la mediación y el coaching son algunas de las herramientas que se utilizan para lograr una comunicación de nivel superior respecto de la que había en la zona de conflicto, en la mediación, o en la zona de bloqueo personal, en el coaching. la escucha activa, las preguntas (en general abiertas, algunas cerradas utilizadas oportunamente, preguntas de metamodelo del lenguaje, circulares), el parafraseo, ejercicios de empatía como la simulación de personajes (o role-playing), el reconocimiento que el emisor da al receptor (o feedback), la intuición (previamente trabajada para potenciarla), fomentar momentos emocionales adecuados, la utilización oportuna del silencio. Igualmente el propio perfil de un buen mediador y coach comparten cualidades como el ser neutrales, motivadores, buenos comunicadores, creativos, tolerantes y pacientes. Fundamentación: La mediación es uno de los métodos que existen para resolución alternativa de conflictos, destinada a abordarlos de la mejor manera posible. La voz latina “resolutio” significa “liberación” (lo re-suelto) y solutio, a su vez, significa “soltura, facilidad”. De alguna manera, cuando las partes han logrado resolver su conflicto, se han liberado de la tesitura en la que permanecían atrapadas. Ahora bien, aunque no se llegue a ese final ideal de resolución, la mediación es siempre un proceso útil para los implicados que gracias a la intervención de un buen mediador (tercero neutral) gestionarán el conflicto mejorando la comunicación interpersonal, siendo ellos mismos los protagonistas y dueños de tal proeza. Se trata de una vía diferente a la tradicional judicial que choca abiertamente con la mentalidad y la cultura jurídica que ha imperado e impera en Argentina. Supone un valioso complemento a las posibilidades de la negociación, cuyas opciones multiplica, y en tanto potencia la responsabilidad individual en la solución de los propios conflictos, tiene una indudable carga social transformadora en favor de una mayor autonomía y madurez de los afectados. Así ha funcionado en otros muchos
--	--

	países, aunque entre nosotros aún no hemos podido comprobarlo dado que la mediación, hasta ahora, apenas ha calado en nuestro suelo patrio. Por su parte el coaching es un proceso de exploración y trabajo intensos por parte de una persona o grupo de personas que, gracias a la intervención de un buen coach, gestionan ellas mismas el cambio deseado, la transformación necesaria o el logro de sus objetivos. En este caso se mejora en gran medida la comunicación intrapersonal del coachee (cliente), y el coach, como voz neutral, provocará esa toma de conciencia en aquel que será el verdadero autor de la solución que andaba buscando. Una persona (o empresa) está a disgusto con su situación actual y quiere que ésta cambie. Para ello tendrá que trabajar de otra forma, dándose cuenta de sus errores (lo que no ha funcionado hasta ahora), de sus recursos y de la nueva respuesta (responsabilidad) que ha de dar a la situación con la que se enfrenta, si quiere otro resultado. Finalmente ha de descubrir las nuevas acciones que se precisan para que se materialice el vuelco anhelado y llevarlas a cabo de forma tenaz. Propuesta, el Programa está diseñado para: Conocer las técnicas comunes de la Mediación y el Coaching Desarrollar un perfil de coach que pueda desarrollarse en el proceso de mediación para motivar a las partes a colaborar en el proceso Estas son de escucha, buen dominio de sus emociones y de su lenguaje verbal y no verbal.
Objetivos generales	Adquirir conceptos y herramientas a partir de la Ontología del Lenguaje, las prácticas de Coaching, la Mediación y la teoría del Management, Desarrollar recursos y habilidades conversacionales para la mediación

Objetivos específicos	-Establecer la relación entre Mediación y Coaching Ontológico. --Conocer los fundamentos de la ontología del lenguaje -Reafirmar y profundizar en las herramientas de mediación y gestión de los conflictos. -- Evaluar los aportes de la Ontología del Lenguaje a la práctica diaria del mediador. - Aprender a desarrollar la técnica de la mediación sumada a la del coaching para producir efectos positivos en la mediación
Unidades de contenido	-¿Qué es Mediación y que es coaching ontológico? - El nuevo paradigma transformacional - Qué herramientas le aporta el coaching al proceso de mediación. -Mediación y negociación. - Herramientas de la negociación y mediación. El procedimiento de la mediación: Etapas .Las herramientas de la negociación y mediación y su aplicación al trabajo cotidiano -Los modelos mentales Coaching y mediación: Aportes para la práctica diaria. Modelo víctima. Modelo protagonista - Mediación y coaching como herramientas de transformación.
Fechas tentativas de dictado 1. Mes 2. Año	
Metodología de dictado 1. Clase teórico - práctica 2. Taller 3. Ateneo de casos 4. Dramatizaciones 5. Juegos reglados 6. Juegos socio - dramáticos 7. Trabajo en grupo 8. Trabajos individuales 9. Análisis de textos, videos, etc. 10. Ejercicios 11. Otros	1. Clase teórico - práctica 3. Ateneo de casos 4. Dramatizaciones 5. Juegos reglados 7. Trabajo en grupo 8. Trabajos individuales 9. Análisis de textos, videos, etc. 10. Ejercicios 11. otros
Fundamentación de la metodología seleccionada en relación con los objetivos del curso	El programa está focalizado en un entrenamiento práctico a fin de transferir los conceptos teóricos de la ontología del lenguaje a la realidad cotidiana del

	trabajo y, así, estar preparados para manejar situaciones de conflictos de manera efectiva mediante la aplicación y guías de herramientas prácticas. El diseño metodológico del programa está basado en exposiciones orales del facilitador, análisis y resolución de casos, hojas de trabajo y proyección de videos, entre otras cosas								
Evaluación 1. Diagnóstica o inicial 2. Formativa o de procesos 3. Sumativa o final 4. Continua 5. Entre pares 6. Autoevaluación 7. Otros	3.Sumativa o final 4.Continua								
Fundamentación del tipo de evaluación seleccionado	NOTA DE CURSADA* La calificación numérica de la "NOTA DE CURSADA" del curso se ponderará en una escala de "1 a 10". Dicha evaluación estará compuesta por los siguientes factores: <u>5%incidencial</u> <u>en la "Nota de Cursada"*</u> <table> <tr> <td>Participación en clase</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Trabajos Prácticos</td> <td>15 %</td> </tr> <tr> <td>Lectura del material recomendado</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>Examen final</td> <td>35 %</td> </tr> </table> *.Nota: El alumno deberá cumplir con un mínimo de 80% de asistencias a las clases. •Participación en clases: El Profesor evaluará la participación activa en clase de cada alumno, su preparación previa y su actitud de contribución al aprendizaje grupal en una escala de 1 a 10. •Trabajos Prácticos: Se presentan como cierre de cada módulo y su envío con la correspondiente devolución del docente a cargo será el indicador de lo aprendido a lo largo del desarrollo del mismo. La entrega será evaluada por el docente a cargo con una ponderación de 1 a 10.	Participación en clase	40%	Trabajos Prácticos	15 %	Lectura del material recomendado	10 %	Examen final	35 %
Participación en clase	40%								
Trabajos Prácticos	15 %								
Lectura del material recomendado	10 %								
Examen final	35 %								

	Entrega del Trabajo Práctico: El alumno descargará y subirá a la plataforma de estudios del Campus Virtual el TP para su corrección El trabajo que sea enviado fuera del plazo indicado será considerado como “Ausente” y el alumno no podrá descargar los materiales de estudio del siguiente módulo hasta su aprobación. •Lectura del material recomendado: El docente a cargo evaluará la interpretación que ha desarrollado el alumno del mate-rial de lectura indicado El objetivo propuesto de la pauta evaluatoria seleccionada fue la necesaria valoración de la integración teórica- práctica de los conocimientos que requiere todo desempeño profesional. La distribución de cien (100) puntos porcentuales posibles, mediante un sistema de calificación individual e integrada de los componentes, asignando al Componente TEÓRICO hasta el cuarenta por ciento (40%), con una mínima aprobatoria de treinta por ciento (30%), la cual habilita a la calificación de la evaluación del componente de aplicación práctica y asignando al Componente de APLICACIÓN PRÁCTICA hasta sesenta por ciento (60%), con una mínima aprobatoria de cuarenta por ciento (40%). Las preguntas y consignas de ambos componentes no tienen puntaje pre asignado, en función de la evaluación integral del examen (teoría-práctica con anclaje teórico), destinada a comprobar la coherencia conceptual-práctica de las respuestas e intervenciones y el efecto de las respuestas sobre la siguiente pregunta/consigna, tratando de replicar la característica de proceso (sucesión de etapas) que caracteriza a la mediación. La calificación global posible abarca desde el setenta por ciento (70%) – sumatoria de porcentajes mínimos de aprobación de cada componente- hasta el ciento por ciento (100%), resultando aprobado cuando hubiera obtenido, en conjunto y como mínimo, el setenta por ciento (70%), aprobando ambos componentes
Recursos y soportes tecnológicos 1. Sitios web	1.Sitios web

2. Manuales impresos 3. PCs y accesorios 4. Plataformas interactivas 5. Videos 6. Otros	3.PCs y accesorios 4.Plataformas interactivas 5.Videos 6.Otros
Fundamentación de recursos seleccionados	Campus Virtual o Plataforma de estudios estructura creada a manera de comunidad virtual en la que se desarrollan las actividades académicas de Formación Ejecutiva Instituto espacio exclusivo para los alumnos de los cursos. Está orientado a facilitar su experiencia de capacitación a distancia. Ofrece: información adicional, contacto interactivo de los alumnos con los docentes y entre los mismos alumnos para compartir sus experiencias a través de foros ofrece también acceso a informes, notas, artículos y libros escogidos por el Consejo Académico como material adicional al utilizado para el curso. Desde la plataforma los alumnos descargan por medio de una clave de acceso personal e intransferible todos los materiales de estudio de cada Formación. • Power Point • Manual de estudios • Cuadernillo de Hojas de trabajo • Programa • Agenda • Material de lectura obligatorio (libros) • Material de lectura complementario • Videos. Audios. Sitio web. www.formacionejecutiva.com.ar Desde aquí los alumnos tendrán acceso a información, videos audios y libros complementarios. Desde aquí los alumnos tendrán acceso a información, videos audios y libros complementarios. Incorporamos la Plataforma Virtual Educativa Plataforma de E-learning destinada al dictado de Cursos y a la gestión de material educativo de mediación. Para que la capacitación sea más dinámica, interactiva y completa los alumnos acceden con usuario y contraseña a todos los materiales de estudio y clases grabadas en video a través de Internet. https://formacionejecutiva.educativa.org/acceso.cgi

Destinatarios del curso 1. Aspirantes a Mediadores prejudiciales 2. Aspirantes a Mediadores prejudiciales familiares 3. Aspirantes a profesionales asistentes 4. Mediadores prejudiciales 5. Mediadores prejudiciales familiares 6. Profesionales asistentes 7. Conciliadores en Relaciones de Consumo 8. Conciliadores Laborales 9. Otros	1. Aspirantes a Mediadores prejudiciales 2. Aspirantes a Mediadores prejudiciales familiares 3. Aspirantes a profesionales asistentes 4. Mediadores prejudiciales 5. Mediadores prejudiciales familiares 6. Profesionales asistentes 7. Conciliadores en Relaciones de Consumo 8. Conciliadores Laborales 9. Otros
Bibliografía	-Metamanagement, Vol III, Fred Kofman, Granica. -Coaching. La última palabra en desarrollo de Liderazgo. Goldsmith. Lyons. Freas -Ontología del Lenguaje, Rafael Etcheverría, Editorial Granica -Los mapas mentales”, T. Buzan, Editorial Urano. -Etapas y procedimientos del coaching ontologico Echeverria, Rafael, Newfield Consulting -Si, de acuerdo , Fisher, Ury, Patton,. Norma.