

ÉXITO DEL COACHING LIGADO AL ROL DEL ENTRENADOR (COACH)



PRESENTADO POR:

Laura Ximena Salinas Sánchez

Laura Caterine Morales

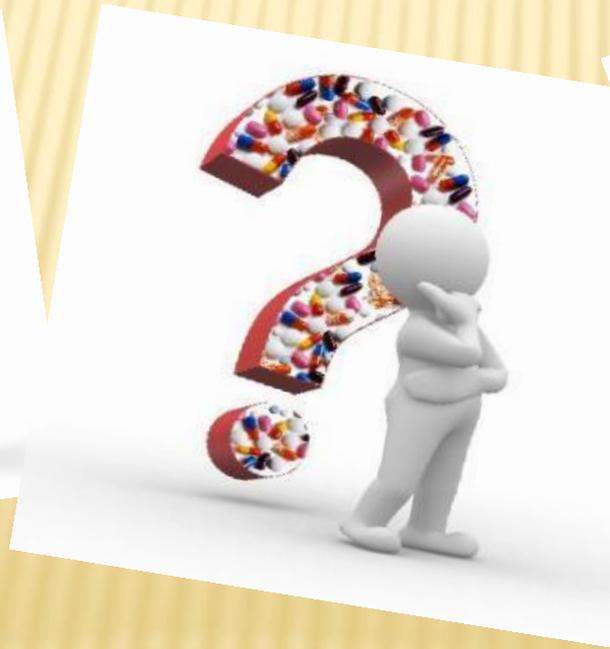
Benavides

OBJETIVOS

GENERAL	ESPECÍFICOS:
<p>Conocer y considerar el proceso de Coaching como un proceso para fortalecer el área de talento humano ante las adversidades y cambios que se llegasen a presentar en una organización determinada.</p>	<ul style="list-style-type: none">•Revisar el concepto de Coaching, sus características y clasificación.•Reconocer el rol del Coach para desarrollar este proceso.•Identificar las cualidades del Coach en el Coaching.•Diseñar un perfil de Coach con los datos recolectados al implementar la entrevista.

PREGUNTA PROBLEMA

- ✦ ¿Cómo la elección del Coach influye en el éxito del proceso de Coaching en una empresa?



HIPÓTESIS

- ✘ Si el sector empresarial colombiano hace uso del Coaching dentro de su planeación estratégica, la persona que realiza este proceso, no necesariamente es un Coach sino el jefe de cada área de la empresa.

METODOLOGÍA: Estudio de caso

Se consultó previamente en fuentes competentes lo relacionado con Coaching, especialmente con Coach.

Se diseñaron tres formatos de entrevista.

Se realizaron entrevistas en la empresa seleccionada a 3 personas cuyo cargo es de líder en un departamento determinado, que están haciendo proceso de Coaching.

Se trazó un perfil profesional del Coach teniendo en cuenta la entrevista.

Se identificaron los aspectos positivos y negativos que los entrevistados mencionaron de su Coach.

Se realizaron entrevistas a un entrenado de la empresa para mirar cómo iba en su proceso de Coaching.

Se realizó una entrevista a un jefe de un banco para hacer un paralelo con la investigación del perfil del Coach y validar la hipótesis.

Conclusiones

COACHING



COACHING DEPORTIVO VS EMPRESARIAL



Coaching deportivo

- Desarrollo personal, profesional y del talento deportivo.
- Facilita que los deportistas se adapten a los cambios de manera eficiente.
- Moviliza los valores centrales y los compromisos del ser del deportista.
- Destapa la potencialidad de los deportistas permitiéndoles alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables.



Coaching empresarial

- Alinear el equipo hacia el interés del líder u organización.
- Fomenta la alineación con el proyecto empresarial.
- Diagnóstico y mejora de competencias.
- Aumenta el compromiso y la implicación con el proyecto.
- Actúa como palanca para facilitar la transición en los cambios.
- Desarrollo del potencial y rendimiento.

¿QUIÉN ES EL COACH?

Debe tener las siguientes cualidades:

Actitud

Habilidades

Conocimientos

Es un profesional que logra potenciar las aptitudes y capacidades de sus entrenados

Identifica puntos fuertes y puntos débiles

Facilitador de aprendizaje



Roles del Coach

ROLES QUE NO DEBE DESEMPEÑAR

Consultor: Ya que no asesora desde su condición de experto.

Mentor: Ya que no debe formar a la persona a “imagen y semejanza”, en base a sus experiencias y conocimientos.

Maestro: Ya que no debe enseñar la mejor técnica para lograr un objetivo.

Psicólogo: Ya que no se debe ocupar de los problemas y el pasado.

ROLES QUE DEBE DESEMPEÑAR

Guía: Ayuda a encontrar el camino a seguir.

Entrenador: Proporciona herramientas técnicas.

Catalizador: Estar presente en victorias derrotas.

Defensor: Proteger el equipo ante agresiones.

Director: Buscar permanentemente la eficacia.

ANÁLISIS DE ENTREVISTAS

× Entrevista dirigida a los tres entrenados.

PREGUNTA	EMPLEADO 1	EMPLEADO 2	EMPLEADO 3
¿Qué nivel está cursando de Coaching?	Primer nivel.	Tercer nivel.	Primer nivel.
¿Siente confianza con su Coach?	Sí, porque me permite hablar sobre los objetivos que quiero conseguir a nivel personal y profesional dentro de Dinámica y como me siento en el presente sin que me juzgue ni nada por el estilo.	Sí, porque es una persona que no emite juicios frente a lo que pienso y quiero alcanzar en un futuro pero a su vez dice las cosas muy directamente, lo que hace que me sienta bien al tener una sesión con él.	Sí, porque da cierta independencia en la sesión.
¿Qué aspectos identifica en su Coach, que permiten que la sesión sea agradable para usted?	Posee una buena actitud de escucha y de interés por lo que le cuento, también se nota que tiene una buena preparación académica respecto a lo que está haciendo, lo que me da confianza para continuar con este proceso.	Es una persona que tiene habilidades comunicativas no solo conmigo, sino con el resto del grupo, también logra guiarnos en este camino de una manera disciplinada pero tranquila y siempre está dispuesto a escuchar y retroalimentar.	El es una persona atenta, cordial, respetuosa, segura con su trabajo y flexible ante el proceso.
¿Qué aspecto mejoraría en su Coach para que la sesión sea más agradable?	De pronto mejorar el tiempo que me da para arrojar respuestas, ya que a veces me siento presionada por contestar rápido.	Me gustaría que la sesión se realice en un lugar diferente.	Hasta el momento no cambiaría nada porque no llevo mucho tiempo.
De 1 a 10 ¿Cuánto califica hasta el momento el proceso de Coaching?	8	9	10
¿Cuáles son sus expectativas al finalizar el Coaching?	Desarrollar mis capacidades del líder en mi departamento dentro de la empresa.	Al finalizar los niveles del Coaching, quiero tomar autoconciencia de mi actitud frente a mi trabajo y también fortalecer esos puntos débiles que hacen que muchas veces no me sienta agrado con mi cargo.	Al finalizar el Coaching pretendo tener clara la manera de alcanzar mis objetivos dentro de la empresa con una buena actitud y siendo ejemplo para las personas que tengo a cargo.

✘ Entrevista dirigida a los tres entrenados.



✘ Entrevista dirigida a un entrenado y al jefe.

Entrenado

PREGUNTA	RESPUESTA
Actualmente, ¿Qué nivel está cursando de coaching?	Cuarto nivel.
¿Ha notado un cambio en su desempeño laboral desde que empezó éste entrenamiento?	Sí, porque me ha dado herramientas que a lo largo de este tiempo me han permitido trabajar eficazmente para alcanzar los objetivos organizacionales.
¿Cómo es la relación con su coach?	Tenemos una relación buena, basada en el respeto y confianza.
¿Cree que es necesario que las empresas colombianas incorporen el Coaching?	Aunque la empresa aún no ha completado los niveles de Coaching, nos sentimos satisfechos con los resultados dados hasta el momento, por eso yo diría que sí, porque al ser una nueva herramienta hace que la empresa esté actualizada y así pueda responder al cambio.
¿Es necesario tener un coach profesional para que desarrolle ésta herramienta?, o, ¿Cree que un directivo es capaz de realizarla con el mismo éxito?	No, porque considero que la persona responsable de llevar acabo esto debe ser un profesional en la materia, aunque un jefe si se lo propone podría llegar a cumplir algunas de las funciones del Coach y perfeccionarlas con un estudio.

Jefe

PREGUNTA	RESPUESTA	PREGUNTA	RESPUESTA
¿Considera que tiene buena comunicación con sus empleados?	Considero que tengo una buena comunicación, que es bidireccional y asertiva.	¿Conoce los puntos débiles y fuertes de sus empleados?	En su mayoría si.
¿Cómo evalúa el desempeño de sus empleados?	A través de indicadores de gestión que involucren aspectos de resultados, en rendimiento, innovación, comportamiento y disciplina.	¿Considera que la imagen que los empleados tienen hacia usted y su trabajo es buena?	Si, considero que la imagen es positiva a nivel personal, profesional y laboral.
Teniendo en cuenta el resultado de la evaluación de desempeño, ¿Qué actitud toma frente a éstos?	Retroalimentación y verificación para ambos casos, si el resultado es positivo se comparte con el equipo de trabajo para multiplicación de buenas prácticas, si el resultado no es el esperado se retroalimenta, se generan compromisos y se verifican las posibles causas del no cumplimiento, de igual forma se lleva un record y matriz con los resultados y observaciones de cada funcionario.	¿Está dispuesto a escuchar a sus empleados en un momento dado?	Si estoy dispuesta
¿Le interesa la situación por la que están pasando sus empleados? ¿Ha abierto un espacio extra para ellos?	Si me interesa la situación actual de mis empleados, trato de generar espacios extras y diferentes a los de la oficina para dialogar e integrar.	¿Qué aspectos mejoraría en su actividad como jefe?	La flexibilidad y la imparcialidad, suelo apoyarme y tener en cuenta aquellos que pueden tener mejor rendimiento o resultados que los que no los tienen.
¿Tiene algún conocimiento de la motivación empresarial?	Muy poco, puedo decir que es algo relacionado con un estudio que se realiza a cada uno de los empleados para motivarlos partiendo de necesidades, deseos, personalidades, etc.	¿Cuales son sus fortalezas como jefe?	Comunicación, escucha, confianza, trabajo en equipo y liderazgo.

× Entrevista dirigida a un entrenado y al jefe.

Conocer la evolución del proceso de Coaching y poder establecer un paralelo con los datos recolectados en la entrevista al jefe en relación con las características de cada rol.

**Entrevista
entrenado**

El Coaching puede ser ejecutado por un coach profesional o un jefe, sin embargo sería ideal que lo hiciera el coach profesional.

**Entrevista
jefe**

- Comunicación bidireccional y asertiva.
- Retroalimenta y verifica de acuerdo a los datos arrojados por la evaluación de desempeño
- Poco conocimiento sobre motivación empresarial.
- Aspectos por mejorar: la imparcialidad y flexibilidad
- Aspectos positivos: Escucha, confianza, trabajo en equipo y liderazgo.

CONCLUSIONES

- ✓ Tanto el jefe como el Coach pretenden cumplir los objetivos organizacionales, ya sea con la potencialización de competencias de los trabajadores o al liderar el trabajo en equipo, respectivamente.
- ✓ Estos dos roles, se diferencian en la figura que proyectan en los trabajadores, ya que el jefe representa autoridad, control y supervisión, mientras que el coach representa confianza para expresar la parte personal de cada trabajador.
- ✓ El Coaching en una empresa es necesario que sea realizado por un Coach profesional, ya que este posee todos los conocimientos y competencias necesarias para motivar, incentivar e impactar a los empleados, y así generar la alineación de los deseos y características de ellos con los objetivos organizacionales, logrando una adaptación favorable al cambio, sin embargo el jefe posee algunas características que le permiten relacionarse con el empleado y su desempeño, pero no las suficientes para implementar con éxito el proceso.

BIBLIOGRAFÍA

- ✘ López, J. F. (2009). *People excellence. Coaching, desempeño, competencias y talento*. Madrid: Pearson.
- ✘ Moreno, E. C. (s.f.). *PROCESO DE COACHING DEPORTIVO*. Recuperado el 25 de Septiembre de 2014, de http://innovacioneducativa.upm.es/jimcuc_11/comunicaciones/002_ECantero.pdf
- ✘ Valderrama, B. (2009). *Desarrollo de competencias de mentoring y coaching*. Madrid: Pearson.
- ✘ Somers, M. (2002). *Dominar las técnicas del coaching en una semana*. Londres: Gestión 2000.com.