
COACHING: “Más que Palabras”
DESARROLLO DEL TALENTO
DIRECTIVO-COACH

Mayo 2.008

• Índice

1. *COACHING* ¿Qué es? Beneficios en las organizaciones
2. FORMACIÓN EN COACHING: Programa: *"Más que palabras: El Directivo-Coach"*
- 3.- Sara Ferreras - CV
- 4.- Propuesta económica

*La intervención de un **Coach Profesional** en grupos de trabajo o en trabajo personal sobre los directivos está transformándose rápidamente en una ventaja competitiva de la organización.*

¿Qué es Coaching?

Es una técnica que consiste en asistir a otros para ayudarles a definir y planificar sus metas y objetivos, establecer el camino para lograr esos resultados deseados y proveer el apoyo y desafío necesario que asegure el logro de lo que realmente es importante para ellos.

Puede trabajarse con metas y objetivos a nivel personal o profesional. Siendo de vital importancia que los empresarios y directivos cuenten con la ayuda de un profesional cualificado que le ayude a encauzar las energías de la organización.

El Coach es un líder que se preocupa por planear el crecimiento personal y profesional de cada una de las personas que forman la empresa. Son personas que defienden:

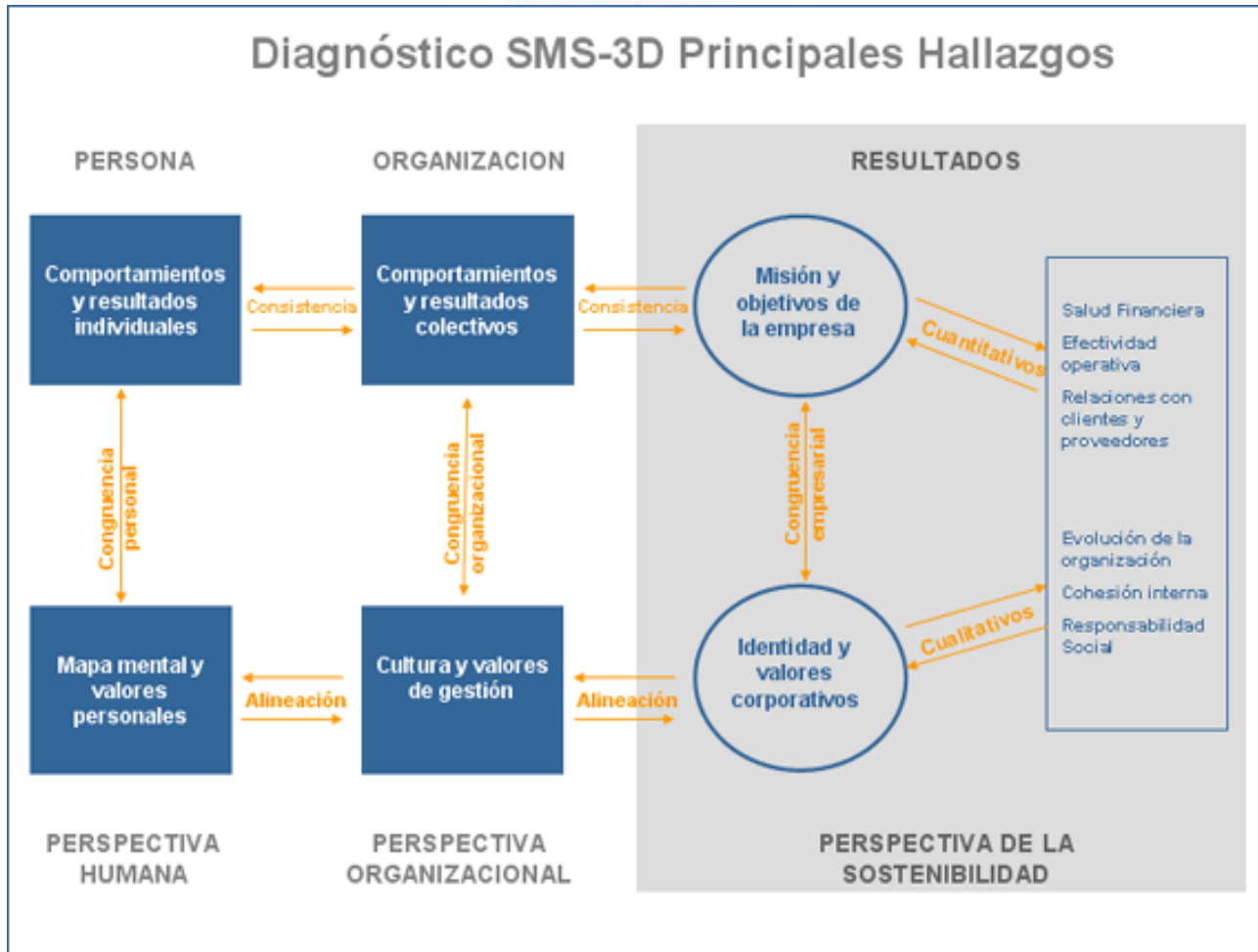
- ? La competencia humana: Creen sobre todo en las personas.
- ? El desempeño superior: Comparten un compromiso hacia un desempeño óptimo por parte de aquellas personas que forman la empresa.

Ayudan a la persona a definir metas claras para sí mismos o para su organización y a establecer un plazo específico para alcanzarlas.

A nivel organizativo, el Coach trabaja con el Comité de Dirección, o con responsables estratégicos bajo las tres perspectivas que posibilitan comprender y modificar comportamientos, valores y resultados actuales y deseables:

- **La Perspectiva Humana** identifica los recursos personales –actuales- para impulsar los cambios que producirán la evolución de los resultados de la organización.
- **La Perspectiva Organizacional** identifica los valores de gestión -actuales y deseables- de la organización.
- **La Perspectiva de Sostenibilidad** identifica la orientación –actual y deseable- de la organización sobre las áreas clave de resultado de la empresa.

Sobre el siguiente diagrama se identifican las relaciones “causa-efecto” entre los valores, los comportamientos -individuales/ colectivos- y los resultados - cuantitativos / cualitativos- de la organización.



FORMACIÓN DEL DIRECTIVO-COACH “ Más que Palabras”

Existe una evidencia que sugiere una significativa relación causal entre la gestión orientada a la persona y el éxito empresarial sostenible.

El factor más esencial del éxito para los líderes es su relación con los subordinados. La formación del directivo en este capítulo no consiste en el aprendizaje de una técnica concreta, sino en un modo diferente de ver el mundo de la empresa, las relaciones y la organización.

El Coach trabaja conjuntamente con los directivos y les ayuda a formarse en la filosofía, creencias y le dota de las habilidades de desarrollo de terceras personas propias de un Coach. Algunos de los beneficios para la empresa son:

1. Las personas comprenden qué están haciendo y por qué es importante.
2. Las personas tienen las competencias para desempeñar los trabajos y tareas que se esperan de ellos.
3. Las personas se sienten apreciadas por lo que hacen.
4. Las personas se sienten retadas por sus trabajos.
5. Las personas tienen la oportunidad de mejorar cuando cometen errores.

La motivación deja de ser un reto para los directivos, ya que con este estilo directivo consiguen equipos de trabajo altamente eficaces y con altos niveles de responsabilidad sobre sus propios trabajos, dotando así al directivo o gerente tiempo suficiente para hacer las labores propias de su cargo que es precisamente el de dirigir el equipo.

Para la formación de Directivos - Coaches hemos creado un programa generoso en habilidades y herramientas que harán que la persona aprenda de manera rápida y progresiva, sin pérdidas de tiempo.

¿Qué es “Más que palabras”?

Es un programa para aquellas personas que quieren aprender a liderar. Es beneficioso para cualquier persona que desee hacerlo bien y en algún momento se haya sentido que puede mejorar su estilo, tenga “carencias” o habilidades que desee adquirir. Tanto si se es dueño de un negocio propio, como si se trabaja por cuenta ajena, este curso proporciona las herramientas, estrategias e inspiración necesarias para conseguirlo.

¿En que se centra “Más que palabras”?

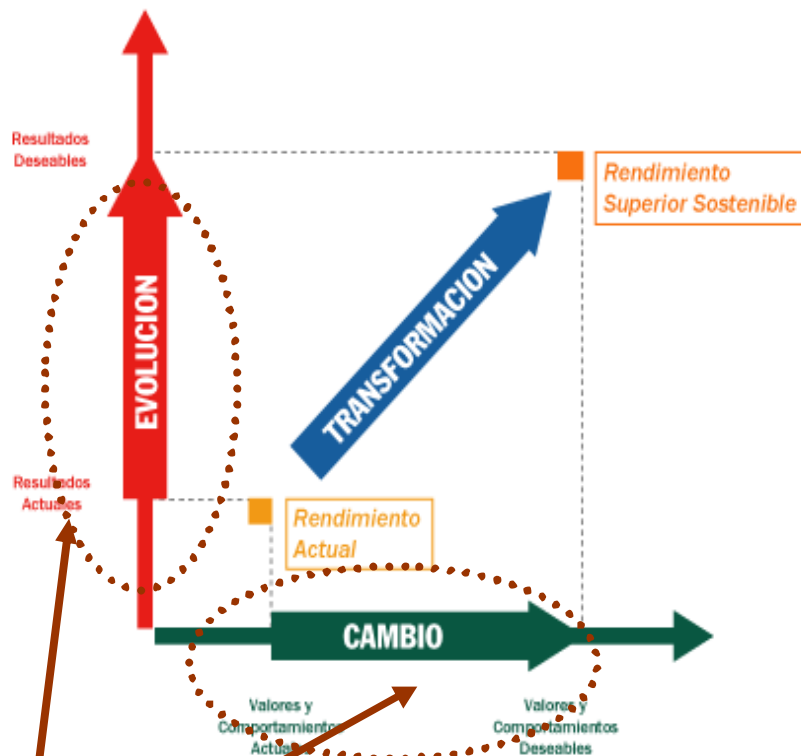
Es un sencillo principio que si se practica de manera regular y constante en el entrenamiento de las personas con las que se trabaja, el directivo obtendrá cierta inercia, confianza y seguridad en la manera de dirigir, y esto hará que adopte esta filosofía como método de trabajo para el futuro.

Además, contarán con herramientas y ayuda necesaria para saber afrontar las diferentes situaciones, diferentes modos de motivar, puntos débiles y fuertes de la personalidad, así como desarrollar aquellas habilidades que sientan deben fomentar.

Al ser un curso que se desarrolla a nivel de empresa, la persona puede aprovechar el poder de la Energía del Grupo. Cuanto mayor sea el número de personas que participen activamente en el programa, mayores serán los resultados que cada persona obtendrá individualmente debido a la energía del grupo y al incremento de la energía vibracional. Esta energía ayudará de manera literal a impulsarnos a todos hacia adelante.

¿Qué se hace durante el proceso de formación?

- 1.- Reconocer la importancia de asumir el rol de entrenador cuando trabaja con sus colaboradores. La persona asume el papel de Coach para desarrollar al máximo a todos los subordinados y crear una organización de alto rendimiento.
- 2.- Desarrollar las destrezas que fomentan la buena comunicación en el entrenamiento.
- 3.- Fortalecer todos los puntos fuertes y descubrir aquellas habilidades que necesite para liderar.
- 4.- Tendrán la oportunidad de trabajar directamente y de manera personalizada y confidencial con un Coach externo.
- 5.- Adquirir las herramientas necesarias de evaluación y progreso para poder convertirte en directivo - Coach.



Líneas de actuación para consolidar un cambio sostenible en la organización

Operativa y seguimiento de un programa de “Directivo – Coach”

1.1 Diseño de objetivos



- ✍ Planificación de objetivos con “Desarrollo Directivo” – ó RRHH
 - ✍ Análisis de competencias a trabajar ó
 - ✍ Diseño de modelo abierto sobre mejoras detectadas por los propios participantes.
- ✍ Selección de las personas a apoyar a través del proceso de formación.
- ✍ Comunicación del programa a los participantes.

1.2 Evaluación de Preferencias y Competencias



☞ Modelo interno - o diagnósticos de mercado. Ayuda al participante a entender- "se" en fortalezas y preferencias necesarias en la relación con sus colaboradores.

¿Dónde pone la atención?

¿Cómo prefiere recibir la información?

¿Cómo toma decisiones?

¿Cómo se organiza en el trabajo?

1.3 Formación "Más que Palabras: Directivo-Coach"



Pilares de la formación en Coaching	Objetivo	Herramientas - OPCIONALES
Toma de conciencia	Identificar áreas de mejora. Hacerle consciente de la necesidad de ser un gestor de personas .	<ul style="list-style-type: none"> • Internas • MBTI • Análisis SWAT • Feedback • SMS 3 D • Bip • Etc
Auto-confianza	Ayudarle a que se de cuenta de que es posible y es capaz de mejorar. Identificar qué está haciendo y qué podría hacer para mejorar el rendimiento de sus equipos.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del plan de acción. • Check-list buenas prácticas
Responsabilidad y compromiso	El directivo priorizará, elaborará y se comprometerá a llevar a cabo un plan de acción mensual, concreto y alcanzable, con tareas diarias, semanales, quincenales y/o mensuales.	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de Plan de Acción

El Formador - Coach ayudará, a través de preguntas y reflexiones, rol-play y entrenamiento en los siguientes objetivos:

- ✍ Toma de conciencia (“soy un gestor de resultados y de equipos y puedo mejorar mis objetivos”).
- ✍ Autoconfianza (“es posible y soy capaz”).
- ✍ Responsabilidad y compromiso de mejora (“si no lo hago yo, nadie lo va a hacer por mi”).

Como resultado de la visita, se obtendrá:

- ✍ **Plan de Acción** definido por el Coachee
- ✍ **Informe** elaborado por el Coach

1.4 Seguimiento de la evolución del Plan de Acción



Se realizará entre participantes a la formación. El Coach apoyará al Coachee en su definición de las áreas de mejora y las acciones a llevar a cabo en un plan de acción mensual.

EJEMPLO ILUSTRATIVO:

Área de Mejora	Acción	Fecha y Personas involucradas	Resultado Esperado	Resultado Obtenido
Dar feedback constructivo	Todos los lunes hablar con 3 colaboradores y hacer seguimiento	Un día a la semana. Mínimo 3 personas / semana	Aumentar motivación Escuchar sugerencias Poner objetivos personales	

1.5 Seguimiento de la evolución del Plan de Acción



El Coach realizará el seguimiento del Plan de Acción, apoyando al Coachee para que pueda alcanzar sus objetivos. El seguimiento se concreta en:

- ✍ Revisión de las acciones realizadas y su progreso
- ✍ Revisión del nuevo perfil de competencias.
- ✍ Actualización del Plan de Acción, en caso necesario.

Por otro lado, el Coachee **comentará las principales acciones a llevar a cabo** a su director, ofreciendo su visión sobre la evolución de las mismas.

SARA FERRERAS - CV



Consultora y Coach empresarial especializada en estrategia y en procesos de cambio cultural planificado. Transformaciones Organizacionales. Auditorias de gestión. Balance Scorecard. Aplicación de las Cultural Transformation Tools (CTT) .

Master Coach con más de 2.500 horas de Coaching profesional.

Mentor Coach.

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA PROFESIONAL

Como Coach, ha liderado la implementación de modelos de excelencia y gestión del cambio como consultora externa en distintas organizaciones. Desarrollado procesos *in company*. Diseñando y dirigiendo procesos de cambio cultural para la mejora de los resultados empresariales. Coaching estratégico y directivo. Actualmente imparte programas de Coaching, Liderazgo y Desarrollo personal y profesional en diversas organizaciones, así como en la Universidad de Alcalá de Henares y el Instituto Potencial Humano.

Formadora en programas: Gestión del Estrés, Resiliencia, Negociación, Liderazgo y Habilidades Directivas, Comunicación, Trabajo en Equipo, Coaching y Desarrollo personal, Técnicas de Venta, etc. Diseño de formación e-learning.

120 ACSTH (Approved Coach Specific Training Hours – Reconocimiento International Coach Federation)

Master Practitioner PNL – IPH; PNL ETC – Especialista en Coaching – Empowerment y Gestión del cambio. – IPH; – Valores para la transformación – Individuales y Organizacionales.

Especialista en Inteligencia Emocional por la Universidad de Alcalá de Henares.

Psicología Positiva y Resiliencia.

Comunicación No Verbal

PROPUESTA ECONÓMICA

Presupuesto:

Cada uno de los bloques, consta de 2 días de formación.

Acercamiento a la figura del Coach como gestor de personas:

“De jefes a entrenadores” 2 días.....

“Maximizando el rendimiento del equipo”.....

“Logrando altas metas”

Jornada de Mentoring y autorización.....
(A realizar por video conferencia)

IVA no incluido.

Mayo 2.008