

Coaching



Coaching

- Definición
- Tipos
- Etapas



Definición de Coaching

- Existen muchas definiciones de Coaching, teniendo ellas en común el ser un acompañamiento que apunta a que la persona o grupo encuentre su propia solución a un determinado problema, a través de preguntas dirigidas. *Siendo el centro del proceso el potencial de la persona, por lo que es difícil e cuantificar.*



Definición de Coaching



Tipos de Coaching

- Coaching Empresarial
- Coaching Ejecutivo
- Coaching de Vida
- Coaching para la Salud



Coaching Empresarial

- El coaching es un especialista en el funcionamiento de los equipos y en desarrollo personal.
- El coach permite que el grupo o el decidor encuentre las soluciones; **sus** soluciones. La meta es que las personas al interior de la empresa propongan y evalúen soluciones, que siendo por ellos propuestas, serán aplicables a su entorno y gracias a sus destrezas.
- *No todo gerente es un coach. No es lo mismo manejar gente que ser su coach. Tampoco es ser mentor.*

Coaching Ejecutivo

- El coaching ejecutivo tiene como finalidad que el coachee *aprenda a aprender*, mediante la metodología ya explicada de formulación de preguntas. El coachee aprenderá a actualizar sus potencialidades alineándose a los objetivos de la empresa. Muchas veces el proceso se hace necesario cuando se dan **cambios en los escenarios** que provocan que las habilidades que llevaron al coachee a esa gerencia no sean las mismas que necesita para mantenerse en ella con éxito.

Coaching de Vida

- Esta orientado a mejorar el bienestar integrando todas las áreas, a la vez que se respetan los valores y la visión de vida del coachee.



Coaching para la Salud

- Apoya a aquellos individuos que necesitan ayuda en temas de salud, tales como comer más saludablemente, hacer más ejercicio, eliminar stress, perder peso o simplemente cultivar hábitos para una vida sana.

El Coaching para la Salud también ayuda a quienes se encuentran bajo tratamientos especiales, ayudándolos a ser participantes activos en su proceso de tratamiento.

Etapas

- Se **inicia** con un pedido de ayuda, por parte de quien será el coachee o por parte de los Directores de la empresa que consideran que su ejecutivo lo necesita.
- Se hace una **evaluación** de la situación actual.
- Se **interpreta** por qué se da la situación actual
- Se define el estado deseado o la **visión de futuro**
- Se interviene o pasa al **plan de acción**
- Se monitorean los logros, para **incorporar** lo aprendido.
- **Cierre**

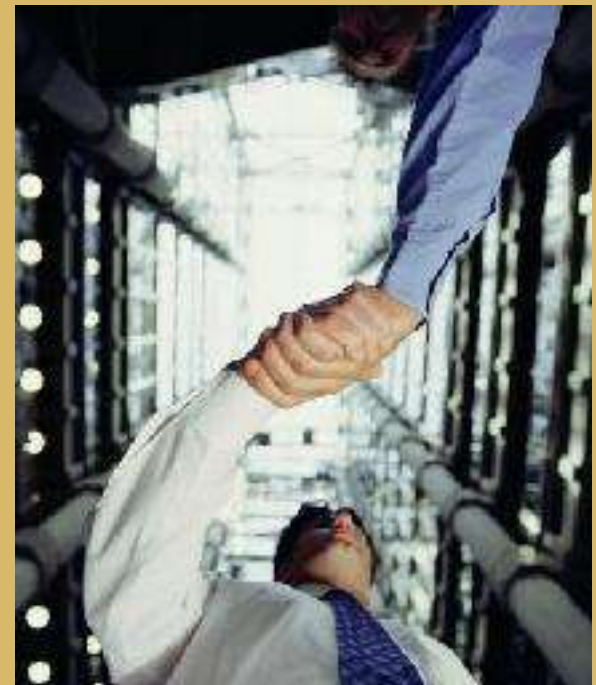
Etapas- Inicio

- El proceso de aprendizaje a través del coaching se **inicia** al reconocer que hay cosas que *no se saben*, no se sabe como ser un buen líder o un buen comunicador, como administrar el tiempo o como incorporar nuevos hábitos saludables a nuestra rutina.
- Hay un **quiebre** entre las demandas y las propias capacidades, que pueden ser reconocidas por el coachee u otra persona. Pero deben ser aceptadas por el coachee para que se de el inicio.



Etapas- Vínculo

- Es el coachee quien convierte a alguien en coach al darle a esa persona el permiso para involucrarse en una interacción con él en la cual está dispuesto a exponerse como persona.
- El rol del coach es conferido por el coachee sobre la base de la confianza en el vínculo.



Etapas- Evaluación

- Se evalúa al coachee, pues es necesario conocer su estructura, cómo es él y cual es su historia. Se busca obtener la “foto actual” de sus capacidades relacionales y de su comportamiento y para ello es necesario examinar la estructura de relaciones dentro del sistema al que pertenece, qué diálogos se dan en el sistema. *Por analogía con el coach deportivo, se cree que se alaba y alienta al coachee pero mas bien le muestra lo que debe cambiar para alcanzar sus metas.*

Etapas- Evaluación

- Para explicar el comportamiento debemos recurrir a la estructura. Y para explicar la estructura necesitamos la historia.

estructura = resultado de su historia

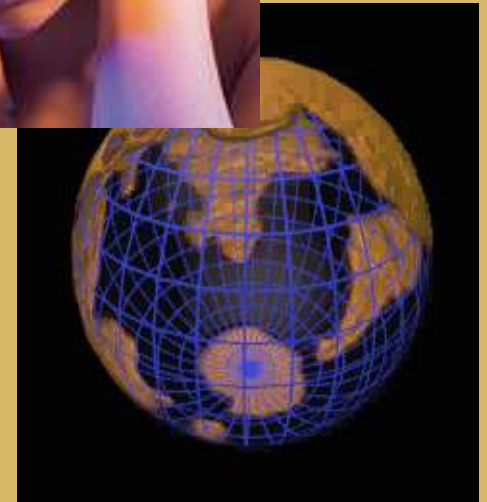
La historia, no la podemos cambiar. Podemos reinterpretarla, resignificarla; pero los hechos y experiencias que se registraron en el pasado estarán allí inamoviblemente hagamos lo que hagamos.

Etapas- Interpretación

- Lo que se busca una mejor comprensión (interpretación) de la estructura de coherencia que caracteriza al coachee y que hace, primero, que la situación apuntada sea un quiebre para él y, segundo, que no esté en condiciones de resolverla por sí solo. **¿qué lo bloquea?**
- Para responder a estas preguntas es necesario remitirse a los tres dominios primarios de la estructura del observador: **corporalidad, emocionalidad y lenguaje.**

Etapas- Interpretación

- La Emocionalidad se basa en los juicios que hacemos con respecto a **nosotros mismos** (autoconfianza, la dignidad personal y el amor a si mismo), sobre **el mundo**, las posibilidades y amenazas que éste encierra, y sobre el **pasado, presente y futuro.**



Etapas- Interpretación

- El método de indagación para llegar a interpretar los juicios del coachee se basan en:
- La intuición (hipótesis)
- Indagación (preguntas)
- La corroboración (mas preguntas)
- Cierre (reconstrucción del ser)

Etapas- Visión de futuro

- Cuidar las expectativas



Etapas- Visión de futuro

- A pesar de las limitaciones biológicas y de estructura el ser humano es un sistema plástico ya que puede cambiar y su estructura es capaz de conservar el cambio. Es decir:

PUEDE APRENDER

La capacidad de aprendizaje permite alcanzar la visión de futuro.

Etapas-Acción/Intervención

- Se busca que el coachee genere sentidos nuevos, aprenda a pararse desde otra perspectiva y en base a ella inicie acciones nuevas independientes del pasado.
- El pasado se resignifica y por lo tanto las acciones que antes se ataban a él.



Etapas-Incorporación

- Es necesario que el aprendizaje “se haga cuerpo” de tal manera que se transforme en una manera habitual de ser y en repertorios de acción que se realicen con creciente transparencia.
- *La manera de aprender para cada individuo es diferente no hay una receta que se adapte a todas las necesidades. Así como los individuos y sus metas son diferentes, también es diferente lo que cada persona debe aprender para alcanzarlas.*

Etapas-Cierre

- Debe darse:
 - transformación en el tipo de observador que es el coachee
 - se constata una importante modificación en la emocionalidad del coachee
 - el coachee muestra el compromiso de volcarse a la acción y tomar las medidas que le permitirán encarar su quiebre

Competencias personales y sociales

- Autoconocimiento: conocer nuestros estados internos preferencias, recursos e intuiciones, se relaciona con las siguientes competencias:
- La conciencia de las propias emociones.
- La evaluación precisa de nuestras fortalezas y límites.
- La autoconfianza en el valor como persona y las propias capacidades.

Autocontrol

- Autocontrol de las emociones perturbadoras e impulsos.
- Confiabilidad, honestidad e integridad.
- Meticulosidad , hacerse responsable de las propias acciones.
- Adaptabilidad para enfrentar el cambio.
- Innovación, permite sentirse cómodo con las ideas, enfoques e información nueva.

Motivación: saber guiar o facilitar las tendencias emocionales hacia la meta se relaciona con:

- Motivación al logro, al desempeño de excelencia.
- Compromiso con las metas del grupo y/o la organización.
- Iniciativa para responder a las oportunidades.
- Optimismo para persistir en las metas a pesar de los obstáculos.

Gracias por su atención

