



CAME

ESCUELA DE FORMACIÓN
Y PERFECCIONAMIENTO DIRECTIVO

“COACHING, como desarrollar personas ”

Carlos A Cervera Rivas

27 de septiembre del 2023

¿Cuáles son tus EXPECTATIVAS?



Nuestras expectativas de la sesión:

- Tarea difícil...
- Tema complejo,...
- Estar preparado,...
- Preguntas...
- Ser coach = para psicólogos
- Arte de hacer las preguntas
- La clave esta en la pregunta
- Hay complementos...
- **Chip de la solución inmediata...**
- Dedicación Exclusiva,...
- No basta con leer un documento
- Seguir aprendiendo
- Aprender htas
- Llevarse algo para ayudar a su gente
- Navaja Suiza – utilizar en el momento adecuado...
- ¿Cuándo aplicar?... Y que momentos es necesario?
- Tips y Httas
- Hacer las preguntas correctas,...
- Llevar a la práctica...



COACHING

¿Qué es Coaching?

QUE NO ES:

- Darle la solución
 - Dar instrucciones
 - Dar opiniones
 - Dirigir
 - Persuadir
 - No influir en el contenido
 - No es un Psicólogo...
- Escuchar
 - Hacer buenas preguntas.
 - “prender el foco”
 - Estar al lado/acompañante
 - Un apoyo
 - A través de preguntas llevarlo a donde quiere llegar
 - Liderar sin marcar el paso

CALLES / RUTAS

DESTINO

INICIO



TAXISTA

PASAJERO



CALLES / RUTAS

DESTINO

INICIO

TAXI

TAXISTA

PASAJERO

TERRITORIO

Estado Actual
Estado Deseado

COACH

COACHEE



Tú propia definición...

Una relación profesional para mejorar la acción efectiva y la agilidad del aprendizaje mediante un proceso intencionado de observación, indagación, diálogo y descubrimiento.

El coaching consiste en trabajar junto con los clientes en un proceso creativo y estimulante que les sirva de inspiración para maximizar su potencial personal y profesional.



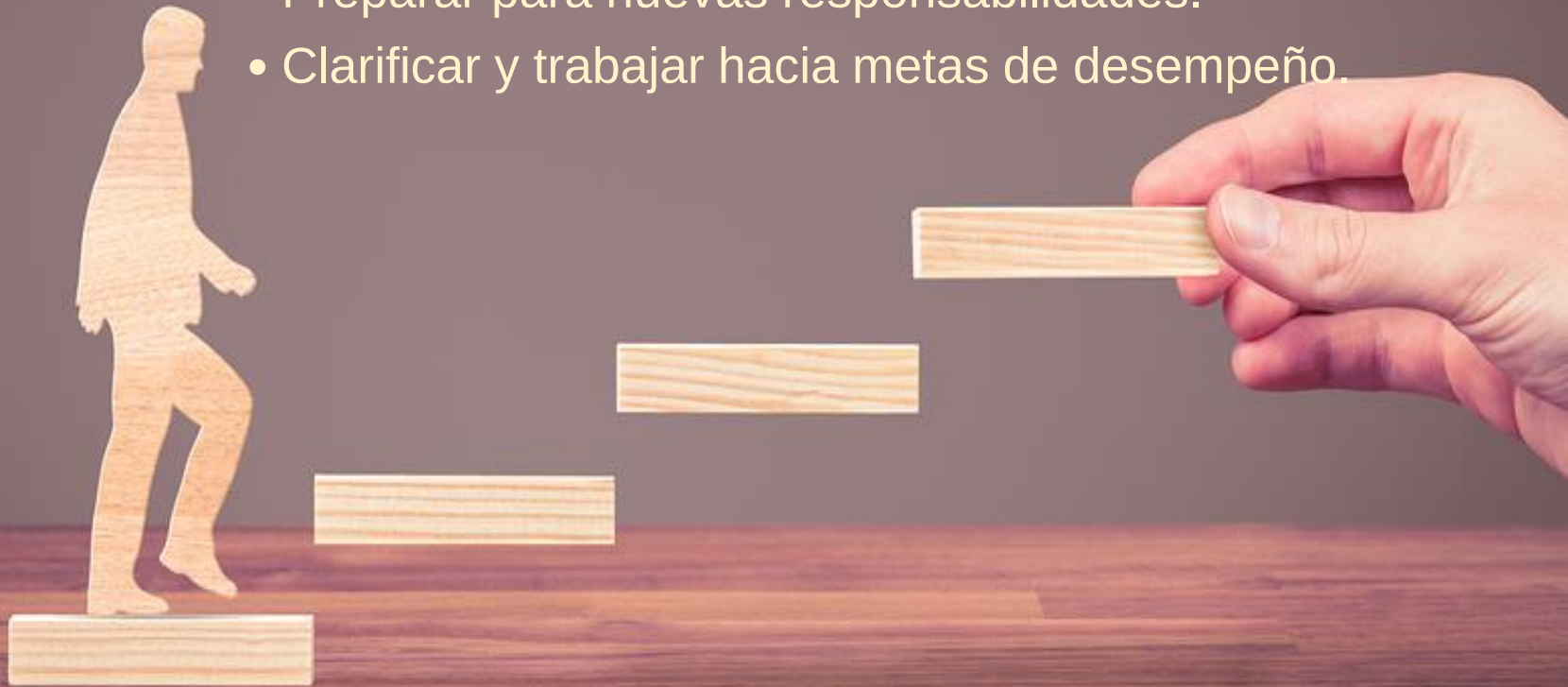
Es la capacidad de ayudar a desarrollar el potencial de cada persona.

Consiste en asistir al coachee para que éste formule nuevas posibilidades, mayores compromisos y ambiciones apropiadas al trabajo que está realizando.



Propósito del Coaching

- Maximizar sus fortalezas.
- Vencer obstáculos personales.
- Alcanzar su máximo potencial
- Adquirir nuevas habilidades y competencias
 - Preparar para nuevas responsabilidades.
 - Clarificar y trabajar hacia metas de desempeño.





OTROS *BENEFICIOS* QUE INCLUYE EL COACHING.

- Incremento en la satisfacción y motivación en el trabajo.
- Mejora de las relaciones de trabajo entre los Managers y quienes les reportan.
- Equipos más productivos.
- Uso más efectivo de los recursos organizacionales.



ALEX SANDER / SAM GLASS

- 1.- ¿Cuáles serían los principales retos/barreras para realizar un proceso de coaching a Alex Sander?
Y por qué?
- 2.- ¿Cómo ayudarías a Alex Sander a resolver sus retos/barreras?
- 3.- ¿Cuál serían las etapas principales para el proceso de coaching de Alex Sander?

Sesión Plenaria:

RETOS/BARRERAS

- Su personalidad
- Falta de humildad
- Intolerancia
- Forma de ser
- Sam Glass no conoce el coaching
- No siente que necesite...
- Joven,... Experiencia
- No ha tenido un fracaso,...
- Ver que piense en las metas...
- Hacerle ver,... Para crecer
- Corto plazo vs mediano...
- Dirigir???...
- ➔ Solución ideal... Objetivo
- ➔ Uso de htta 360...
- ➔ Preguntas...
- ➔ Fortalezas
- 1. Definir Coach...
- 2. Planificar
- 3. Acciones
- 4. Medir Resultado



¿CUÁNDO ES RECOMENDABLE EL COACHING?

“El coaching es un proceso que se da cuando la necesidad o la oportunidad se presenta”.

“FORMAL y/o
INFORMAL”



| ¿CUÁLES SON LAS
CARACTERÍSTICAS
DE UN COACH?

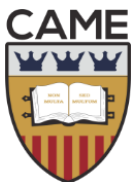
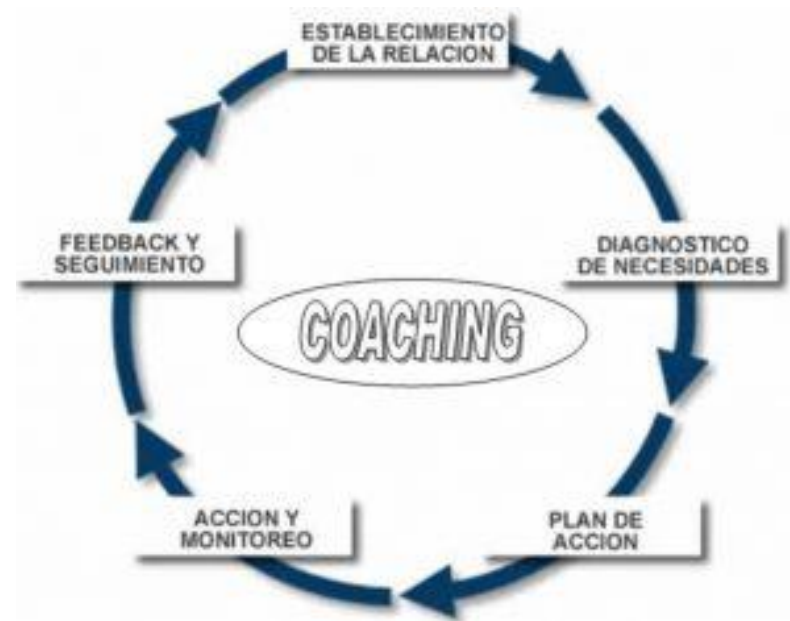


- La observación sin juicio.
- La escucha activa.
- **Hacer las preguntas correctas.**
- Defender sus opiniones.
- Dar y recibir Feedback.
- *Construir un acuerdo.*



El proceso de Coaching

COACH





El proceso de Coaching

COACHEE



Sesión participativa



“Conocer algunas herramientas para el acompañamiento del personal a tu cargo”.



Ficha Técnica:

Título original: King ´s Speech

Título en español:
El Discurso del Rey

Año: 2010 **País:** Reino Unido

Reparto: Colin Firth (Jorge VI),
Geoffrey Rush (Fonoaudiologo)
y Helena Bonham Carter

Director: Tom Hooper

**Analicemos
la relación
Coach-Coachee**

Estructura de una sesión

PRIMERA SESION:

- BIENVENIDA
- ¿QUÉ ES COACHING?
- ACUERDOS

Una sesión de *Coaching*

- RAPPORT
- ¿QUÉ QUIERE TRABAJAR?
- EDO ACTUAL → EDO DESEADO
- DIALOGO/REFLEXION
- TAREAS (ACCIONES)
- RECONOCIMIENTO
- CIERRE



Importante para el Coach...

Reflexión



Descubrimiento



Plan de acción



Hábito.



Importante para el Coach...



01

**puntual, real, honesto, congruente,
asertivo, escucha activa,...**



02

El MAPA no es el territorio...



03

**NO existen los errores,
solo los resultados diferentes**



04

**Si quieres resultados diferentes...
Deberás hacer algo diferente...**



El Arte de
DE PREGUNTAR

Importante para el Coach...

- Como proporcionar Coaching – tipos de preguntas:
 - Preguntas simples / complicadas “propuesta indirecta de soluc”
 - Preguntas neutrales / dirigidas...¿Estas enfadado? → ¿....?
 - Preguntas de positivas / negación,...
 - ¿ Por que no?,... ¿ Qué le impide ?,... → + p/ Búsqueda-Avanzas
 - Preguntas abiertas / cerradas
 - Preguntas activas / analíticas
 - motivación-contexto vs historia
 - Preguntas únicas / múltiples
 - ¿ Por qué´s ? -
 - “para tener éxito uno ha de entender por que ha fracaso”
vs pensar fuera de la caja
 - ¿ Cómo ?

Importante para el Coach...

- Como proporcionar Coaching – tipos de preguntas:
 - Solución ideal: “¿Cuál puede ser tu mejor escenario?”
 - Preguntas mágicas: ¿Varita mágica / persona admirada?
 - Preguntas para proyectar el futuro:
 - Imagínate dentro de 5 años
 - Preguntas sobre estrategias pasadas:
 - ¿Cómo resolviste en el pasado algo similar?
 - Movilidad en el espacio: Ver desde otra perspectiva
 - Ir poco a poco: ¿Cuál sería tu primer paso en la direcc correcta?
 - Preguntas sobre el peor escenario:
 - “... ya estamos en el peor escenario...”

EJERCICIO...

Sesión Coaching:

➔ Reconocimiento... Trasladar a momentos oportunas

Que sientes x reconoc (alegría)...

Ejemplos de crecimientos... Profesional, autogestión, lideres en su grupo,... Sentido de pertenencia

- Como en 5 años...
- Supervisores/responsables
- Conexión

- Sientes reconocim
- -Si falta.....
- Que cambiarías de tu equipo../fomentar la proactividad

Factores

- Crees que la distancia...
- Reuniones informales,...

Conexión / Personas...

Felicitarlo x una meta alcanza

Como: hitos intermedios..

Feedback...

Httas...

Cuando: 1 mes... / final de mes

Miércoles... Octubre..



*¿Qué
necesitas
para
realizar
coaching ?*



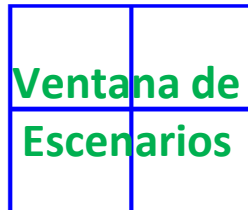
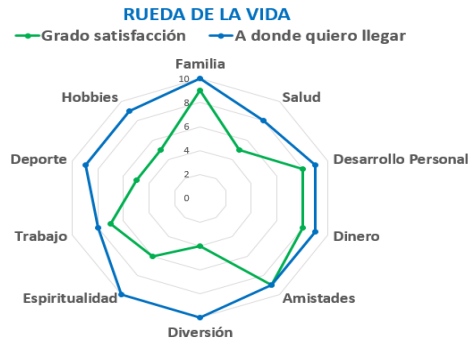
*¿ Qué estas
dispuesto a
hacer ?*



GENEROSIDAD



Herramientas para el coaching...



EL RETO: LÍDER COACH



- Convéncete de que dedicar **tiempo** a tu gente es parte de tu trabajo.
- **Pregunta y escucha** a tus colaboradores para comprender sus necesidades de desarrollo.
- Ten una **actitud de servicio**, no de jefe: en el *coaching* estás para ayudar.
- Establece una agenda de **seguimiento periódico** con tus colaboradores y respétala.



CAME

ESCUELA DE FORMACIÓN
Y PERFECCIONAMIENTO DIRECTIVO

COMENTARIOS FINALES



Coaching es desbloquear el potencial de la persona con el fin de maximizar su rendimiento. Es ayudarles a aprender en vez de enseñar.

Sir. John Whitmore





CAME

ESCUELA DE FORMACIÓN
Y PERFECCIONAMIENTO DIRECTIVO

*Gracias por su interés y
participación!*



Carlos Cervera

Coach y Consultor

car.cervera@gmail.com

3336670626