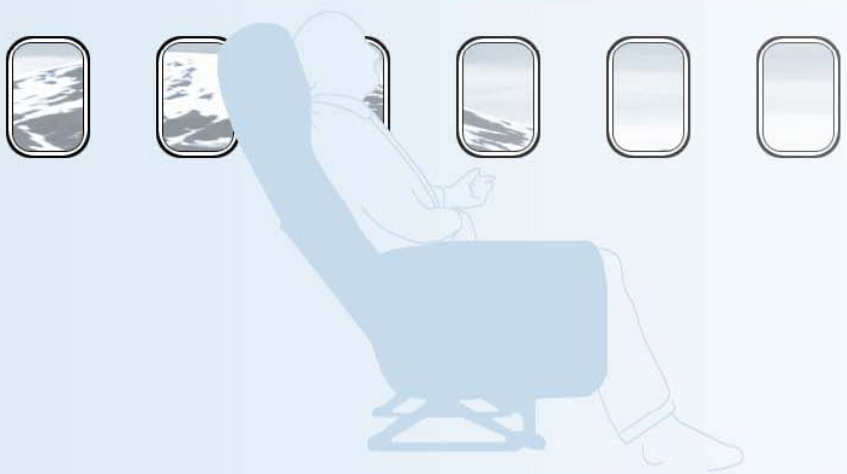


COACHING

"Una nueva tecnología de Aprendizaje y Cambio para desarrollar Líderes en la Organización"



Paola Dovale Castaño

Orleida Romero Reyes

Daimer Cardona Rojas

Guillermo Acosta Delgado

Rafael Antonio Blanco Puello

Rodrigo José Miranda Redondo

rojomir@gmail.com

¿Que es Coaching?

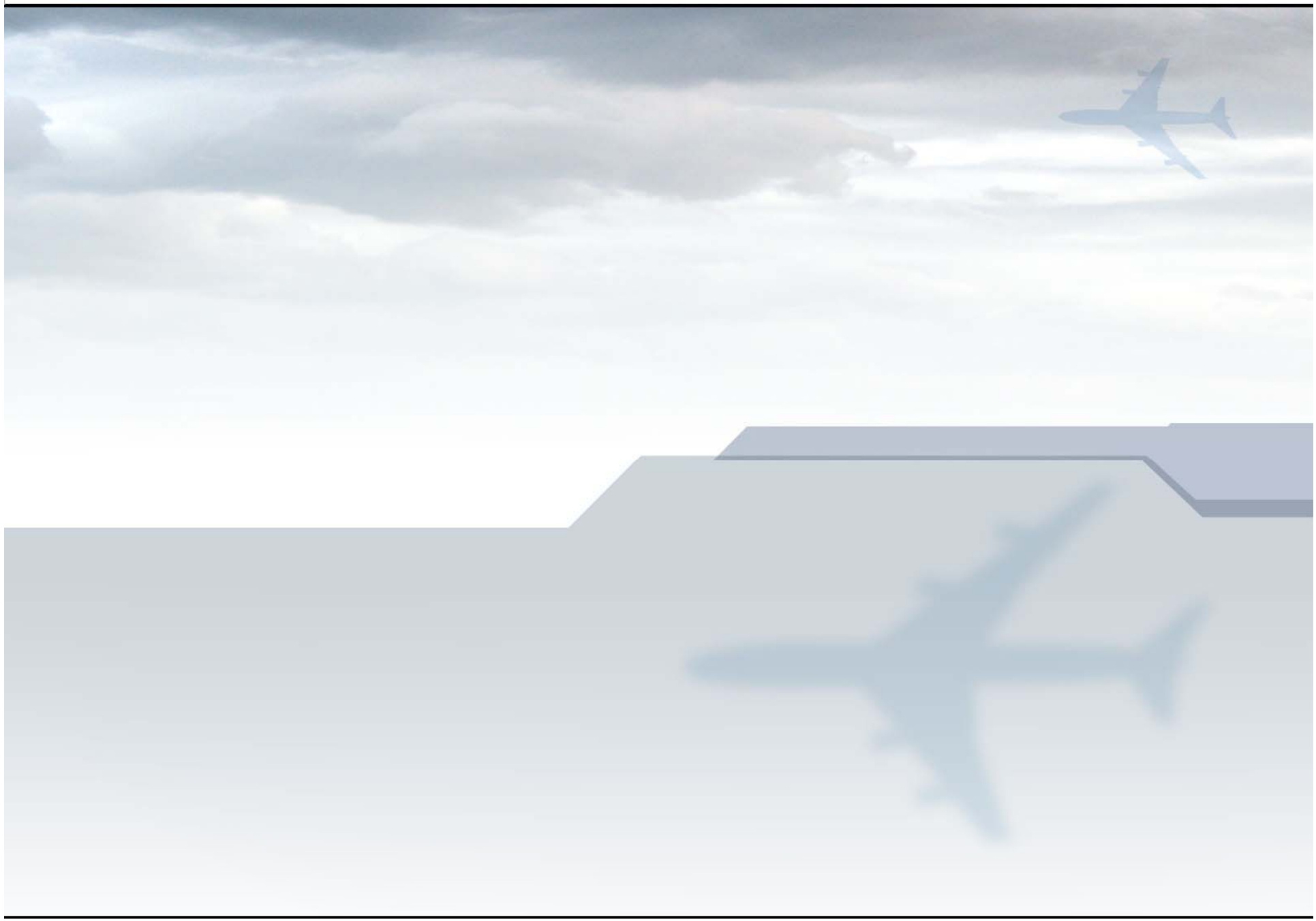


Es una herramienta de desarrollo de directivos que se lleva a cabo mediante un sistema de asesoramiento personal y profesional para el posterior impacto en la organización. Dicho sistema proporciona información, conocimientos, habilidades, referencias, colaboración y asesoramiento personalizado para que cada directivo desarrolle su potencial de forma metódica, estructurada y eficaz.

¿Cómo y Cuando surgió el Coaching?



Coaching deriva del entrenamiento de deportistas. Fue John Whitmore quien lo aplicó al mundo empresarial a mediados de los 80's. El concepto del coaching tiene varios miles de años. En sentido puro es el arte de la mayéutica, que empleaba Sócrates en la antigua Grecia. Sócrates ayudaba a sus discípulos haciéndoles preguntas y permitiéndoles que encontraran la respuesta por si mismos.



¿Qué no es Coaching?



No es formación ni consultoría. Los formadores suelen dirigirse más hacia la transmisión de conocimiento, y los consultores aparecen como profesionales con respuestas. El coach o tutor lo que hace más bien es plantear preguntas, no se posiciona como experto, ya que el que verdaderamente tiene las respuestas para una situación, es la persona que la está viviendo, aunque le cueste verlas o ponerlas en práctica.

¿Que no es Coaching?



No es Terapia. Es cierto que dos de los Hábitos que más se tienen que trabajar por ser de los más descuidados y más extensos a desarrollar son el del Autodesarrollo personal y el de la Comunicación. Éstos, desde el coaching, se abordan en el lugar de trabajo, y desde los problemas que pueden surgir en el ámbito laboral. El objetivo del coaching no es, por lo tanto, cambiar la personalidad del directivo, ni su vida personal, afectiva, etc., aunque esto suela venir como consecuencia secundaria, sino hacerle funcionar mejor como gestor o ejecutivo y enfocarse en lo que hay que hacer de cara al futuro.

¿Que no es Coaching?



No es Mentoring. El concepto de mentor se asocia con el de una persona que forma a alguien a su imagen y semejanza. El de coach no tiene esa connotación. El coach no transmite conocimientos al cliente, más bien lo orienta para que por si mismo responda a sus propias inquietudes. Si alguien no cumple un compromiso, un mentor podría decir: "Usted me ha desilusionado". En cambio, un coach dice: "Esto es lo que usted dijo que haría, y no lo está haciendo".

¿Cuáles son los beneficios del Coaching?



- ✓ El coaching promueve el liderazgo
- ✓ Prepara a los lideres para asumir nuevas responsabilidades y desafíos
- ✓ Establece objetivos claros que permite desarrollar con éxito un proyecto
- ✓ Contribuye al crecimiento personal, al mejoramiento del autoestima y las relaciones interpersonales
- ✓ Mejora la comunicación, aumenta el compromiso, la confianza y fidelidad del personal

¿Cuáles son los beneficios del Coaching?

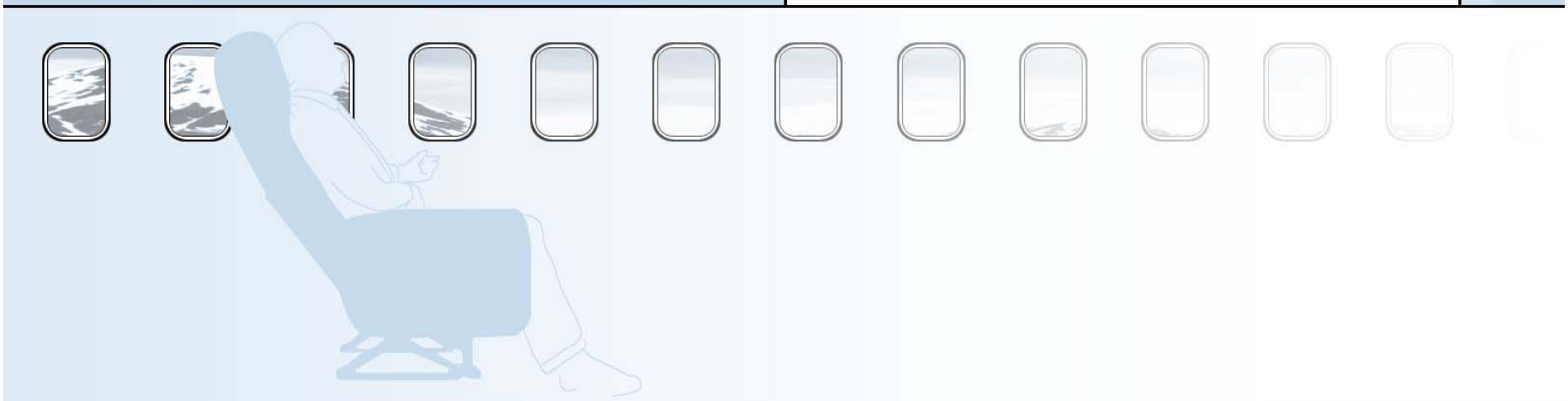


- ✓ Ayuda a pensar y planificar de una forma estratégica, a gestionar el riesgo con mayor eficacia y a crear y comunicar la misión y visión empresarial
- ✓ Permite desarrollar unidad y espíritu de equipo, y descubrir nuevas posibilidades y talentos en los demás
- ✓ Contribuye al desarrollo de una cultura de cambio y aprendizaje continuo
- ✓ Es sistémico y con múltiples impactos: cuando un líder da muestra de crecimiento, irradia a su departamento y otras instancias de la organización.

¿Cuáles son los beneficios del Coaching?



- ✓ Se enfoca en el uso de nuevas habilidades y en conductas efectivas: el coaching se desarrolla en un contexto organizacional, lo que permite el aprendizaje y la practica de nuevas habilidades y destrezas, bajo un esquema de reforzar las conductas efectivas y no centrarse en las erradas.
- ✓ Como consecuencia de todo lo anterior, el coaching incrementa la productividad y las utilidades de las organizaciones



¿Quién es el Coach?



No es más que la persona que ayuda, a nivel de individuos como de equipos, a aprender en vez de enseñar, de tal forma que no se limite ni se deje de lado la opinión y el poder de razonamiento del coachee, estimulándole pero sin darle todas las respuestas, para que encuentre sus propias soluciones.

El coach también es un líder que se preocupa por promover el crecimiento personal y profesional de cada uno de los miembros del equipo. Posee una visión inspiradora, ganadora y trascendente, y mediante el ejemplo, la disciplina, la responsabilidad y el compromiso, orienta equipos y personas en el caminar hacia sus metas convirtiéndolas en realidad.

¿Cuáles son los tipos de Coaching asociados a la organización?



A medida que el coaching va adquiriendo estatus de profesión, se produce un cierto movimiento hacia la especialización en determinados contextos de la organización. Es así como surgen las siguientes áreas:

- ✓ *Coaching Personal:* Busca que el coachee mejore su vida, supere periodos de transición y alcance la realización y equilibrio personales. Entre las áreas de coaching personal están la salud, espiritualidad, crecimiento emocional, elección profesional, ocio y equilibrio vida/trabajo.

- ✓ *Coaching Ejecutivo:* Ayuda al directivo o líder a desarrollar y mejorar la eficacia profesional individual y el rendimiento en el trabajo. Puede implicar un coaching para las capacidades o técnicas, para el desarrollo, para el rendimiento y para la agenda del ejecutivo.

¿Cuáles son los tipos de Coaching asociados a la organización?



Coaching Empresarial: Es el trabajo con individuos u organizaciones en reestructuraciones organizativas, desarrollo de iniciativas de cambio, empresas en reciente creación, que crecen y que amplían servicios.

Coaching Grupal: Tienen por objetivo dinamizar a un grupo de personas o directivos. Las intervenciones más habituales pueden ser: solución de problemas, sesiones de creatividad, conflictos, etc.

Formación en Coaching: Permite desarrollar en los participantes (mandos y directivos) las competencias de coach para que sepan impulsar el potencial de sus colaboradores y mejorar su rendimiento.

¿Cuando se debe llevar a cabo el Coaching?



- ✓ Cuando la empresa tenga la disponibilidad de recursos para invertir significativamente en sus lideres actuales y futuros. Sin embargo esto no es limitante porque si un directivo posee competencias de coach puede aprovecha las oportunidades del día a día para proporcionar coaching informalmente a sus colaboradores.
- ✓ Cuando un empleado es ascendido a un cargo que le exige tomar decisiones y asumir responsabilidades importantes
- ✓ Cuando un directivo es trasladado a una empresa en el extranjero

¿Cuando se debe llevar a cabo el Coaching?



- Cuando se deseen aprovechar exitosamente oportunidades de negocio en el mercado y el desempeño de determinada persona o equipo sea crucial para lograr ese fin
- Cuando un ejecutivo necesite adquirir destrezas en el manejo de una tecnología determinada.
- Cuando se decida emprender planes de reingeniería, desarrollar grandes estrategias de marketing o cualquier proyecto de importancia para la empresa.
- Cuando se desee capacitar a los empleados para que puedan manejar problemas y situaciones del día a día creativamente.

¿Cómo se lleva a cabo el Coaching?

Intervenciones o Sesiones

- ✓ Superación de las Barreras de Comunicación



¿Cómo se lleva a cabo el Coaching?

Intervenciones o Sesiones

- ✓ Desafío y confrontación de Creencias Autolimitadoras



¿Cómo se lleva a cabo el Coaching?

Intervenciones o Sesiones

✓ Autorregulación de Emociones



¿Cómo se lleva a cabo el Coaching?

Intervenciones o Sesiones

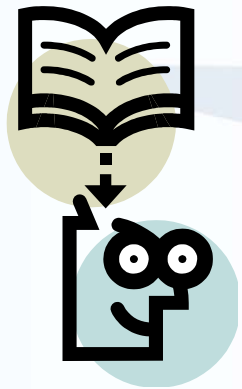
✓ Negociación



¿Cómo se lleva a cabo el Coaching?

Intervenciones o Sesiones

- ✓ Promoción del Aprendizaje y el cambio



¿Cómo se lleva a cabo el Coaching?

Intervenciones o Sesiones

✓ Retroalimentación



¿Cómo se lleva a cabo el Coaching?



Técnicas y herramientas de Desarrollo del Coaching

- ✓ Entrevista: En coaching, es un proceso de preguntar y repreguntar para que la persona o equipo asistido descubra por si mismo las respuestas, para elevar el nivel de conciencia y responsabilidad.

¿Cómo se lleva a cabo el Coaching?

Técnicas y herramientas de Desarrollo del Coaching

- ✓ Juego de rol: Es como un sociodrama pero con la diferencia que se representan las actitudes de otras personas, las características de sus ocupaciones o profesiones o las formas de pensar de la gente.



¿Cómo se lleva a cabo el Coaching?

Técnicas y herramientas de Desarrollo del Coaching

- ✓ Relajación, meditación y visualización: Ejercicios que facilitan el cambio en el coachee y son útiles en la preparación para el aprendizaje de la acción.



¿Cómo se lleva a cabo el Coaching?

Técnicas y herramientas de Desarrollo del Coaching

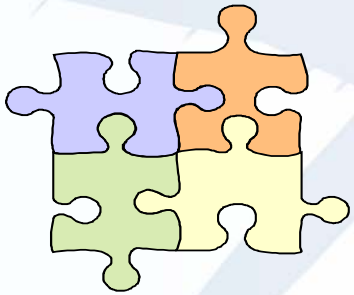
- ✓ Journalling: Registro escrito en diferentes formatos que permite al coachee controlar, reflexionar y anotar diversos aspectos de la experiencia de coaching.



¿Cómo se lleva a cabo el Coaching?

Técnicas y herramientas de Desarrollo del Coaching

- ✓ Mind-mapping: Método de organización de la información y mejora de las técnicas de pensamiento, fomenta la creatividad e integra la lógica y la imaginación.



¿Cómo se lleva a cabo el Coaching?



Técnicas y herramientas de Evaluación

- ✓ Test de personalidad, Perfil laboral, Competencias de liderazgo, Competencias empresariales, Autoconciencia, Valores y estilos de aprendizaje.
- ✓ Herramientas de medida para la evaluación de resultados: Entrevista, Autoinformes, Apreciaciones de los demás, Autocontrol, Observación directa.

¿Cuáles son las Tendencias Futuras en Coaching?



- ✓ *Credentialling*: Debido al auge que ha adquirido el Coaching como profesión, se hace necesario que se creen organismos y regulaciones de reconocimiento internacional destinadas a certificar las competencias de los coaches.
- ✓ *La espiritualidad en las organizaciones*: Es una herramienta de liderazgo con auge en países desarrollados como EEUU, basada en la satisfacción de necesidades de realización personal, cuyo propósito es fomentar la confianza y el compromiso de la organización.
- ✓ *Telecoaching y coaching vía e-mail*: Beneficios y limitaciones ¿En que se diferencian los resultados comparados con las sesiones de coaching cara a cara?
- ✓ *Medición de los progresos y el éxito de los programas de Coaching*

Tal y como mencionan Larson y Richburg (2004) en su texto *Leadership Coaching*, si se pudiera usar algún símil del mundo de la agricultura, entonces el proceso de "coaching" sería algo como elegir la semilla, entender el entorno en el cual es plantada, evaluar su crecimiento, proveer los nutrientes necesarios para su desarrollo, medir el progreso, identificar y resolver los obstáculos y retos en el ambiente y, finalmente, cosechar la fruta. En nuestro contexto organizacional, el líder o talento representa esa semilla que debe ser cuidadosamente seleccionada y cultivada.

¿Que es Coaching?



Factores relevantes en la conducta del Coach



- ✓ Reflejar que se presta atención
- ✓ Indagar
- ✓ Afirmar
- ✓ Mantener disciplina

Cualidades de un Coach



- ✓ Positivo
- ✓ Entusiasta
- ✓ Confiable
- ✓ Directo
- ✓ Orientado a la meta
- ✓ Experto
- ✓ Observador
- ✓ Respetuoso
- ✓ Paciente
- ✓ Claro
- ✓ Seguro

¿Cuáles son las etapas del proceso de Coaching?



1-Elegir a los directivos o personas clave en los cuales la empresa tiene interés para realizar un Coaching

2-Realización de un diagnostico de fortalezas y debilidades al futuro coachee

3-Entrevista de devolución del diagnostico para contrastar opiniones con respecto a los hábitos a mejorar

4-El coachee elabora su propio Plan de desarrollo Directivo

5-Envío al Coach de tal plan para dar al interesado feed-back del plan

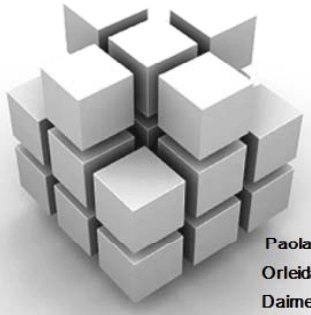
6-Entrevista para fijar objetivos de desarrollo teniendo en cuenta el Diagnóstico y el Plan personal

7-Entrevistas de Desarrollo, preguntas dirigidas a buscar la deducción individual. Aplicación de técnicas y herramientas de coaching

8-Evaluación y Seguimiento

COACHING

"Una nueva tecnología de Aprendizaje y Cambio para desarrollar Líderes en la Organización"



Paola Dovale Castaño
Orleida Romero Reyes
Daimer Cardona Rojas
Guillermo Acosta Delgado
Rafael Antonio Blanco Puello
Rodrigo José Miranda Redondo

ELEMENTS

www.animationfactory.com

