



COACHING

PARA LA MEJORA DE LA
EFICIENCIA EN LA
ORGANIZACIÓN

EL VALOR DEL COACHING

- **I.- Para qué sirve el Coaching**
- **II.- Qué es el Coaching**
- **III.-Cómo es el Proceso**

I.- Para qué sirve EL COACHING

Algunas preguntas a las que responde el Coaching:

- “He cambiado de Puesto, asumiendo funciones más importantes; estoy estresado/a”.
- “Me han nombrado Director/a de Oficina comercial y tengo dudas y preguntas fundamentales sobre cómo dirigir el Equipo”.
- “Soy consciente de alguna/s deficiencia/s gerencial/es (Dirección, Comunicación, Trabajo en Equipo...)”.
- “Tengo que mejorar mis relaciones con los colaboradores y Jefes y no sé cómo hacerlo”.
- Necesito claridad para afrontar determinadas situaciones difíciles sobre las que tengo que decidir.

II.- Qué es el Coaching

- Es un proceso de mejora en la acción,
- mediante un acompañamiento,
- con un compromiso mutuo entre coach y participante,
- para:
 - desarrollar las competencias y solucionar situaciones profesionales del empleado,
 - mejorar la eficacia en los resultados, la motivación y satisfacción personal propia y de los colaboradores
 - y hacer confluir las metas individuales en el proyecto común de la Organización.

Características específicas del Coaching

- ***Acompañamiento***

La solicitud de apoyo y la decisión de afrontar un proceso de transformación personal nace del individuo, o de la Organización con el consentimiento de éste.

El acompañamiento es a través de Entrevistas.

Características específicas del Coaching

- ***Acompañamiento***
- ***para que el participante desarrolle las competencias propias***

El Coach no resuelve los problemas, sino que impulsa a las personas a resolver los problemas por sí mismas.

El objetivo es el desarrollo de las competencias profesionales pactadas y el éxito en el desempeño de las nuevas situaciones profesionales.

El Coaching está más orientado al futuro que al pasado, a la acción más que al análisis.

Características específicas del Coaching

- ***Acompañamiento***
- ***para que el participante desarrolle las competencias propias***
- ***en un contexto confidencial***

La información obtenida del participante, a lo largo del proceso, será tratada confidencialmente de mutuo acuerdo entre participante y coach. El participante decide qué información confidencial se transmite a la empresa, si fuere necesario.

III.- CÓMO ES EL PROCESO

● Reunión con la Dirección

Objetivos y contexto de la intervención:

- A partir de los objetivos y las competencias estratégicas de la organización, se establecen las competencias personales, técnicas y de liderazgo necesarias para el éxito del empleado o del ejecutivo que va a participar en el coaching.
- Determinar el contexto, el encuadre y las condiciones del contrato: Lugar, Periodicidad, Honorarios, Información a RRHH.

CÓMO ES EL PROCESO

- **Reunión con la Dirección**
- **Entrevista introductoria con el participante**

Objetivos:

- Establecer una relación de confianza, no amenazante. Marcar la confidencialidad del contenido de las sesiones.
- Definir la situación actual. Toma de conciencia. Análisis y comprensión del contexto.
- Comprobar si el participante está de acuerdo con los objetivos del coaching, determinados por la dirección y entendidos por el coach.
- Obtener su compromiso para alcanzar la mejora.

CÓMO ES EL PROCESO

- **Reunión con la Dirección**
- **Entrevista introductoria con el participante**
- **Primera sesión de coaching. Diagnóstico**

Objetivos:

- Que el participante evalúe los niveles competenciales de entrada y los previsibles al finalizar.
- Que evalúe sus recursos para afrontar con éxito los objetivos propuestos y el procedimiento a seguir.
- Establecer un plan de acción específico para el desarrollo de esas competencias y establecer marcos temporales
- Desbloques y toma de decisiones

CÓMO ES EL PROCESO

- Reunión con la Dirección
- Entrevista introductoria con el participante
- Primera sesión de coaching
- **Segunda y sucesivas sesiones de coaching**

Objetivos:

- Toma de conciencia de las conductas actuales y consecuencias. Revisión Plan de acción.
- Formulación de preguntas para descubrir lo que “esta debajo de...”, las creencias, las emociones. Cómo superar resistencias. Planificar acciones concretas.
- Determinar herramientas–mediciones del progreso, para asegurarnos de que los cambios son reales y duraderos.
- Nuevo plan de acción.

“Nada ha cambiado; sólo yo he cambiado; por tanto todo ha cambiado.”

(Marcel Proust)

