

Costa Rica y Latinoamérica

PROCESOS DE

**Coaching
Ejecutivo
& Equipos**



Saludos cordiales

Lo primero que debe quedar claro para los gerentes, recursos humanos, gestores de talento, líderes o dueños de negocio que buscan desarrollar las competencias y el potencial en sus organizaciones es que:

El Coaching utiliza una metodología muy diferente a la formación, capacitación (talleres, charlas), consultoría y mentoría.

Y es gracias a esa metodología diferente que el Coaching es muy beneficioso para personas que desean por sí mismos desarrollar su potencial (habilidades, competencias, fortalezas).

EdUARdo GóMEZ A.

Coach Ejecutivo & equipos | Certificado por
INCAE Business School.
ACSTH por ICF



¿Por qué Coaching en el mundo actual?

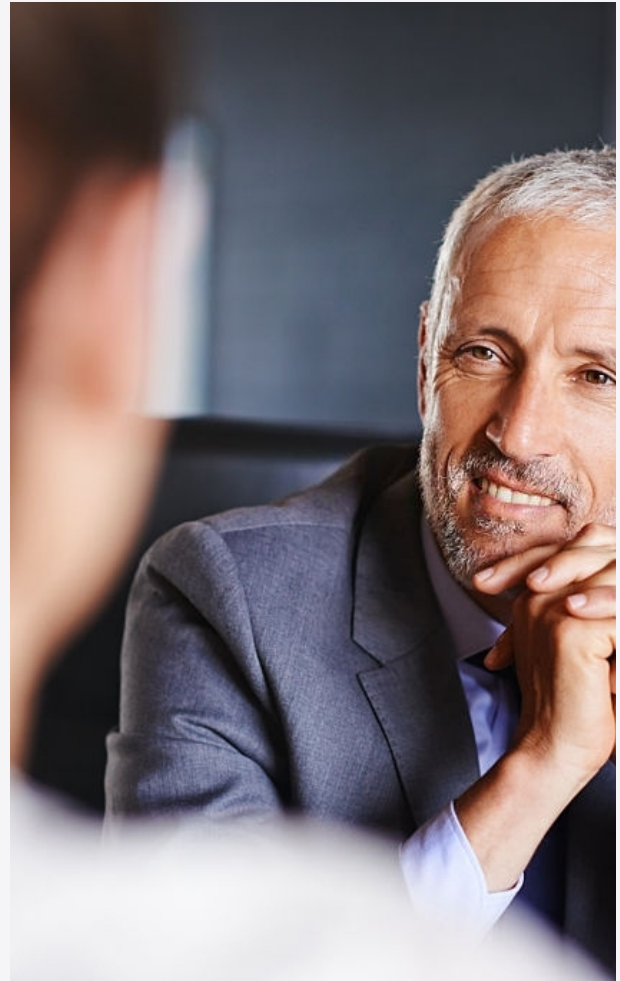
Hoy es bien conocido que la sociedad atraviesa por entornos VUCA:

VUCA es un reflejo del mundo actual aplicado al ámbito empresarial. Este concepto está formado por las siglas en inglés de volatilidad (volatility), incertidumbre (uncertainty), complejidad (complexity) y ambigüedad (ambiguity).

En términos generales se refiere a que el conocimiento previo cada vez tiene menos relevancia y la capacidad de aprender rápidamente de errores y aciertos y adaptarse es más relevante. Las fórmulas pre-establecidas en un mundo cambiante quedan desactualizadas rápidamente, y considerando que los gerentes y líderes son el principal elemento de éxito a largo plazo de las organizaciones (Gallup; 2019), se hace necesario que adquieran la habilidad de aprender rápidamente por sí mismos, de autoregularse, aprender de los errores, de utilizar su potencial e incluso ayudar a otros desde esos aprendizajes.

¿Para quien definitivamente no es el Coaching?

Para personas que primero deban equilibrar su vida ya que algún trastorno psicológico los esté deteniendo de poder desarrollar su potencial (depresión, fobias, estrés crónico, pensamientos suicidas, etc). Esto se deriva a un psicólogo.



El conocimiento previo es cada vez menos relevante y la capacidad de aprender rápidamente más esencial.

~ Dr. Eduardo Gómez

¿El mayor reto actualmente con los servicios profesionales en Coaching?

El intrusismo.

Como hay suficientes datos de lo que grandes empresas logran con sus líderes, gerentes, altos directivos y equipos gracias a los procesos de coaching, muchos profesionales asumen que Coaching es lo que ya hacen (formación, capacitación o consultoría) y se agregan a su descripción “Coach”. Por ello es que encontramos Coaches por todo lado; sin embargo, **ser Coach requiere dominar una habilidad muy diferente a la transferencia de conocimiento de un especialista o experto a un aprendiz, requiere dominar la no-transferencia de su conocimiento, en otras palabras una metodología no directiva**, y este aprendizaje requiere práctica, habilidad y profesionalismo.

Nuestra recomendación: contratar Coaches certificados por asociaciones que se preocupan por esa calidad del servicio profesional, o escuelas de negocios que siguen altos estándares de horas de práctica, supervisiones personalizadas y horas Coaching realizadas, por supuesto en mi experiencia INCAE Business School en Costa Rica - Latinoamérica y por supuesto programas de prestigiosas federaciones como la ICF, o aquellos programas avalados por ICF.

Aunque existen grandes Coaches alrededor del mundo que no poseen una certificación, lo cierto es que evita llevarse desilusiones como muchos clientes me lo han externado en Costa Rica al explicarle todos estos detalles.

Lo más importante es un Coach que domine la metodología no directiva, una persona capaz de ayudar a su cliente a establecer objetivos desde el ser y el hacer, que sea capaz de llevar a su cliente a descubrir recursos que posee, sus emociones y valores, que lo lleve a tener una visión de largo plazo del porqué y para qué hace las cosas; que le permita reflejar sus formas de pensar y generar aprendizajes incluso de sus errores; y en general en acompañarle con metodología y sentido en su proceso de auto-descubrimiento. Requiere además otras habilidades más estructurales del proceso como alinear para la organización y el cliente o clientes los objetivos del proceso, que se definan sus formas de medir avance, y cómo se hará el reporte de resultados, aspectos de confidencialidad claros para todos, responsabilidades y formas de trabajar que quedan establecidos en un contrato de coaching.

04

Opciones de servicio

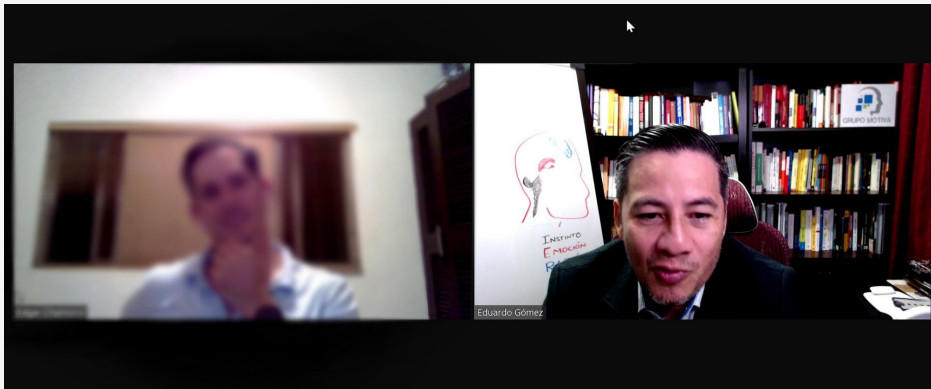
**Procesos empresariales, individuales, de equipos y sesiones
de propósito de vida.**

01

OPCION

Para altos directivos, gerentes y líderes.

Procesos de coaching contratados por parte de la empresa para altos directivos, gerentes y líderes.



Si usted desea tener un acercamiento con el Coaching para su organización estos son los pasos:

- Concretamos una cita virtual o presencial que incluso es gratuita, donde me exponen los objetivos, les explico lo que es coaching, quién está para coaching, para poder definir si es coaching lo que más ayudará, en muchos casos hemos llegado a la conclusión que lo más conveniente es un procesos de formación y llevamos entonces la relación a estos planos.
- Cuando se define que Coaching es lo adecuado y el sponsor (dueño o de negocio, recursos humanos, gerente de grupo) ha logrado manifestar los objetivos que se persiguen, se realiza una segunda sesión tripartita, es decir con la persona que sí va llevar el proceso de coaching, ya que debe existir un concenso entre lo que el sponsor establece como objetivos y lo que la persona puede lograr al respecto, en el peor de los casos lo que toca hacer es reformular el objetivo con acciones que sí están en manos del cliente poder lograr. Al finalizar esta segunda reunión todo ha quedado alineado para el proceso.
- Se procede ha dejar firmado por escrito un contrato por todas las partes Coach-sponsor-cliente antes del inicio del proceso de coaching.

02

OPCION

Contratación individual.

Contratación de un proceso de Coaching para usted.



Si usted desea llevar Coaching:

- Si su interés es individual, es decir usted quiere contratar para usted un servicio de coaching, igualmente el primer paso es una primera sesión virtual o presencial donde hablamos de objetivos, en el caso de nuestra metodología le damos una prueba de coaching en establecimiento de objetivos y usted define si el Coaching le ayudará.
- Se procede a formar un contrato entre Coach-cliente antes del inicio de la primera sesión.

03

OPCION

Coaching de Equipos.

Contratación de un proceso de Coaching de equipos.



Un proceso de coaching para equipos donde el Coach acompaña al equipo a crear un propósito de equipos, reglas de funcionamiento y acompañarlos en reuniones como observador, con intervenciones cortas que les permita a los equipos auto-calibrarse, corregir y a generar aprendizajes.

Los equipos son una sola identidad dentro de una organización y un Coaching de equipos se centra en clarificar esa identidad, que les dé sentido de pertenencia y normas de funcionamiento que les permita una equidad entre los colaboradores y un nivel de respeto. **Un Coaching de equipos se centra en crear un propósito de equipo y en acompañar al equipo mientras afianzan todo este aprendizaje de funcionamiento.** Suele suceder que líderes se unen para determinados proyectos, es un ejemplo típico donde un Coaching de equipos ayuda a la conformación del mismo, equipos cuyas relaciones y rendimiento han disminuido, así como en la construcción de nuevos equipos.

Se inicia con una reunión previa con el gerente y líderes del equipo para formular objetivos, luego reunión con el equipo para alinear objetivos y luego inicia el proceso de las sesiones de coaching. Generalmente pueden ser de 6 a 8 sesiones, aunque hay procesos de coaching de equipos que se extienden hasta 1 año.

04

OPCION

1 sesión de propósito.

1 sola sesión de coaching de propósito de vida 1 a 1.



La llamamos sesión de propósito de vida, donde le acompañamos a re-conectar con su esencia, a poner primero el ser antes del hacer, para que el compromiso y motivación antes los objetivos sean más acorde a tus valores y esencia. Permite a los clientes tomar decisiones de forma más segura, de tener un faro que les permita ubicarse en momentos difíciles.

Una buena forma de iniciar a experimentar Coaching y la metodología no directiva. Los propósitos de vida nos llevan a recordar quiénes somos, contestar primero la pregunta para qué, antes de contestar el qué o el cómo. Se contrata de forma rápida 1 sola sesión y será decisión del cliente si desea continuar con un proceso completo de coaching como opcional.

Concretemos una cita

SIN COMPROMISOS



Dr. Eduardo Gómez Aguilar.

Lic. En Psicología (Cód. 9177).

Coach certificado por INCAE Business School.

ACSTH por ICF

Tel: +506 8312-7000

Contacto@grupo-motiva.com

8312-7000



Evidencia científica de los Beneficios de los procesos de coaching en organizaciones:

La ansiedad y el estrés disminuyen más En el grupo que recibió Coaching comparado con el grupo de control. El coaching incrementó la auto eficacia, la atención a los objetivos, el bienestar y esperanza.

Los beneficios fueron mantenidos durante 30 semanas de seguimiento. También el Coaching incrementó la salud mental.

Gyllensen and Palmer (2005).

Evers et al. (2006).

Green et al (2006).

Mejoras significativas en la salud, la satisfacción de vida, el BurnOut, bienestar psicológico.

Duijts et al (2007).

El coaching mejora la atención a las metas más que en los procesos educativos o con formato directivo.

Spence et al (2008).

El coaching mejora la atención a los objetivos, reducción del estrés y vinculación en el trabajo, bienestar y resiliencia.

Grant et al. (2010).

El coaching de equipos incrementa significativamente la colaboración en los subordinados.

Kochanowski et al. (2010).

ROI del Coaching.

788% ROI del Coaching Ejecutivo (Kampa-Kokesch y Anderson, 2001).

545% Coaching ejecutivo (McGovern et al.,2001).



”

El coaching es desbloquear el potencial de una persona para maximizar su propio desempeño. Les está ayudando a aprender en lugar de enseñarles.

~ John Whitmore