

# Natalia Márquez, directora del IDDI, Instituto de Desarrollo Directivo

## Liderazgo sistémico: una nueva forma de abordar la complejidad

**Trabajar hoy en las organizaciones requiere habilitar a los directivos para que respondan, sobre todo, a la necesidad de agilidad de la propia organización. Esta agilidad solo se consigue desde comportamientos de innovación, transversalidad, alineamiento con el propósito de la organización, identificación del tipo de aportación que podría dar cada uno de los miembros del equipo, manejo de las relaciones y desde la buena conectividad entre unos departamentos y otros.**

¿Como conseguimos que la gente cambie su manera de hacer las cosas? ¿Cómo conseguimos desarrollar la capacidad de cambio de una organización?

Os invitamos a descubrir con nosotros las herramientas de coaching individual y de equipos que capacitan al líder para desarrollar una perspectiva sistémica, una nueva forma de abordar la complejidad, incorporándola como una práctica habitual que permite iluminar los problemas que afrontan los equipos entre sí, y las dificultades con otras áreas de la organización.

El liderazgo sistémico pone el foco en el conocimiento profundo del equipo en su conjunto y es especialmente eficaz en aquellos sistemas donde no son efectivas las soluciones aisladas, sino que

**El liderazgo sistémico pone el foco en el conocimiento profundo del equipo en su conjunto**

es necesario encontrar interrelaciones y conexiones que permitan llegar a soluciones globales y detectar patrones de comportamiento que se repiten. Para conseguirlo se requiere un entrenamiento específico capaz de llevar el liderazgo a otro nivel; **el nivel del líder sistémico, impulsor del cambio.**

Las herramientas de coaching sistémico las podemos aplicar en los **diálogos significativos** de empresa que **generan adaptación al cambio** como: los que generan visión, los implícitos en el diagnóstico de preparación para el cambio (*readyness*), los que hablan de la gestión integral de los impactos del cambio, los que favorecen el desarrollo de nuevas prácticas y comportamientos, etc.

Todos estos diálogos realizados en espacios de seguridad y debate nos llevan a construir "encuentro" entre las personas del equipo y las unidades de negocio, creando los contextos saludables necesarios ■

LIDERAZGO SISTÉMICO - COACHING DE EQUIPOS				CERTIFICACIÓN EN COACHING DIALÓGICO				
<b>11ª Edición</b>				<b>26ª Edición</b>				
<b>MÓDULO 1</b>	<b>MÓDULO 2</b>	<b>MÓDULO 3</b>	<b>SESIÓN SUPERVISADA</b>	<b>MÓDULO 1</b>	<b>MÓDULO 2</b>	<b>MÓDULO 3</b>	<b>MÓDULO 4</b>	<b>MÓDULO 5</b>
Habilidades clave para el diagnóstico y la facilitación de equipos	Visión y alineamiento del equipo	Acción y transformación del equipo	26 noviembre	Bases del coaching dialógico	Desvelar el sentido	Desvelar el ser	Desvelar las relaciones y los sistemas	Convertir los límites en orillas
17 - 18 octubre	14-15 noviembre	6 - 7 febrero		22-24 noviembre	13-15 diciembre	17 - 19 enero	14 - 16 febrero	13 - 15 marzo
Con supervisión grupal y demos en aula Con prácticas en empresas				Una nueva mirada para el liderazgo				
<b>69 HORAS</b> APROBADAS POR ICF				<b>116 HORAS</b> APROBADAS POR ICF				
								
<b>Lugar de Celebración:</b> Universidad Francisco de Vitoria. Edificio E. Ctra. Pozuelo-Majadahonda, Km 1,800 28223 Pozuelo de Alarcón .(Madrid)				<b>Lugar de Celebración:</b> Universidad Francisco de Vitoria. Edificio E. Ctra. Pozuelo-Majadahonda, Km 1,800 28223 Pozuelo de Alarcón .(Madrid)				
<b>Información e inscripciones:</b> Eduardo Gutiérrez del Álamo: e.gdelalamo@iddiuv.es · 91 709 14 28				<b>Información e inscripciones:</b> Eduardo Gutiérrez del Álamo: e.gdelalamo@iddiuv.es · 91 709 14 28				
								