

# LÍDERES EN EDUCACIÓN A DISTANCIA



Instituto Internacional de Estudios  
Globales para el Desarrollo Humano  
Italia - Unión Europea



[www.formacionejecutiva.com.ar](http://www.formacionejecutiva.com.ar)

# COACHING PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



**FORMACIÓN  
EJECUTIVA**  
CONSULTORIA EN  
EXPERIENCIA & DESARROLLO



Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura



UNESCO CENTER FOUNDATION  
FOR HUMAN RIGHTS TRAINING  
GLOBAL CITIZENSHIP  
AND CULTURE OF PEACE



Istituto  
Universitario  
Europeo  
di  
Studi  
Sociali  
Italia - Unión Europea





## DIPLOMATURA INTERNACIONAL EN COACHING PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

---

**MODALIDAD:** A distancia o Presencial

**DURACIÓN:** 8 meses

**ACREDITA:** 325 horas académicas.

---

**Directora Académica en Argentina:** Dra. María Gabriela Gonzalez Vendrell.

**Docentes nacionales:** Lic. Lucila Dauria. Lic. Romina Alves. Dr. Teresa Sacco, Lic. Analia Spratte. Prof. Juan Manuel Iglesias. **Docentes Internacionales:** Dr. Luis Boggiero Madrigal, Lic. Norma Rojas.

**Whatsapp:** +54 9 11 3945-2764

**E-mail:** [info@formacionejecutiva.com.ar](mailto:info@formacionejecutiva.com.ar)

---

### Descripción y Objetivos

**Fundamentación:** *No todas las personas cuentan con las competencias necesarias para relacionarse con los demás en forma eficiente, adquirir esta habilidad es una manera de favorecer las relaciones interpersonales. El coaching es un modelo de cambio, que a través del autoconocimiento, y la introspección, nos permite conocernos más a nosotros mismos y a los demás. Así se obtendrá la habilidad para conversar y escuchar efectivamente.*

**Propósito,** *El Coaching Ontológico es un nuevo modelo de transformación y aprendizaje que nace ante la necesidad de lograr resultados que antes parecían imposibles de alcanzar. Es una dinámica de transformación personal que permite a individuos y equipos potenciar al máximo su desempeño.*

**Propuesta, El programa está diseñado para:**

- *Transformarse en observadores diferentes y más poderosos de los fenómenos humanos, haciéndose competentes para generar nuevas acciones que mejoren el rendimiento, alcanzando niveles de excelencia e impecabilidad en los resultados propuestos.*
- *Formarse como un agente capaz de distinguir los obstáculos que frenan el desempeño de las personas pudiendo intervenir para crear nuevos repertorios de acciones para el logro de los objetivos*
- *Transformar positivamente el entorno del participante a través del desarrollo de procesos de intervención que aplican las técnicas herramientas básicas aprendidas en el curso.*



## El programa está diseñado para:

### OBJETIVO GENERAL

- Formar Profesionales con conocimientos, destrezas y habilidades de Coaching Ontológico. Brindando una formación interdisciplinaria para intervenir con éxito en la prevención, gestión y resolución de conflictos.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer los aportes de diferentes modelos de Coaching y su aplicación a

#### Quienes adquieran los dominios del Coaching de Equipos podrán:

Impulsar, modelar, facilitar y producir mejoras de efectividad y aprendizaje, a nivel individual y colectivo, en los procesos humanos de interacción y acción dentro del ámbito de las organizaciones.

Diagnosticar problemáticas de efectividad y aprendizaje, y definir estrategias de resolución de conflictos que abran posibilidades de crecimiento organizacional, grupal y personal.

Delinear estrategias efectivas de cambio cultural para individuos, equipos y organizaciones, y facilitar los procesos humanos en sintonía con las estrategias pautadas.

### METODOLOGÍA

**Aprendizaje experiencial** : Conceptos en prácticas, no es lo mismo saber, que saber hacer. Teórico-Práctico, con énfasis en el aprendizaje vivencial y Transformacional. **Reuniones quincenales obligatorias.**

**Teoría**: Distinciones para producir cambios. Bibliografía obligatoria y opcional.

**Conversaciones de coaching**: Como intervenir uno a uno, se realizan en forma constante conversaciones de coaching entre los participantes y también con otras personas.

**Proyecto**: Se bajara en forma real a un proyecto concreto con resultados medibles, un coach trabaja orientado a producir resultados sin precedentes. Aquí se observa y se aprende como realizarlos.

**Equipo de trabajo**: El participante se compromete con su equipo más cercano en su empresa a compartir lo aprendido .Enseñar hasta aprender.

**Tareas** :De clase a clase se realizan tareas con lo aprendido, para reflexionar y escribir sobre su proceso.



**Grupo de estudio:** Se forman grupos para que los participantes estudien en equipo y se apoyen. Audiencias: Son exposiciones ante público para compartir lo aprendido.

**Filmación:** Se filmarán las audiencias y otras sesiones para observar que podemos modificar para obtener mejores logros.

**Feedback 360:** Herramienta clave para equipos de alto desempeño

**Modalidad combinada:** Presencial y a distancia Plataforma educativa: (Campus Virtual)

## DESTINATARIOS

Quienes afronten los desafíos del Liderazgo y necesiten Incorporar técnicas prácticas para el desarrollo de las habilidades personales de liderazgo y conducción de equipos de trabajo.

Aquellas personas que tengan la responsabilidad de cumplir con un objetivo de trabajo y que para lograr esos objetivos dependan del input de información, de aprobaciones o de recursos que administran otras personas y/o áreas de una misma empresa.

## TITULO

Diplomado Internacional Coaching Especializado en Resolución de Conflictos

*Estos Diplomas de validez internacional se emiten con la Apostilla de La Haya\* y Formación acorde a los estándares de p la International Coach Federation (ICF)*

### Apostilla de la Haya

A través de la denominada Apostilla de la Haya, un país firmante del XII Convenio de La Haya, suprimiendo la Exigencia de Legalización de los Documentos Públicos Extranjeros de 5 de octubre de 1961 (Convenio de Apostilla), reconoce la eficacia jurídica de un documento público emitido en otro país firmante de dicho Convenio.

El trámite de legalización única (denominada apostilla) consiste en colocar sobre el propio documento público, o una prolongación del mismo, una Apostilla o anotación que certificará la autenticidad de la firma de los documentos públicos expedidos en un país firmante del Convenio y que deban surtir efectos en otro país firmante del mismo. Los países firmantes del Convenio de Apostilla reconocen por consiguiente la autenticidad de los documentos que se han expedido en otros países y llevan la Apostilla.

La Apostilla de la Haya suprime el requisito de legalización diplomática y consular de los documentos públicos que se originen en un Estado firmante del Convenio y que se pretenda que tengan efectos en otro Estado también firmante. Los documentos emitidos en un país del Convenio que hayan sido certificados por una Apostilla deberán ser reconocidos en cualquier otro país del Convenio sin necesidad de cualquier otro tipo de autenticación.



## INSTITUCIONES QUE LO OTORGAN

- Instituto Internacional de Estudios Globales para el Desarrollo Humano, España, Unión Europea.
- Plataforma Internacional para la Gestión Empresarial Ética, Nueva York, Usa.
- Instituto Universitario Europeo di Studi Sociali, Unión Europea.
- Formación Ejecutiva, Consultores en Capacitación & Desarrollo

## PLAN DE ESTUDIOS

1ra parte

OBJETIVOS ESPECIFICOS	UNIDADES DE CONTENIDO
<p><i>Comprender el marco conceptual en el que se fundamenta el Coaching ontológico</i></p>	<p><i>Modulo 1.-Definición del coaching ontológico y campos de aplicación. Fundamentos Filosóficos - Psicológicos - Biológicos. El proceso de Coaching.y el de Mediación similitudes y diferencias La esencia del SER y la manifestación de lo Humano. El "estar presente" en el aquí y el ahora. El Tiempo y el Estar siendo.</i></p>
<p><i>Desarrollar habilidades personales de coaching para acompañar, motivar a los participantes de un proceso negociador</i></p>	<p><i>Módulo 2.-La "Ceguera Cognitiva" como limitante de nuestra Cultura. El Poder de nuestra Historia Personal. SER - HACER - TENER. Nuestra visión del SER en la dimensión del TIEMPO. El proceso de APRENDIZAJE - Que significa Desaprender para volver a Aprender. De la Ignorancia a la Maestría - De la Inconsciencia a la Responsabilidad Ilimitada.</i></p>
<p><i>Conocer y aplicar las distinciones del coaching ontológico para el logro de</i></p>	<p><i>Módulo 3.-Las Distinciones en el Lenguaje. Las Distinciones: compromiso - logro -</i></p>



<p><i>objetivos</i></p>	<p><i>acción - resultados - poder - responsabilidad ilimitada.                  Las Distinciones: QUIEBRE vs. PROBLEMAS.                  Las distinciones: confianza - ética - integridad.</i></p>
<p><i>Crear una nueva visión de uno mismo y de los demás, abriendo nuevas posibilidades para la acción, mediante el reconocimiento y la intervención en los Modelos Mentales, Paradigmas y Creencias, sobre los cuales sustentamos nuestras vidas.-</i></p>	<p><i>Módulo 4.- Diseñando la visión de futuro.                  Establecimiento de metas y objetivos.                  Planeamiento desde el futuro (proyectiva vs. prospectiva).</i></p>

**2da parte**

MODULO TEMA	OBJETIVO	BIBLIOGRAFIA	RELACION CON LAS COMPETENCIAS ICF
<p>MODULO 5                      TECNICAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Introducción resolución de conflictos: definición de conflicto, Percepción., componentes del conflicto, Niveles del conflicto. Los enfoques de la resolución de conflictos, diferentes estrategias.</li> <li>Técnica conversacional para la disolución de pseudo conflictos. Aikido verbal.</li> <li>Técnica conversacional para la disolución de conflictos operativos</li> <li>Mecanismos para la resolución de conflictos: Técnica colaborativa: los 7 elementos de la preparación , diferencias entre posición, interés y</li> </ul>	<p><b>Las clases de esta materia han sido diseñadas para</b></p> <p>Incorporar conceptos y técnicas prácticas de negociación que permitan agilizar el trabajo y optimizar los resultados logrados por el esfuerzo conjunto entre áreas y equipos de tareas.</p> <p>Al finalizar la materia los participantes serán capaces de:</p> <p>Prepararse para resolver conflictos de manera</p>	<p>Andrew Ancland: "Como utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones" Edit. Paidos.                      Roger Fischer: " Mas allá de Maquiavelo" Edit. Granica.                      Howard Raiffa: "El arte y la ciencia de la negociación" Edit. Fondo de cultura económica.                      Basserman: "Negociación racional en un mundo irracional" Edit.Paidos</p>	<p>D. FACILITAR APRENDIZAJE Y RESULTADOS</p> <p>8. Crear consciencia                      9. Diseñar acciones                      10. Planificar y establecer metas                      11. Gestionar progreso y responsabilidad</p>



**FORMACIÓN EJECUTIVA**  
CONSULTORIA EN  
EXPERIENCIA & DESARROLLO



Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura



UNESCO CENTER FOUNDATION  
FOR HUMAN RIGHTS TRAINING  
GLOBAL CITIZENSHIP  
AND CULTURE OF PEACE



Istituto  
Universitario  
Europeo  
di  
Studi  
Sociali  
Italia - Unión Europea

<p>necesidad. Pirámide de Maslow..</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictos intra personales.</li> </ul>	<p>colaborativa y creativa Resolver problemas de manera eficiente y eficaz</p>		
---	--	--	--



sistema			
<p><b>Módulo 6 MOTIVACIÓN Y CAMBIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación y cambio de la cultura organizacional</li> <li>Motivación: El ciclo de la vida laboral</li> <li>Motivación: Los momentos en la historia del lugar de trabajo</li> <li>Herramientas prácticas del diagnóstico de la motivación organizacional</li> <li>Aprendizaje transformador</li> <li>Beneficios e impactos organizacionales</li> <li>Criterio META</li> <li>Acciones de mejora de la efectividad laboral</li> <li>El coach como catalizador del cambio</li> </ul>	<p><b>Las clases de esta materia han sido diseñadas para</b></p> <p>Se identificarán los factores de contexto que condicionan los procesos de aprendizaje, y de entre ellos, especialmente la cultura nacional y organizacional. Se presentará el modelo de 5 Disciplinas del Aprendizaje Organizacional (P. Senge), y su articulación con otros modelos e instrumentos de gestión compatibles y sinérgicos con el primero. Esto permitirá al cursante contextualizar el proceso sobre el que impactará su acción, identificando otros recursos organizacionales en los que puede apalancarla.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Distinguir las “5 disciplinas del Aprendizaje Organizacional”, sus elementos y particularidades, y diagnosticar globalmente a través de ellas las condiciones del aprendizaje en</p>	<p><b>BIBLIOGRAFÍA DE ESTUDIO</b></p> <p>La quinta disciplina, peter senge – ed. Granica          Metamanagement, fredy kofman – ed. Granica          Quien quiere ir a trabajar. Oscar blake. Ed. Machi</p> <p><b>ARTÍCULOS / EXTRACTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El rol laboral hoy, horacio rieznik</li> <li>The evolution of the quality concept, shoji shiba y otros – capítulo 1 de “a new american tqm”, productivity press.</li> <li>Where to, the field?, patricia mc lagan – t&amp;d magazine, mayo 2004</li> <li>Estrategias asesinas que hacen ricos a los accionistas, gary hamel</li> <li>El papel de la positividad y la conectividad en el desempeño de los equipos de negocios – modelo de dinámicas no lineales, marcial losada-emily heaphy</li> <li>Colección de arquetipos sistémicos [en inglés], por gene bellinger – <a href="http://www.systems-thinking.org/arch/arch.htm">www.systems-thinking.org/arch/arch.htm</a></li> </ul> <p><b>BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA de investigacion y lectura</b></p> <p>TRANSFORMANDO, Carlos Altschul, Roberto Carbonell (comipladores) – Ed. Eudeba          LA QUINTA DISCIPLINA EN LA PRÁCTICA, Peter Senge – Ed. GRANICA          LA EMPRESA CONSCIENTE, Fredy Kofman – Ed. AGUILAR</p>	

	<p>una organización determinada.</p> <p>2.</p> <p>Reconocer y explotar otros instrumentos de gestión empresaria que pueden influir sinérgicamente sobre los procesos Aprendizaje</p>		
<p>Módulo 7 EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO</p> <p>Equipos efectivos                  Las cinco disciplinas de práctica de un equipo exitoso                  ¿ Qué es coaching de equipo?                  El proceso del coaching de equipo                  Coaching de las 5 disciplinas: coaching sistémico de equipo</p>	<p><b>Las clases de esta materia han sido diseñadas para</b></p> <p>Conocer que es el alto rendimiento con la finalidad de planificar y formar el compromiso propio de aumentar el rendimiento del equipo</p>	<p>Hawkings, Peter (2011) Coaching y Liderazgo de Equipos. Bs. As. Argentina. Edit. Granica</p> <p>Senge, P ( 2008) La quinta disciplina. Bs. As Argentina. Edit Granica</p> <p>Senge, P ( 2010) La quinta disciplina en la práctica. Bs. As Argentina. Edit. Granica.</p> <p>Whitmore ( 2002) Coaching para mejorar el rendimiento de las personas. Barcelona, España. Edit Paidos</p>	
<p>MODULO 8 DINAMICAS DE APRENDIZAJE EN ACCIÓN: CLINICAS DE COACHING</p> <p>Sesiones coaching personalizadas 5.                  Feedback por escrito 4 sesiones</p>	<p><b>Las clases de esta materia han sido diseñadas para</b></p> <p>“Reforzar la aplicación y practica del coaching.”</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Aplicar los conocimientos adquiridos en la formación como Coach de Equipos en las prácticas de Coaching Triangulado Autoevaluarse, recibir retroalimentación y detectar las oportunidades de aprendizaje</p>		<p>Conversaciones de Coaching: Durante este período el alumno entregara los audios correspondientes a las Conversaciones de Coaching con el Equipo que haya designado. Las mismas se realizaran de manera presencial o se enviarian en formato filmado (alumnos que cursen modalidad a distancia) Y Tesina El proyecto es uno de los elementos</p>

	<p>personal en la práctica del Coaching a través de la técnica de Video-feedback</p>		<p>fundamentales en la formación como Coach Organizacional, en él vas a aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas en el proceso de aprendizaje. Es una tarea importante para lograr el diplomado ya que el resultado del Proyecto refleja tu desplazamiento en el proceso de aprendizaje como Coach de Equipos y, adicionalmente, será enviado como aporte a la Asociación de Naciones Unidas en Venezuela (ANUV), para su difusión.</p>
--	--	--	---

**ASISTENCIA**

El alumno deberá cumplir con **un mínimo de 80%** de asistencias a las clases indicadas en la agenda de la última página.

**NOTA DE CURSADA\***

La calificación numérica de la **“NOTA DE CURSADA”** de la materia se ponderará en una escala de “1 a 10”. Dicha evaluación estará compuesta por los siguientes factores:

**% incidencial en la “Nota de Coursada”**

Participación en clase	20%
Trabajos Prácticos y practicas supervisadas de conversaciones de coaching	20%
Lectura del material recomendado	20%
Exámenes parciales	20%
Trabajo de Investigación Individual ( Tesis Final)	20%



- **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.

**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.

Todas las clases incluirán actividades/trabajos volcados a la práctica para la mejor incorporación de los conocimientos teóricos aprendidos.

- **Lectura del material recomendado:** El docente a cargo evaluará la interpretación que ha desarrollado el alumno del material de lectura indicado.
- **Exámenes parciales cuatrimestrales:** la última clase de la materia se tomará un examen teórico escrito que se evaluará de 1 a 10.
- **Examen final escrito y Presentación de Trabajo de investigación Final ( Tesis)**