RED ARCAV

RED ARGENTINA DE CAPACITACIÓN AVANZADA

Liderazgo en Servivio

¿A quiénes está dirigido este curso?

- A quienes, en su corazón, se encuentren dispuestos a recorrer un camino, no sólo desde la apertura y el compromiso con el aprendizaje, sino también con la superación humana y organizacional.
- A todos en general y a líderes en particular.

En este camino no existe la pretensión de inventar algo, por el contrario, el propósito es volcar en distintas líneas aquello que probablemente ya está, ya vive, en mayor o menor grado, en el corazón de cada lector, especialmente el de aquellos que encuentran en el servicio uno de los mayores sentidos de la libertad humana.

La humanidad, hace ya décadas, ha dejado de ofrendarnos esos líderes que dejan huella para millones y millones. Cada lector podrá hacer memoria en este momento y recordar a regalos tales como la Madre Teresa de Calcuta, Gandhi, Martin Luther King y seguramente cientos de otros que, no tan conocidos, han dejado huellas en las cuales pisar. Creo profundamente en el liderazgo que deja huellas. Creo en el compromiso y la posibilidad de dejar huellas, ya sea con una palabra, con una reflexión, con el ejemplo, o el mero desafío de generar realidades que permitan pensar en un futuro más próspero y coronado por el progreso del ser humano y las relaciones de las que es parte.

Quizás este nuevo siglo sea testigo de una nueva generación de líderes cuya esencia y sentido de su existencia sea el servicio, donde los Líderes que Sirven jugarán un papel protagónico a través de sus acciones… dejando huellas para que otros pisen.

Lideres que Sirven… brindándose en servicio a la gente y, al mismo tiempo, siendo útiles a las organizaciones o sociedades que los eligen.

El Líder que Sirve es una propuesta con dos rostros.

Por un lado veremos su perfil humano y compromiso de servir a los demás. Sirve, y en ese espacio es reconocido y validado como líder. Por el otro, su liderazgo se manifiesta por la efectividad de su gestión. El Líder que Sirve es entonces, un líder equilibrado. Ahí está la clave de su liderazgo.

Anhelamos, que los pensamientos contenidos en este curso, tal como lo mencionó Voltaire (París 1694-1778) "…entren en nuestra alma como la luz en los ojos, con placer y sin esfuerzo…" para que al menos un concepto, una idea, un capítulo o bien la propuesta de coaching como un profundo rasgo de liderazgo en servicio, llegue a ser una posibilidad… un puente, no sólo para su propia vida, sino también para la de aquellos a quienes usted pueda tocar.

Ser tocados para luego poder tocar a otros.

Aquí está entonces planteada la diferencia. Esa diferencia que quizás sólo puede llegar a ser planteada y alcanzada por líderes diferentes.

Este curso, finalmente, es para todos quienes deseen y elijan comprometerse con una manera de ser líder que entienda al liderazgo como un ámbito de servicio, acción y resultados que, en su conjunto, deje huellas para otros. Esta manera de ser no es una posición o un cargo, sino un sentido a la existencia. Los coaches, son líderes que sirven, que están para la gente y viven en la búsqueda de propósitos y logros que sirvan a las personas, a la organización y la comunidad en la cual se desarrollan.

Esta propuesta está sostenida especialmente con mucho "coraje", palabra proveniente del francés "coeur", la cual significa "corazón". Entender al liderazgo como servicio, es una cuestión de coraje… de corazón. Desde ese trasfondo presentamos esta propuesta. El propósito es que más mujeres y hombres puedan elegir, con sentido y compromiso, elevarse con confianza hacia un nivel de pensamiento que les permita, liderando desde el servicio, ser y hacer aquello en lo cual encuentran el propósito de sus vidas.

Introduciéndonos en el tema

"La diferencia la hacen los diferentes"

- ¿Paternalismo o Autoritarismo?
- Conscientes del desafío
- La diferencia que logran los diferentes
- El liderazgo como práctica y fenómeno social
- Propósitos de este curso

1. ¿Para qué un nuevo curso de liderazgo?

1.1. Recuperar un sentido
1.2. El impacto del igualitarismo
1.3. Necesitamos líderes
1.4. Animarse a avanzar
1.5. Función y no posición
1.6. ¿Por qué el rechazo?
1.7. Maravillosamente diferentes
1.8. ¿Nace o se hace?
1.9. ¿Estaría interesado en comprometerse con liderar?

2. ¿Qué es el Coaching?

2.1. Historia de Mencio
2.2. Entrenador del desempeño
2.3. Dominios que componen al sujeto-actor
2.4. Mucho más que el deseo de ayudar
2.5. Empezar a vernos de manera integral
2.6. Coach ontológico y social
  2.6.1. No es Teaching (Enseñar)
  2.6.2. No es Counseling (Aconsejamiento)
  2.6.3. No es Mentoring (Educador)
  2.6.4. No es Consultoría (Asesoramiento)
  2.6.5. No es Psicoterapia (Psicoanalistas – Existencialistas)
2.7. ¿Qué es coaching?
2.8. ¿A quién le puede beneficiar un proceso de Coaching?
2.9. Resumen de los principios en los que se basa el Coaching Ontológico y Social
2.10. Coaching es sobre todo… una manera de ser que ofrece el Coach

3. Líderes Servidores

3.1. Considerando algunas "huellas"
3.2. Espiritual y práctico
3.3. Servir: el camino más rápido al liderazgo
3.4. El potencial de corrupción
3.5. El servicio.
3.6. Un buen momento para una vieja idea

4. Compromiso: El primer paso

4.1. Compromiso y obligación
4.2. La materia prima del compromiso
4.3. El poder creativo del compromiso
4.4. Superar la recurrencia humana

5. La Misión como Sentido

5.1. En busca de la rentabilidad práctica
5.2. ¿Sirve tener Misión y Visión?
5.3. La Misión como Sentido
5.4. ¿Cuál es su razón de ser?
5.5. La importancia de tener una misión
5.6. Como construir la misión
  5.6.1. Coloque los verbos en infinitivos con los que se identifica
  5.6.2. Relacione los verbos con algunos fines
  5.6.3. Defina y enuncie su misión

6. La Visión como Propósito

6.1. Visión o propósito
6.2. Lenguaje y diseño de futuro
6.3. Atributos para construir una visión poderosa
6.4. Construya la Visión
  6.4.1. Identifique las palabras (sustantivos-verbos-acciones) que pueden ser parte de la declaración de visión
  6.4.2. Relacione el punto A con fines, compromisos, resultados, comportamientos observables
  6.4.3. Construya … defina y escriba la visión
  6.4.4. Fecha de esa realidad: día, mes y año
  6.4.5. ¿Cuáles fueron los pensamientos, emociones, preguntas, inquietudes al construir la visión?

7. Un líder equilibrado

7.1. Compromiso con la “manera de ser”
7.2. Acerca del tipo de observador que somos

8. Usando el lenguaje con competencia

8.1. La competencia conversacional de “hablar responsable”
8.2. Los actos lingüísticos: herramientas para un hablar responsable
8.3. Afirmaciones u observaciones
8.4. Declaraciones
8.4.1. Autoridad
8.5. Observador y declaraciones
8.6. Juicios u opiniones
8.6.1. Aprendiendo a fundar juicios
8.6.2. Algo más acerca de los juicios u opiniones
8.6.3. El valor contributivo de los juicios
8.6.4. No acampar en el terreno de los juicios
8.7. Pedidos, ofertas, promesas
8.7.1. Acerca de los pedidos
8.7.2. Elementos básicos de un pedido o petición
8.7.3. Posibles respuestas ante un pedido
8.8. Acerca de las ofertas
8.8.1. Elementos básicos de una oferta
8.9. Acerca de las promesas
8.9.1. El poder de las promesas
8.10. Compromiso social detrás de cada acto lingüístico

9. El líder que sirve vive en la escucha

9.1. La competencia conversacional de “escuchar comprometidamente”
9.2. La dinámica de “escuchar comprometidamente”
9.3. Oír y escuchar
9.4. Responsables por “la escucha”

10. Educación Emocional

10.1. Tres caballos y un jinete
10.2. Antecedentes y trasfondo conceptual de la inteligencia emocional
10.3. Educación emocional y liderazgo
10.4. Desarrollando competencias emocionales
10.5. Dominio emocional – Emociones y estados de ánimo
10.6. Emociones
10.7. La emolingüística
10.8. Mapeo emocional
10.9. Ni buenas ni malas… abren o cierran
10.10. Intervenir en el mapa emocional
10.11. Estados de ánimo

11. Disposiciones corporales

11.1. Plano biológico
11.2. Plano Físico
11.3. El valor de una buena alimentación
11.4. Comer para vivir o vivir para comer
11.5. Dando un giro interpretativo al rol del cuerpo
11.6. Centramiento (en el lugar)
11.7. Excesos y defectos del centramiento
11.8. Apertura (atrás)
11.9. Excesos y defectos de la apertura
11.10. Estabilidad (abajo)
11.11. Excesos y defectos de la estabilidad
11.12. Flexibilidad (arriba)
11.13. Excesos y defectos de la flexibilidad
11.14. Resolución (adelante)
11.15. Excesos y defectos de la resolución
11.16. Reflexionando sobre lo visto

12. Las 3 “C” del capital social sustentable

12.1. El desafío de enriquecernos en la diferencia
12.2. La entropía nuestra de cada día
12.3. Principios de sustentabilidad y crecimiento
12.4. Pilares conceptuales del capital social
12.5. Las 3 “C” del capital social sustentable
12.6. El compromiso
12.7. La Confianza
12.8. La Comunicación

13. Confiar y ser confiable

13.1. Confiar: Un recurso renovable
13.2. Los mayores costos por desconfiar
13.3. Confiar y Ser Confiable
13.4. Enemigos de la Confianza
13.5. Las 4 Turbinas para la generación de Confianza
13.6. ¿Qué hacer cuando no confiamos o no somos confiables?
13.7. El Mapa de Confianza
13.8. Confiar
13.9. No Confiar
13.10. Desconfiar
13.11. Fiar-con y Fiable-con
13.12. El poder de la confianza en un equipo
13.13. Confianza en uno mismo
13.14. Confianza en el equipo
13.15. Confianza en el objetivo
13.16. Mantenga el flujo de refuerzo virtuoso

14. Estilos de Liderazgo

14.1. El estilo: si no lo diseñamos… lo heredamos
14.2. Poder – Autoridad y Control
14.3. Definimos Poder
    14.3.1. La capacidad humana para ser, hacer y producir resultados
14.4. Rostros del Poder
14.5. Poder y Autoridad ¿Es lo mismo?
14.6. Definimos Autoridad
14.7. Nuestro trabajo en cuanto a Poder y Autoridad
14.8. La ilusión del Control
14.9. ¿Qué es el Control?
14.10. Poder, autoridad, control y estilos de liderazgo

15. Coaching y gestión del cambio

15.1. Todo fluye
15.2. La naturaleza del cambio
15.3. Nuestra actitud frente al cambio
    15.3.1. Aceptar con apertura y flexibilidad
15.4. La gestión del cambio en tiempos de cambio constante
15.5. Coaching y gestión del cambio
15.6. Cambio y Transformación
15.7. Evolución Cultural

16. Coaching y Gestión Organizacional

16.1. Coach y Líder coach
16.2. Incorporar el pensamiento metafórico
16.3. Desarrollo y Gestión Organizacional
16.4. La relación con el conocimiento
    16.4.1. Construir una actitud ética para gestionar.
    16.4.2. Buscar, gestionar el conocimiento y no apropiarlo.
    16.4.3. Manejar la síntesis
16.5. ¿Qué necesita la empresa actual para hacer más eficiente su gestión?
16.6. Estrella Organizacional
16.7. Capital Accionario en el SF
16.8. Capital Humano y Social en el SS
16.9. Capital Institucional en el SO
16.10. Capital Productivo en el SP
16.11. Proveedores + Producto + Clientes = Negocio
16.12. Algunos datos para tomar conciencia
16.13. Coaching Organizacional Sistémico
16.14. La importancia de reposicionarse a tiempo

17. Coaching y el “Por-Venir”

17.1. A una conversación de distancia
17.2. Anticipar… no adivinar
17.3. ¿Qué está por-venir?
17.4. Escenario posible en cuanto a diseño organizacional
17.5. Capital Social y Redes
17.6. ¿Qué es una Red?
17.7. ¿Qué no es una Red?
17.8. ¿Qué avances logra una Red?
17.9. Escenario posible en cuanto a estilo de liderazgo
17.10. Entropía social y liderazgo
17.11. La energía del líder que sirve
17.12. La generación “S” de líderes
17.13. Cualidades de la Generación “S”
17.14. Líderes servidores y resilientes
17.15. Una generación que escucha
17.16. Escenario posible en cuanto a calidad de gestión
17.17. Una mirada y aporte final a la gestión pública
17.18. Gestión de calidad: integral y estratégica
17.19. Coaching y el por-venir

Duración: 3 meses