

CERTIFICARTE CON NOSOTROS ES GARANTÍA DE:
OFICIALIDAD EN TU APRENDIZAJE
CALIDAD EN LA ENSEÑANZA

BIENVENIDO

Diseñando tu ruta

Es un placer acompañarte a través de este proceso de formación en coaching ontológico que, además de llevarte a conocer sobre las bases, conceptos, teoría y mecánica del *entrenamiento del ser* que te llevara a un proceso evolucionando tu conciencia.

Te deseo un excelente cursada y recuerda, que cuentas con

¡Muchos éxito

Misión: Generar transformación humana que permita al individuo rediseñar su vida, trabajando en las diversas áreas que lo conforman, logrando elevar la conciencia para generar liderazgo efectivo.

Visión: Desarrollar individuos libres, líderes capaces de encontrar el éxito en la realización de sus metas, con el objetivo de crear valor y empoderamiento en el estado de Chiapas.

RESULTADOS

- * Mayor capacidad para el logro de los resultados que uno se propone.
- * Mayor disposición a tomar responsabilidad y ser causante en la vida.
- * Mayor aptitud para dirigir eficazmente (liderazgo).
- * Mayor capacidad para comunicarse en forma clara, directa y completa.
- * Mayor autoestima, apertura y vitalidad.
- * Mayor satisfacción, aceptación y felicidad en las relaciones interpersonales.
- * Mayor tendencia hacia la toma de acción en lugar de permitir la parálisis intelectual.

- * Mayor participación gozo en el proceso de vivir.
- * Romper con las “zonas de confort” y logro de un nuevo nivel de excelencia en el desempeño profesional, rompiendo con limitaciones previamente auto impuestas.
- * Nueva disposición hacia la toma de mayores riesgos y apertura a nuevos desafíos.
- * Capacidad para manejar el estrés con mayor eficiencia.
- * Mayor disposición a participar en equipo para mejorar los resultados de la empresa.
- * Mayor capacidad para dirigir a otros en forma efectiva.
- * Reconocimiento de las áreas que no están funcionando bien y mayor claridad para encontrar soluciones al problema.
- * Mayor claridad en cuanto a la dirección de su carrera profesional.
- * Mayor satisfacción laboral y mayores logros profesionales.

ENFOQUE

Enfoque ontológico y empresarial a partir de esto se plantea hacer de nuestro lugar un espacio de aprendizaje y transformación que profundiza en el *ser*.

OBJETIVOS

Al finalizar tu certificación lograras los siguientes objetivos:

- 1. Impulsar a tu transformación personal; generando un cambio de conciencia**
- 2. Fomentar la elección libre y consciente de tus acciones**
- 3. Identificar tus emociones, el impacto que tienen sobre ti y generar libre elección de cómo sentirte al respecto de ellas**
- 4. Incorporar competencias, conversacionales de coaching**
- 5. Realzar valores, de esa manera aplicarás el código de ética en tu profesión**

ESTRUCTURA

Cuenta con:

18 Lecciones, cada una contiene teoría, video explicativo, ejercicios prácticos y material de lectura.

A lo largo de este diplomado se evaluará con la realización

COACH ONTOLÓGICO EMPRESARIAL

BIENVENIDA

- 1. Tus primeros pasos
 2. Objetivos y expectativas
 3. Prácticas de repaso
 4. Herramientas necesarias
- 0.4 Progreso de las 20 lecciones

ESTADO ACADÉMICO

1 Enemigos del aprendizaje

- - Explicativo
 - Contenido teórico
 - Material de lectura
 - Práctica de repaso
 - Asentando el conocimiento
 - Coméntanos sobre lo aprendido

2. Ser, Hacer, Tener

- 2.1 Explicativo
- 2.2 Contenido teórico
- 2.3 Material de lectura
- 2.4 Práctica de repaso
- 2.5 Asentando el conocimiento
- 2.6 Coméntanos sobre lo aprendido

3. La Realidad

- 3.1 Explicativo
- 3.2 Contenido teórico
- 3.3 Material de lectura
- 3.4 Práctica de repaso
- 3.5 Asentando el conocimiento
- 3.6 Coméntanos sobre lo aprendido

4. Los Juicios

- 4.1 Explicativo
- 4.2 Contenido teórico
- 4.3 Material de lectura
- 4.4 Práctica de repaso
- 4.5 Asentando el conocimiento
- 4.6 Coméntanos sobre lo aprendido
- 4.7 Cuéntanos tu experiencia

5. Compromiso

- ○ 5.1 Explicativo
- ○ 5.2 Contenido teórico
- ○ 5.3 Material de lectura
- ○ 5.3 Práctica de repaso
- ○ 5.4 Asentando el conocimiento
- ○ 5.5 Coméntanos sobre lo aprendido

6. Modelo Comunicacional

- 6.1 Explicativo
- 6.2 Contenido teórico
- 6.3 Material de lectura
- 6.4 Práctica de repaso
- 6.5 Coméntanos sobre lo aprendido

7. Declaraciones

- 7.1 Explicativo
- 7.2 Contenido teórico
- 7.3 Material de lectura
- 7.4 Práctica de repaso
- 7.5 Coméntanos sobre lo aprendido

8. Pedidos, Ofertas y Promesas

- 8.1 Explicativo
- 8.2 Contenido teórico
- 8.3 Práctica de repaso
- 8.4 Coméntanos sobre lo aprendido

9. La Escucha

- 9.1 Explicativo
- 9.2 Contenido teórico
- 9.3 Material de lectura
- 9.4 Práctica de repaso
- 9.5 Coméntanos sobre lo aprendido

10. Tipos de Escucha

- 10.1 Explicativo
- 10.2 Contenido teórico
- 10.3 Material de lectura
- 10.4 Práctica de repaso
- 10.5 Coméntanos sobre lo aprendido

11. Confianza

- 11.1 Explicativo
- 11.2 Contenido teórico
- 11.3 Material de lectura
- 11.4 Práctica de repaso
- 11.5 Coméntanos sobre lo aprendido

12. Emociones

- 12.1 Explicativo
- 12.2 Contenido teórico
- 12.3 Material de lectura
- 12.4 Práctica de repaso
- 12.5 Coméntanos sobre lo aprendido

13. Estados de Ánimo

- 13.1 Explicativo
- 13.2 Contenido teórico
- 13.3 Material de lectura
- 13.4 Práctica de repaso
- 13.5 Coméntanos sobre lo aprendido

14. El Enojo

- 14.1 Explicativo
- 14.2 Contenido teórico
- 14.3 Material de lectura
- 14.4 Práctica de repaso
- 14.5 Coméntanos sobre lo aprendido

15. La Exigencia

- 15.1 Explicativo
- 15.2 Contenido teórico
- 15.3 Material de lectura
- 15.4 Práctica de repaso
- 15.5 Coméntanos sobre lo aprendido

16. El Miedo

- 16.1 Explicativo
- 16.2 Contenido teórico
- 16.3 Material de lectura
- 16.4 Práctica de repaso
- 16.5 Coméntanos sobre lo aprendido

17. La Culpa

- 17.1 Contenido teórico
- 17.2 Material de lectura
- 17.3 Práctica de repaso
- 17.4 Coméntanos sobre lo aprendido

18. Quiebres

- 18.1 Contenido teórico
- 18.2 Material de lectura
- 18.3 Práctica de repaso
- 18.4 Coméntanos sobre lo aprendido

19. Visión

- 19.1 Explicativo
- 19.2 contenido teórico
- 19.3 material de lectura
- 19.4 practica de repaso
- 19.5 comentando sobre lo aprendido

20. habla responsable

- 20.1 Explicativo
- 20.2 Contenido teórico
- 20.3 Material de lectura
- 20.4 Practica de repaso
- 20.5 Comentado sobre lo aprendido
- 20.6 Resumen
- Evaluación
- Entrega de resumen

Muchos personas piensan que el coaching es lo mismo que dar gritos para alentar a un equipo que sale al campo de juego. No es así. Si usted se comporta así en su papel de coach, debería reconsiderar su trabajo. Todo proceso es de coaching empieza con un análisis real de las debilidades y fortalezas de una persona. Un coach no es alguien que se limita a alentar. El coaching esta muy orientado a la acción

El miedo a un compromiso en términos de horas de trabajo aleja a muchas personas del coaching. No están del todo equivocadas; no consumirán todo su tiempo, pero algo de tiempo le demandará. Usted debe ser consciente de esto, y prever el que necesitara antes de aceptar el compromiso. Sin embargo, el coaching puede ser de tiempo limitado. A largo plazo, la recompensa es mucho mayor porque el coaching promueve la independencia en la gente. Usted les enseña a las personas a resolver los problemas por sí mismas.

Frecuentemente, las personas eluden el coaching porque temen que encararlo les exigirá ser una suerte de psicólogos, imaginan que tendrán que bucear en los oscuros secretos de la persona asistida. Lo cierto es que de alguna manera, deben apelar a la psicología para entender y explicar las conductas que detectan. Pero no es necesario tener un título en esa especialidad para ser un buen coach. Solo hay que estar psicológicamente dispuesto a manejar cuestiones personales y emocionales. Pero esta aptitud es siempre necesaria, puesto que sin ella no se podría hacer negocios, la terapia se concentra en un problema que debe ser resuelto y la metodología es adentrarse en la psicología y la historia emocional de la persona. El coaching por lo contrario indaga en el presente y está orientado al futuro.

El coaching no es mecánico, implica el conocimiento del negocio, de la política (cómo funcionan las cosas) la psicología del coach. Quienes fracasan en este proceso son personas que se ajustan estrictamente a un programa, una fórmula. Generalmente dicen: Usted hará lo que yo le indique, le daré todo el feedback que necesite, será un hombre o una mujer diferente. Pero ese cambio no se producirá por que le enfoque no es lo suficiente profundo, ni personalizado.

Si una relación de coaching no funciona –por ejemplo, si alguien sometido a ese proceso no responde como se espera- no pocas personas suponen que la persona asistida es inmanejable. Pero hacen falta dos para esta clase especial de baile. Y si el otro no responde, es probable que el coach este dando los pasos equivocados. Este es un problema típico de los gerentes que subestiman el impacto de su autoridad si el coaching realmente no funciona, hay que tratar de descubrir que inmoviliza a la persona asistida, sin suponer que toda la responsabilidad es suya.

Muchas personas consideran el coaching como una habilidad menor, es decir, que no tiene un efecto inmediato en las cifras. Piensan que uno se alimenta a escuchar, y se preguntan: ¿Cuál es el beneficio? Pero lo cierto es que el coaching produce resultados más consistentes que muchos otros enfoques de gestión. Para empezar, desarrolla la creatividad de la gente. La alienta a ser más flexible, a adaptarse a situaciones nuevas.