



# PROGRAMA LÍDER COACH CERTIFICADO

ESPECIALISTAS EN GESTIÓN DEL TALENTO, LIDERAZGO Y  
COACHING EJECUTIVO.

# CECE

Centro Europeo de Coaching Ejecutivo  
[www.centrocoaching.com](http://www.centrocoaching.com)



# CONTENIDOS PROGRAMA Líder Coach Certificado

## FORMACIÓN PRESENCIAL



### MÓDULO 1

- EL LÍDER DESDE LA GESTIÓN DEL TALENTO Y LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS
- EL LÍDER DESDE EL EQUIPO Y EL COACHING DE EQUIPOS



### MÓDULO 2

- EL LÍDER SEGÚN EL MODELO DE MARSHAL GOLDSMITH (MODELO EEUU)
- LIDERAZGO DESDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL



### MÓDULO 3

- EL LÍDER CONCENTRADO EN “EL AQUÍ Y EL AHORA” (MODELO GESTALT)
- EL LÍDER Y EL MODELO PNL



### MÓDULO 4

- LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL , TRASCENDENTAL Y POR VALORES

## FORMACIÓN NO PRESENCIAL



### MÓDULO 1

- MODELOS Y COMPETENCIAS DEL LÍDER COACH
  - HABILIDADES DEL LÍDER COACH
  - COMPETENCIAS DEL LÍDER COACH



### MÓDULO 2

- PRINCIPIOS BÁSICOS DEL LÍDER COACH
  - THE INNGER GAME
  - MODELO GROW
  - PROCESO DE APRENDIZAJE



### MÓDULO 3

- COACHING EJECUTIVO
  - COACHING ESTRATÉGICO
  - COACHING SISTÉMICO
  - COACHING ONTOLÓGICO

# CONTENIDOS PROGRAMA Líder Coach Certificado

## TEMPORALIZACIÓN

### FORMACIÓN PRESENCIAL - MÓDULO 1

#### FASE 1 - Presencial

- EL LÍDER DESDE LA GESTIÓN DEL TALENTO Y LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS
- EL LÍDER DESDE EL EQUIPO Y EL COACHING DE EQUIPOS

#### FASE 2 - On-line

- MAIL RESUMEN TALLER PRESENCIAL. REFLEXIÓN COMENTADA
- **EVALUACIÓN COMPETENCIAL. FEEDBACK 360°  
HERRAMIENTA TRABAJADA EN AULA. BODHI-22**
- DEVOLUCIÓN COMENTADA



**Talent!**

### FORMACIÓN E-LEARNING - MÓDULO 1

#### FASE 3 - E-learning

- MODELOS Y COMPETENCIAS DEL LÍDER COACH
- HABILIDADES DEL LÍDER COACH
  - COMPETENCIAS DEL LÍDER COACH

#### FASE 4 - On-line

- HERRAMIENTA DE TRABAJO SOBRE LAS FORTALEZAS DEL LIDER COACH.
- **PROCESO DE EVALUACIÓN LIDERAZGO DE MARSCHALL  
GOLDSMITH (PREPARACIÓN FORMACIÓN PRESENCIAL 2)**



## TEMPORALIZACIÓN

### FORMACIÓN PRESENCIAL - MÓDULO 2



#### FASE 5 - Presencial

- EL LÍDER SEGÚN EL MODELO DE MARSHAL GOLDSMITH (MODELO EEUU)
- LIDERAZGO DESDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

#### FASE 6 - On-line

- MAIL RESUMEN TALLER PRESENCIAL.
- REFLEXIÓN COMENTADA

### FORMACIÓN E-LEARNING - MÓDULO 2



#### FASE 7 - E-learning

- PRINCIPIOS BÁSICOS DEL LÍDER COACH
  - THE INNGER GAME
  - MODELO GROW
  - PROCESO DE APRENDIZAJE

#### FASE 8 - On-line

- MATERIALES DE LECTURA Y TRABAJO
- **CUESTIONARIO ESTILOS DE APRENDIZAJE**
- EVALUACIÓN Y ENTREGAS DE INFORMES

## TEMPORALIZACIÓN

### FORMACIÓN PRESENCIAL - MÓDULO 3



#### FASE 9 - Presencial

- EL LÍDER CONCENTRADO EN “EL AQUÍ Y EL AHORA” (MODELO GESTALT)
- EL LÍDER Y EL MODELO PNL

#### FASE 10 - On-line

- MAIL RESUMEN TALLER PRESENCIAL.
- REFLEXIÓN COMENTADA
- PRÁCTICAS DE HERRAMIENTAS

### FORMACIÓN E-LEARNING - MÓDULO 3



#### FASE 11 - E-learning

- COACHING EJECUTIVO
- COACHING ESTRATÉGICO
  - COACHING SISTÉMICO
  - COACHING ONTOLÓGICO

#### FASE 12 - On-line

- MATERIALES DE LECTURA Y TRABAJO
- HERRAMIENTA DE TRABAJO PROPÓSITO DE VIDA Y VALORES
- DINÁMICAS DE TRABAJO
- PRÁCTICAS Y SUPERVISIÓN

## TEMPORALIZACIÓN

### FORMACIÓN PRESENCIAL - MÓDULO 4



#### FASE 13 - Presencial

· LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL , TRASCENDENTAL Y POR VALORES

- ENTRENAMIENTO DE MINDFULNESS PARA EL LIDERAZGO
- EL LÍDER TRANSFORMACIONAL DESDE LA GESTIÓN POR CONFIANZA.
- CONFERENCIA DE CLAUSURA

# DETALLE CONTENIDOS PROGRAMA Líder Coach Certificado

## PRESENCIAL MÓDULO 1

### EL LÍDER DESDE LA GESTIÓN DEL TALENTO Y LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

#### Facilitador:

**Roberto Luna Arocas.**

Coach Ejecutivo Senior AECOP CS 44.

Especialista en Desarrollo del Talento



Catedrático de Organización de Empresas de la Universidad de Valencia. Profesor del Dpto de Dirección de Empresas de la Universidad de Valencia. Director del Master de Gestión del Talento de la UV. Director del grupo de investigación People No Limits. Autor del libro novela de management “El viaje del talento: del liderazgo al coaching”) y coautor del libro “Recursos Humanos en el Turismo” (Pearson Prentice Hall, 2007). Ha trabajado con más de cien empresas en los distintos sectores en áreas de Recursos Humanos, Gestión por Competencias, Gestión del Talento y Coaching. Presidente de AEDIPE CV. [www.robortoluna.es](http://www.robortoluna.es)

La gestión por competencias es un proceso que nos permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente. El objetivo principal consiste en implementar un nuevo estilo de dirección que permita gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva de acuerdo con las líneas estratégicas del negocio.



## PRESENCIAL MÓDULO 1

## EL LÍDER DESDE LA GESTIÓN DEL TALENTO Y LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

### ¿PARA QUÉ?

La gestión por competencias se entiende como la búsqueda de relación entre los empleos y las personas, haciendo énfasis en las personas. Este enfoque trata de buscar el modo de desarrollar y explotar las competencias individuales y colectivas, considerando el aprovechamiento óptimo que puede hacerse incluso mediante modificaciones en la organización y sus productos/servicios. El objetivo principal consiste en implementar un nuevo estilo de dirección que permita gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva de acuerdo con las líneas estratégicas del negocio.

El éxito radica en la calidad y en la disponibilidad del factor humano. Cuanto mayor esté integrado y más se aprovechen las cualidades de cada uno de los integrantes del equipo más competitiva será nuestra empresa englobada en un mercado en constante cambio. Así pues además de incidir en el desarrollo profesional de las personas, permite al directivo vincularse en la gestión de sus recursos humanos, y contribuye en que la toma de decisiones se realice de forma objetiva y con criterios homogéneos.

La gestión por competencias tiene indudables ventajas para las empresas:

- Mejora el clima laboral
- Aumenta la eficacia y eficiencia de los empleados
- Mejora el absentismo y rotación
- Aumenta las capacidades de la organización
- Mejora el desempeño general de la organización

**LA GESTIÓN DEL TALENTO  
AFECTA EN UN 50% A LA  
MEJORA DEL CLIMA  
LABORAL.**





## PRESENCIAL MÓDULO 1

# EL LÍDER DESDE EL EQUIPO Y EL COACHING DE EQUIPOS

### Facilitador:

**Jose Juan Agudo Pereira**

Coach Ejecutivo Senior AECOP CS 101  
Especialista en Equipos



Licenciado en Ciencias Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid.  
MBA por el Instituto de Empresa. Diplomado en Filosofía y Teología por Comillas.  
Diplomado en Filosofía Oriental y Yoga por la Escuela Budista Valenciana.. Socio  
Fundador de la empresa de Outdoor Training Atman Teambuilding Creations SL.  
Jefe de Proyectos Business Engineering en American Express (1997-2004).  
Analista Corporate Finance en Arthur Andersen (1995-1997)

El coaching se ha consolidado como una disciplina de referencia en el mundo empresarial, demostrando ser una herramienta en continua evolución.

Gracias al coaching, los resultados experimentados en los procesos de trabajo individual, dentro y fuera de las organizaciones, son extraordinarios.

Tradicionalmente, se ha trabajado con el coaching individual de los miembros de un equipo. Este tipo de coaching se centra en el desarrollo personal y profesional de cada uno de los miembros del equipo. En este contexto, el objetivo del proceso de coaching es incrementar el nivel de desempeño del equipo mediante el incremento del desempeño de sus individuos. Por tanto, el foco está en el individuo y el equipo puede mejorar o no y, en consecuencia, mantener un mayor o menor nivel de alineamiento.

## PRESENCIAL MÓDULO 1

## EL LÍDER DESDE EL EQUIPO Y EL COACHING DE EQUIPOS

# ¿Qué es el Coaching de equipos?

El Coaching de Equipo es un proceso de acompañamiento a un equipo de personas en la consecución de sus objetivos a través de acciones que fomentan la cooperación entre sus miembros, apoyándoles a revisar y mejorar sus relaciones, procesos de trabajo y valores.

Es un proceso vivencial, práctico y excepcionalmente conectado con lo que cada equipo es y necesita, se trata de un proceso especialmente diseñado para que cada equipo descubra, defina, desarrolle y construya sus propios principios de trabajo en equipo.

A medida que la aplicación del coaching en el ámbito de las empresas avanza y se desarrolla, también surge la necesidad de mirar y distinguir las diferencias entre los distintos procesos de coaching que pueden convivir en una empresa u organización. A menudo, las empresas contratan coaches para procesos individuales y muchas veces esto deriva en un coaching grupal o de equipo.

En un proceso de coaching individual, el foco del coaching es ayudar a desarrollar las aptitudes del coachee, y el proceso se evalúa de acuerdo a la evolución de los resultados personales. En el segundo tipo de coaching, el coach acompaña a un equipo para desarrollar su aptitud como conjunto, y lo que se valora en este caso es la evolución de sus resultados colectivos.



**EL COACHING DE  
EQUIPOS TRABAJA  
SOBRE LA RELACIÓN QUE  
SE FORMA ENTRE LOS  
MIEMBROS DEL EQUIPO**

## PRESENCIAL MÓDULO 2

# EL LÍDER SEGÚN EL MODELO DE MARSHALL GOLDSMITH (MODELO EEUU)

### Facilitadora:

**Marta Williams.**

Coach Ejecutivo Senior AECOP CS 26

Especialista en Liderazgo



Fundadora de Washington Quality Group y del Institute of Coaching. Es especialista en desarrollo directivo y coach de empresas destacadas españolas e internacionales. Es miembro de la Fundación Peter Drucker y The association for strategic leadership. Afincada en España desde principio de los noventa es una de las profesionales clave en liderazgo. Conferenciante, especialista en desarrollo directivo y coach certificada.

Hoy día, la mayoría de los más respetados directores ejecutivos están ellos mismos sembrando un positivo ejemplo, al darle apertura, y continuamente esforzándose para desarrollar sus propios potenciales como líderes. De hecho, las empresas que mejor realizan la labor de cuidar de sus líderes, tienden a tener directores ejecutivos que están directamente y activamente comprometidos con el desarrollo de otros líderes.

Estas organizaciones tienden a manejar más activamente su talento, se enfocan en identificar el potencial de las personas, diferencian mejor la compensación, distribuyen las oportunidades y tipos de capacitación, y supervisan de cerca el rendimiento alcanzado. Lo más concluyente de estos esfuerzos, fueron el apoyo y el compromiso de los CEOs.

## PRESENCIAL MÓDULO 2

## LIDERAR SEGÚN EL MODELO DE MARSHALL GOLDSMITH

Indudablemente, lo principal que posee todo alto ejecutivo para motivar a que sus líderes se desarrollen, es desarrollándose ellos mismos.

El principio del desarrollo del liderazgo por ejemplo no sólo se aplica a los CEOs – se aplica también a todos los niveles gerenciales.

Todo buen líder desea que su personal crezca y se desarrolle mientras realizan sus labores. ¿Quién sabe? ... si trabajamos duro para desarrollarnos a nosotros mismos.... ¡quizás hasta motivemos a las personas que se encuentran a nuestro alrededor a imitarnos!

**PARA AYUDAR A OTROS A  
DESARROLLARSE,  
EMPIEZA POR TI MISMO.**



## PRESENCIAL MÓDULO 2

# LIDERAZGO DESDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

### Facilitadora:

**Laura Mari.**

Coach ejecutiva

Especialista en Inteligencia Emocional



Licenciada en Psicología y Master en Recursos Humanos. Dirige la firma IEI Inteligencia Emocional Interpersonal. Consultora dedicada al desarrollo de la Inteligencia Emocional en líderes y organizaciones. Experta en la evaluación de competencias emocionales, está certificada por las diversas herramientas para la evaluación de la Inteligencia Emocional. Profesora del Master “Educación emocional y bienestar” de la Universidad de Barcelona. Colabora con el GROU en proyectos de investigación sobre la relación entre Inteligencia Emocional y estrés así como para evaluar técnicas que garanticen el desarrollo de la IE. Miembro fundador de la FEM (fundación para la educación emocional). Colabora con diversas escuelas de negocios y en la actualidad desarrolla su trabajo como consultora o coach en empresas como Danone, BP, Comsa, Philips, Schering Plough, etc. Laura es consultora asociada de Teleos Leadership Institute, referente mundial para el desarrollo de la IE en organizaciones, comunidades y democracias emergentes.

Parece que hablar de emociones y sentimientos en la empresa es algo difícil. No parecen ser términos al uso en las reuniones, ni en las grandes decisiones. Pero sin embargo, en los círculos informales, en esa comunicación de pasillo, los directivos utilizan muchos términos emocionales de problemas y cuestiones a resolver. Es como que no se quiere hablar públicamente de este tema algo tabú. Sin embargo, las emociones y los sentimientos son importantes para las empresas.

## PRESENCIAL MÓDULO 2

## LIDERAR SEGÚN EL MODELO DE MARSHALL GOLDSMITH

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL ES LA HABILIDAD PARA ENTENDER NUESTRAS EMOCIONES Y LAS DE LOS DEMÁS, PARA GESTIONARLAS Y PARA RESOLVER NUESTROS PROBLEMAS DIARIOS SIN QUE EL MUNDO SE NOS VENGA ENCIMA.**

Uno de los modelos que más fuerza tiene en los planteamientos de coaching actualmente es el que tiene que ver con la IE. En dicho modelo se parte de que la IE es clave en la toma de decisiones empresarial. Y con ello, la IE está presente continuamente en las organizaciones. Recuerde que todo hecho que sucede en la organización pasa primero por el filtro emocional y después por el racional. Por lo tanto, no dude de la importancia de analizar el papel de las emociones. El modelo de la IE se centra en analizar la dimensión emocional del coachee para su mejora profesional. Los trabajos de Ekman desde mediados del siglo XX han demostrado la importancia de aprender de la fisiología de las emociones, pues tal y como este autor define, las emociones determinan la calidad de nuestra existencia. De hecho, las emociones pueden desencadenarse con gran celeridad, donde nuestro yo consciente no participa e incluso ni es testigo de lo que en la mente dis- para una emoción en un momento concreto. Esto va en la línea de los hallazgos posteriores de LeDoux sobre el papel de la amígdala en la emoción generando un procesamiento emocional precognitivo.

**TENER PRESENTE QUE LA EMOCIÓN SIEMPRE VA ANTES QUE LA RAZÓN, PERMITE COMPRENDER QUE A VECES, PARA TRABAJAR OTRAS COMPETENCIAS, UNO DEBE HACER FLUIR PRIMERO ESTA DIMENSIÓN EMOCIONAL.**

## PRESENCIAL MÓDULO 3

# EL LÍDER CONCENTRADO EN “ EL AQUÍ Y EL AHORA” (MODELO GESTALT)

### Facilitadora:

#### **César Piqueras.**

Coach Ejecutivo Senior AECOP CS 93  
Especialista en Gestalt y Coaching



Autor de los libros “El Jardinero en la empresa. Una fábula de coaching para mejorar tus habilidades”, “Creer para ver. Una guía para el liderazgo personal” y “Venta por Relación. El nuevo paradigma de las ventas”. Conferenciante y Coach ejecutivo certificado por AECOP, Master en psicología de la gestión de organizaciones por la London Metropolitan University Business School, Master en dirección de empresas, Master y Trainer en Programación Neuro-Lingüística, Master en terapia Gestalt, CTI Coaching Training Program, Programa ORSC Coaching de equipos e Ingeniero técnico industrial. En su carrera profesional ha dirigido departamentos de compras y producción en empresas del sector industrial. Forma parte del equipo docente de varias universidades y escuelas de negocio, miembro de la junta directiva de AECOP Levante, dirige la consultora Excelitas ayudando a las empresas y equipos a mejorar los resultados.

Existen diversas perspectivas y estilos a la hora de hacer coaching, como ocurre en todas las escuelas, pero también existe una clara diferenciación de nivel entre el coaching con enfoque conductista centrado en el diseño de un plan de acción con una supervisión, y el Coaching con “C” mayúscula que propone Robert Dilts, el que genera cambios profundos. Nos referimos al coaching que profundiza en la construcción de la realidad subjetiva, encontrando ahí los recursos creativos que facilitarán al coachee la reestructuración de nuevas creencias, contribuyendo así a una nueva actitud y definición de sí acorde con su presente y los desafíos futuros.



## PRESENCIAL MÓDULO 3

### EL LIDER CONCENTRADO EN “EL AQUÍ Y AHORA”

El enfoque gestáltico sin duda enriquece el proceso de coaching, especialmente por la importancia de la presencia del coach, que aporta al proceso la congruencia personal basada en su propio trabajo personal. Con presencia nos referimos a “hacer menos”, a enfocar la sesión en la escucha externa e interna, sostener lo que va emergiendo, emociones, pensamientos, cuerpo, etc. transitarlo e ir integrando. A diferencia de otros enfoques, la Gestalt se centra más en los procesos que en los contenidos y en cómo los percibimos. Pone énfasis sobre lo que está sucediendo, se está pensando y sintiendo en el presente, más allá de lo que pudo haber sido, podría ser o debería estar sucediendo. De este modo, el coachee puede ir desarrollando su habilidad para aceptarse y para experimentar el “aquí y ahora” sin tanta interferencia de las respuestas fijadas del pasado.

En la Gestalt, no interesa tanto investigar el por qué de las cosas (pasado), sino el cómo (presente). En este sentido se combinan las preguntas descriptivas del tipo: ¿Cómo me siento? ¿Cómo lo estoy haciendo? ¿Qué estoy evitando?, con preguntas a través de las cuales, se ayuda al coachee a descubrir la función orgánica de su acción: ¿Para qué estoy haciendo esto?, ¿Para qué me interrumpo?, ¿Qué estoy evitando?. Así podemos identificar qué acciones realmente cubren una necesidad y cuáles están orientadas a cubrir una expectativa, mandato, exigencia, obligación, etc.

Por otra parte, la metodología gestáltica, aporta una serie de herramientas innovadoras en el mundo del coaching para contribuir al autoconocimiento y la responsabilidad en la acción del coachee.

## PRESENCIAL MÓDULO 3

# EL LÍDER Y EL MODELO PNL

**Facilitador:**

**Alain Manzano.**

Coach Ejecutivo Certificado  
Especialista en PNL y Coaching



Coach Certificado Internacional con PNL por Quantum Leap, Inc, con John Grinder ( co-creador de la PNL ) y Carmen Bostic St. Profesor y Coach Certificado, Trainer y Didacta por la AEPNL (Asociación Española de PNL).

Alain ha modelado a J. Grinder durante cuatro años, desarrollando el modelo “El boxeador”. Fue presentado por Grinder como su alumno aventajado en España (Sitges, 2009). Además, ha creado tres patrones nuevos en PNL llamado “Efecto dominó” (con el que le fue otorgado el II Premio Virginia Satir en 2008), “Triángulo de integración” y “El río de la vida”.

Para dirigir a grupos de personas ya no sirve el estilo autoritario, ya se están utilizando técnicas de sintonía, acompasamiento de estrategias, acompasamiento en el nivel de identidad de las personas, y las metodologías como la PNL o el Coaching están siendo adoptadas por las empresas más competentes. No porque tengan un problema, sino porque quieren seguir siendo eficaces y aprendiendo continuamente.

Gracias a la PNL hemos desarrollado herramientas y ejercicios específicos para gestionar Equipos de una manera efectiva, facilitar el compromiso y la visión, herramientas de liderazgo, de comunicaciones avanzada para cada área o herramientas lingüísticas para trabajar con virus mentales dentro de las organizaciones, así como modelos lingüísticos para gestionar problemas emocionales, para ventas o negociaciones e influencia positiva.

## PRESENCIAL MÓDULO 3

## EL LIDER Y EL MODELO PNL

En el área del pensamiento estratégico o sistémico tenemos modelos que nos permiten dirigir nuestras acciones en función de la visión, los valores y los objetivos prioritarios, así como un sistema de evaluación sistémico flexible para modificar el rumbo y mejorar la calidad en general.

Los directivos y líderes han de ser capaces de ser creativos, predicar con el ejemplo sobre todo en momentos donde las cosas se ponen difíciles, así como facilitar las condiciones en el entorno de trabajo, para que los equipos puedan funcionar adecuadamente. Potenciando la ejecución de tareas, pero sobre todo las relaciones entre los miembros de la empresa y con los clientes. Para estos temas la PNL dispone de herramientas y modelos muy específicos que nos permiten mejorar nuestra perspectiva en cada momento y reencuadrar situaciones difíciles y a veces imposibles desde el punto de vista del que no conoce la PNL.

La autenticidad la consiguen las personas que son auto-disciplinadas consigo mismas y luego con sus colaboradores. Para eso la PNL nos aporta herramientas, técnicas desde un marco teórico congruente para el auto-entrenamiento, aprender de los errores y también para la formación laboral y para ayudar a aprender a otros, ayudándoles no sólo en su trabajo sino también en sus vidas.



## **PRESENCIAL MÓDULO 4**

### **Liderazgo Transformacional, Trascendental y por Valores**

## **ENTRENAMIENTO DE MINDFULNESS PARA EL LIDERAZGO**

### **Facilitadora:**

Rosa Martínez Borrás



Me formé como Psicóloga especializada en Mindfulness. Especialidad en terapia Gestalt y en enfoque Cognitivo Conductual. Coach Ejecutivo, – profesional y organizativo reconocido por AECOP. Durante más de 20 años he acompañado a la persona en su proceso de desarrollo ante situaciones de crisis, de cambio. Mi propósito profesional es colaborar con las personas para que descubran lo mejor de sí mismas. Ayudando a identificar sus fortalezas. Estimulando a enfrentarse a lo desconocido. Actualmente soy codirectora de Elephant Plena. Especializada en el ámbito de empresa y organizativo, así como en el educativo. Psicóloga, Coach ejecutiva, Instructora de mindfulness, colaboradora en diferentes universidades y formación en empresas.

Hoy se requieren líderes que logren mantener su enfoque en el presente pero con visión estratégica manejada con creatividad y capacidad de adaptación.

Líderes que sepan reconocer sus emociones y las usen con inteligencia, sobre todo ante situaciones de estrés.

Mindfulness es una técnica que se basa en la utilización de técnicas de entrenamiento mental para llevar a la mente al momento presente y al desarrollo de la atención plena.

Llevar la mente al pasado y al futuro produce ansiedad, frustración o estrés. Llevarla al aquí y ahora produce estados de aceptación y ausencia de juicios, lo que conlleva sensaciones de bienestar mental.

## PRESENCIAL MÓDULO 4

## ENTRENAMIENTO DE MINDFULNESS PARA EL LIDERAZGO

# ¿PARA QUÉ ENTRENAR MINDFULNESS?

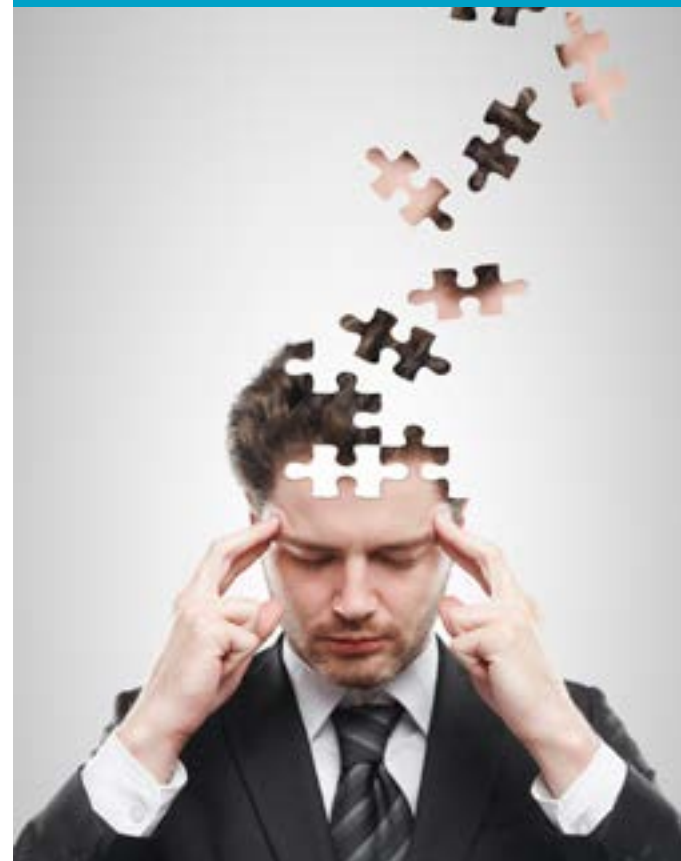
La velocidad con la que todo ocurre en esta era digital en la que vivimos hace que nuestra mente se encuentre en un estado de atención parcial continua, en la que nunca prestamos atención plena a casi nada. Esto, unido a una actividad frenética en la que la tendencia es el “no desconectar” tiene un coste que se traduce tanto en la salud como en la efectividad personal y profesional.

Si además estás en una posición de liderazgo o ejerces un rol de influencia, se requiere de ti que seas capaz de prestar y sostener la atención. Y quizá hayas ya experimentado que cuando la atención va y viene sin cesar de una actividad a otra los costes en productividad se hacen patentes.

Mindfulness o Atención Plena significa estar presente en el momento, tanto del cuerpo como de la mente. Permanecer plenamente atentos y conscientes a la experiencia, al presente, de manera intencionada, con una actitud de apertura y amabilidad.

Cuando somos capaces de regresar de esta manera a nosotros mismos, a nuestras emociones y a lo que nos rodea, podemos reconocer nuestro comportamiento habitual, identificar nuevas opciones y hacer mejores elecciones. Podemos entrar verdaderamente en contacto con nosotros mismos, con los demás y con la vida en general, mejorando de forma significativa gracias a ello nuestras relaciones. La práctica de atender a la experiencia presente (Mindfulness) es una capacidad que nos ofrece la oportunidad de observar la actividad de nuestra mente, nuestro estado emocional y nuestra conducta en las situaciones cotidianas. Esta capacidad de autoobservación facilitará el desarrollo de una sensación de equilibrio, concentración y tranquilidad en nuestras tareas cotidianas.

**“LA BUENA TOMA DE  
DECISIONES SUELE IR A  
COMPAÑADA DE  
FOCALIZACIÓN, CLARIDAD Y  
CALMA”**



## PRESENCIAL MÓDULO 4

# EL LÍDER TRANSFORMACIONAL DESDE LA GESTIÓN POR CONFIANZA

### Facilitador:

José María Gasalla



Director Académico del Master en Coaching Ejecutivo (MCE). Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid. Ingeniero Aeronáutico y Diplomado en Marketing (American Marketing Association), Diplomado en Estudios Avanzados en Psicología Social por la Universidad Complutense de Madrid. Jose Maria es profesor de Deusto Business School, consultor internacional en el área de cambio y desarrollo de las organizaciones, y evaluador del proceso de acreditación de coaches profesionales senior y coaches ejecutivos de AECOP (Asociación Española de Coaching). Desde hace más de 30 años ejerce como asesor de organizaciones tanto públicas como privadas, habiendo trabajado en procesos de cambio y desarrollo directivo en empresas como Alcampo, BBVA, Boeringher, Ingelheim, Coca Cola, Ford, IBM, Telefónica y Zara, entre otras. Jose Maria es autor de numerosos libros e investigaciones, siendo conferenciante habitual en congresos tanto en el ámbito nacional como internacional.

La confianza que cada uno tiene en sus propias capacidades se convierte en el eslabón fundamental para cualquier relación, cualquier emprendimiento.

La clave está en inspirar confianza tanto hacia el equipo interno como hacia los clientes, hacia el mercado. Y la forma para ello no se basa en las palabras, sino, fundamentalmente en las conductas.

El modelo Gestión por Confianza (GpC) nos lleva a conseguir más confianza, más compromiso, y, por tanto, mejores resultados.

## PRESENCIAL MÓDULO 4

## EL LÍDER TRANSFORMACIONAL DESDE LA GESTIÓN POR CONFIANZA

# CONCEPTO Y APLICACIONES

El tema de la confianza es algo que los investigadores, principalmente antropólogos, psicólogos y sociólogos vienen estudiando al menos desde hace 30 años más en el mundo de la empresa, todavía hoy se ve como novedoso . Solo desde hace siete u ocho años se intenta aplicar a las organizaciones y autores como Fukuyama , Moss Kanter ,Flores , Covey o José María Gasalla trabajan el tema para evolucionar desde los modelos teóricos a la práctica empresarial .

**“Sólo se obtendrán ventajas competitivas cuando los empleados confíen en su empresa, cuando sus aspiraciones se correspondan con la estrategia de la empresa y cuando tengan una oportunidad de alcanzar sus deseos”.**



Existe una llamada Teoría de las relaciones humanas desarrollada por Elton Mayo hace más de 40 años en la que demostró que las cuestiones emocionales y motivacionales pueden influir más en el rendimiento de los trabajadores que las condiciones físicas que rodean al trabajo. Lo que sucede es que el ser humano no ha podido con frecuencia significarse como tal en el mundo de la empresa y ha sido “utilizado” tradicionalmente como mero “ factor de la producción” , un elemento más de la cadena de montaje , o un recurso más , como son los recursos tecnológicos , materiales , financieros ..... La persona es mucho más que un recurso y sólo se podrá aprovechar su talento desde esa consideración como persona con recursos físicos e intelectuales pero así mismo con sentimientos, emociones y valores.



# **DETALLE DE PROGRAMA Líder Coach Certificado**

**80 horas presenciales + 40 horas On-line  
= 120 horas**

**TITULACIÓN OBTENIDA:**

# **LÍDER COACH CERTIFICADO**

# PROGRAMA LÍDER COACH CERTIFICADO

ESPECIALISTAS EN GESTIÓN DEL TALENTO, LIDERAZGO Y  
COACHING EJECUTIVO.

**CECE**

Centro Europeo de Coaching Ejecutivo  
[www.centrocoaching.com](http://www.centrocoaching.com)

