

Manejo de Grupos de Trabajo Introducción al Coaching

V 1.2

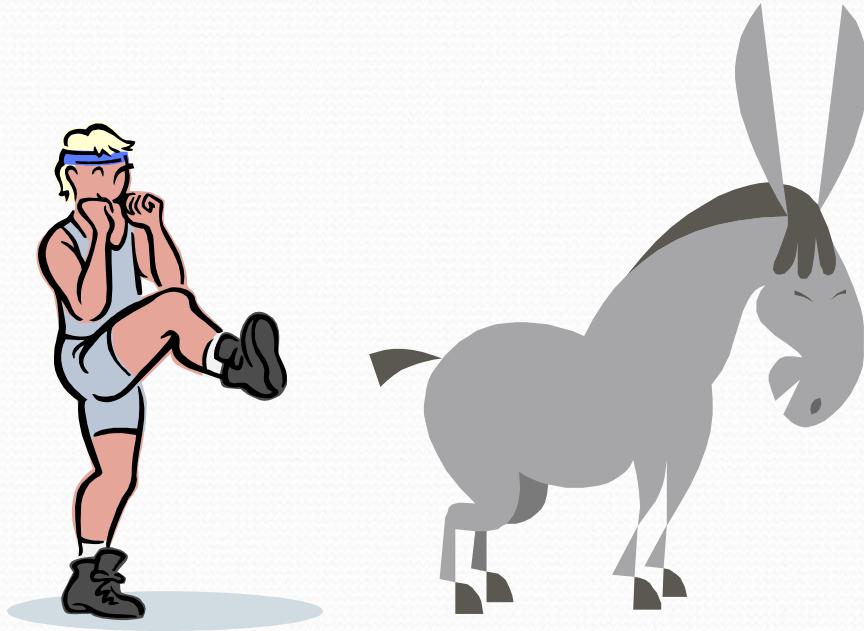
Ing. Gabriel Piñeiro
gpo3@cema.edu.ar

Ejercicio 1: Proyecto La Papa

1. 2 equipos, A y B, 3 representantes por equipo
2. Equipo A:
 - Jugador 1, lleva la papa en la cuchara,
 - Jugador 2, ayuda a levantar la papa si se cae y alienta,
 - Jugador 3, acompaña sin molestar al Equipo B y audita cuantas veces se cae la papa del Equipo B (análogamente el Jugador 3 del Equipo B)
- Salir del aula, subir al piso 3 por la escalera mas próxima, volver por la escalera más alejada.
- Preparados, Listos, YA !!!

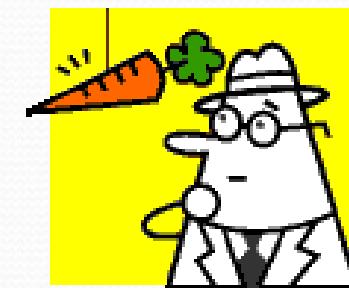
Como se gerenció el trabajo ?

Como se sintieron ?



Jugador 3
“Incentivador”

Jugador 1
“Ejecutor”



Jugador 2
“Promotor - Soporte”

Coaching, nuevo modelo de gestión?

- Modelo Tradicional
 - Resultado logrado manualmente. Poder Centralizado: Control. Enemigo: Error. Emoción dominante: Miedo.
- Modelo Tridimensional de la Productividad
 - Resultado general logrado mancomunando resultado tareas individuales. Actividades de Coordinación. Trabajo Reflexivo (Aprendizaje).
- ReConocer el Modelo Emergente de Trabajo:
 - Resultado.: Conocimiento puesto en Conversaciones. Delegación de Poder. Enemigo: No innovar/No aprender. Emocionalidad: Confianza.

Coaching ... (Que es ?)

Coaching (ontológico?)

BIOLOGIA
Teoria del
Observador

BASE
ORGANIZACIONAL
Pensamiento
Sistémico

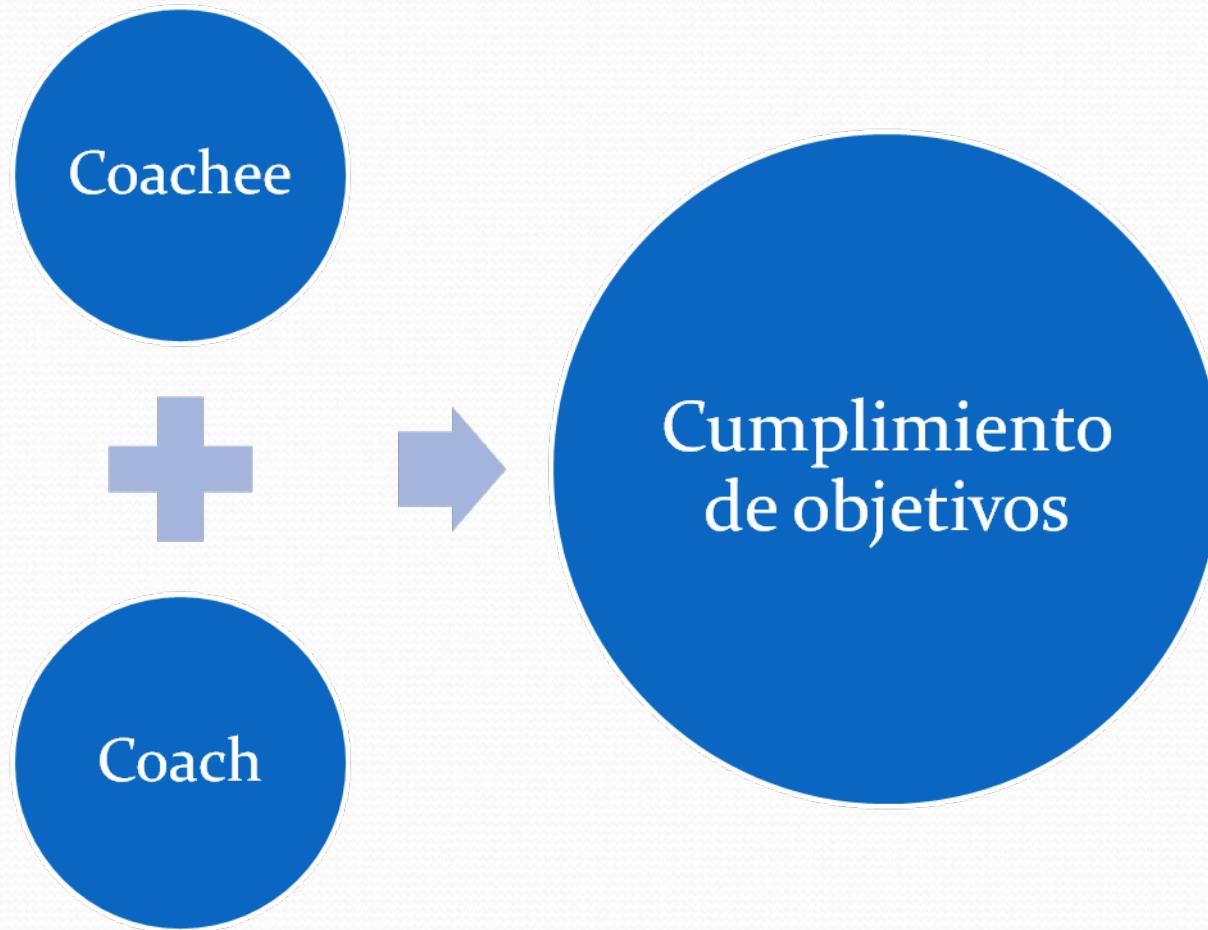
BASE FILOSÓFICA
Existencialismo
Lingüística
Constructivismo

PSICOLOGIA
Cognitiva
Sistemica

Coaching ... (Que es ?)

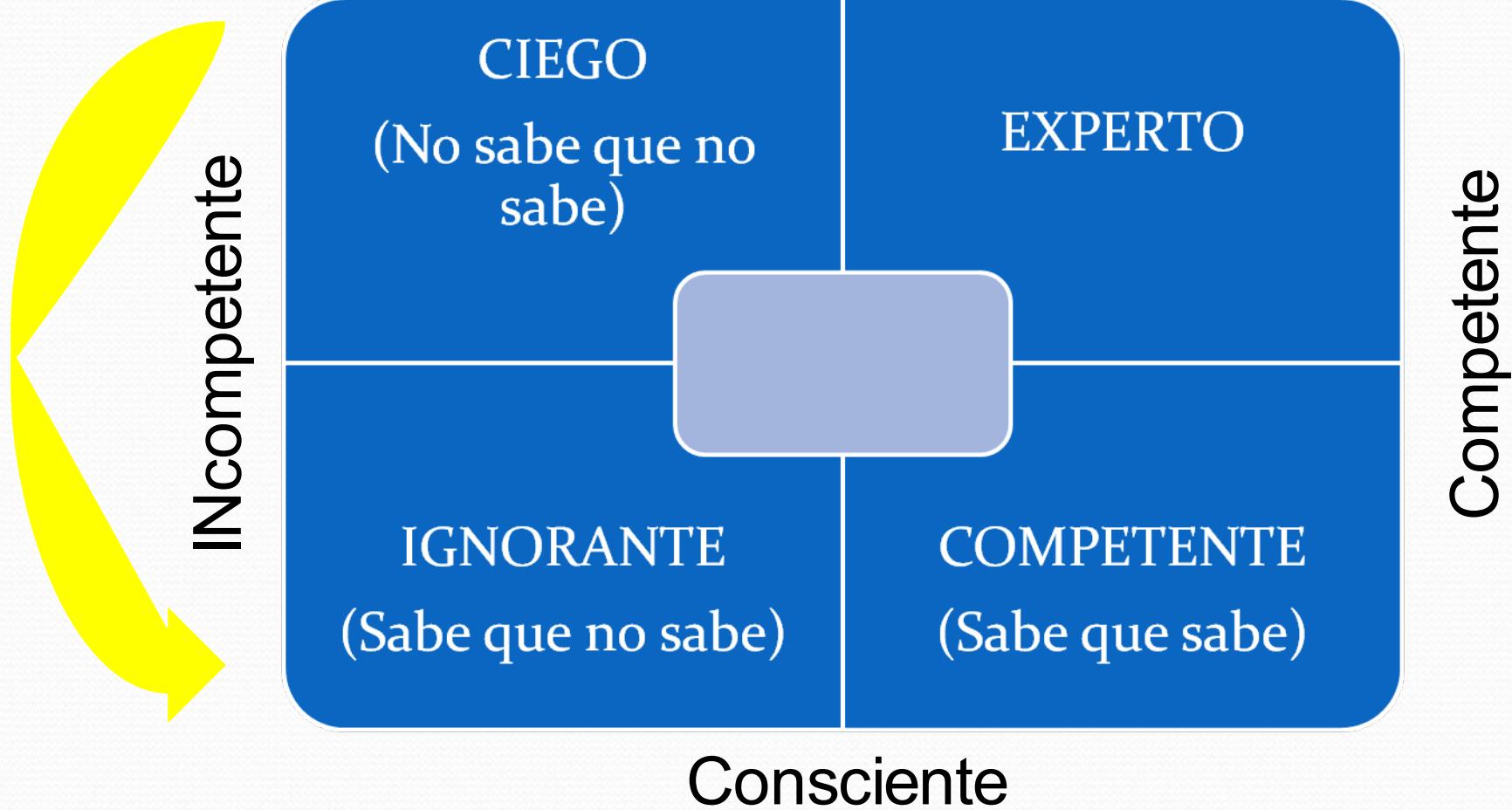
- El “ser” humano pensante esta en proceso permanente de aprendizaje y transformación
- El Coaching facilita y potencia la efectividad de los procesos de aprendizaje
- Parte de la base de la existencia de un liderazgo personal y actitud de aprendizaje del Coachee y un liderazgo participativo empático del Coach
- El Coach ayuda al Coachee a diseñar y poner en marcha nuevos procesos de pensar y ver la realidad
- Los dominios de transformacion del coaching son el sistema, los procesos, las tareas y las relaciones humanas.

Coaching



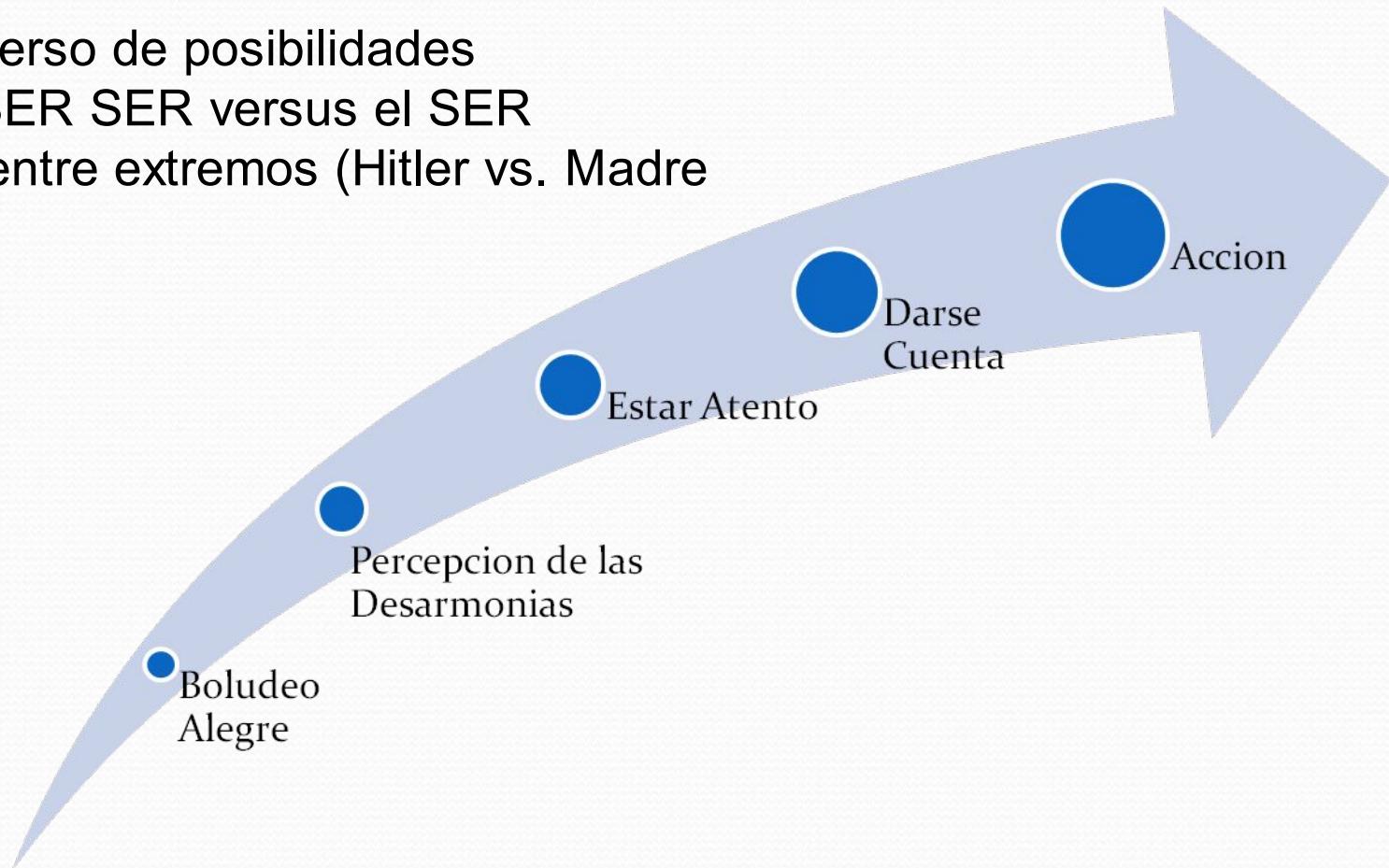
Desarrollo de la Consciencia

INconsciente



Proceso de Autoconocimiento

- El Universo de posibilidades
- El DEBER SER versus el SER
- Elegir entre extremos (Hitler vs. Madre Teresa)



Distinciones

- Hechos
- Observaciones

.... vs PRE-JUICIOS

- Promesas
- Pedidos

...vs. RECLAMOS

Distinciones: “Ama a tu prójimo como a ti mismo”

- Si convenimos que en cada instante, balanceamos nuestro proceso de decisiones según nos lo dicta :
 - Nuestra genética ...
 - Nuestro aprendizaje previo ...
 - Nuestro entorno actual ...
- Sería bueno preguntarnos:
 - Se puede amar a alguien que a flor de piel no nos cae bien o nos genera algo cercano al odio ???
 - Si el aprendizaje adquirido nos indica es bueno amar a alguien que hemos aprendido es conveniente rechazar
 - Si dado el entorno actual, es conveniente amar

Cual es entonces la confusión respecto al significado de amar

- Las primeras escrituras del Nuevo Testamento se transcribieron en idiomas Hebreo y Griego. La versión en Griego se esparció mundialmente y fue la base de las traducciones en los idiomas locales.
- En el vocabulario español y latino en general hay uno o dos verbos para expresar “amar” con pocos cambios según su contexto (se usa “querer” como sustituto).
- En idioma inglés también existe un solo verbo (to love) con la distinción que su significado lo marca el contexto donde se lo utiliza.

Distinciones: El idioma griego distingua diferentes tipos de amor

LUDUS: El amor como un juego sin compromiso

STORGE: El amor compañero como una forma evolucionada de la amistad

EROS: El amor de amante que valora el aspecto físico

AGAPE: El amor de relación que valora intereses y emociones del otro sobre los propios. Equivalente evolucionado de “respeto”.

MANIA: El amor intenso y posesivo que puede llegar a la obsesión.

FILIA: Amor fraternal, hacia hijos, hermanos o amigos

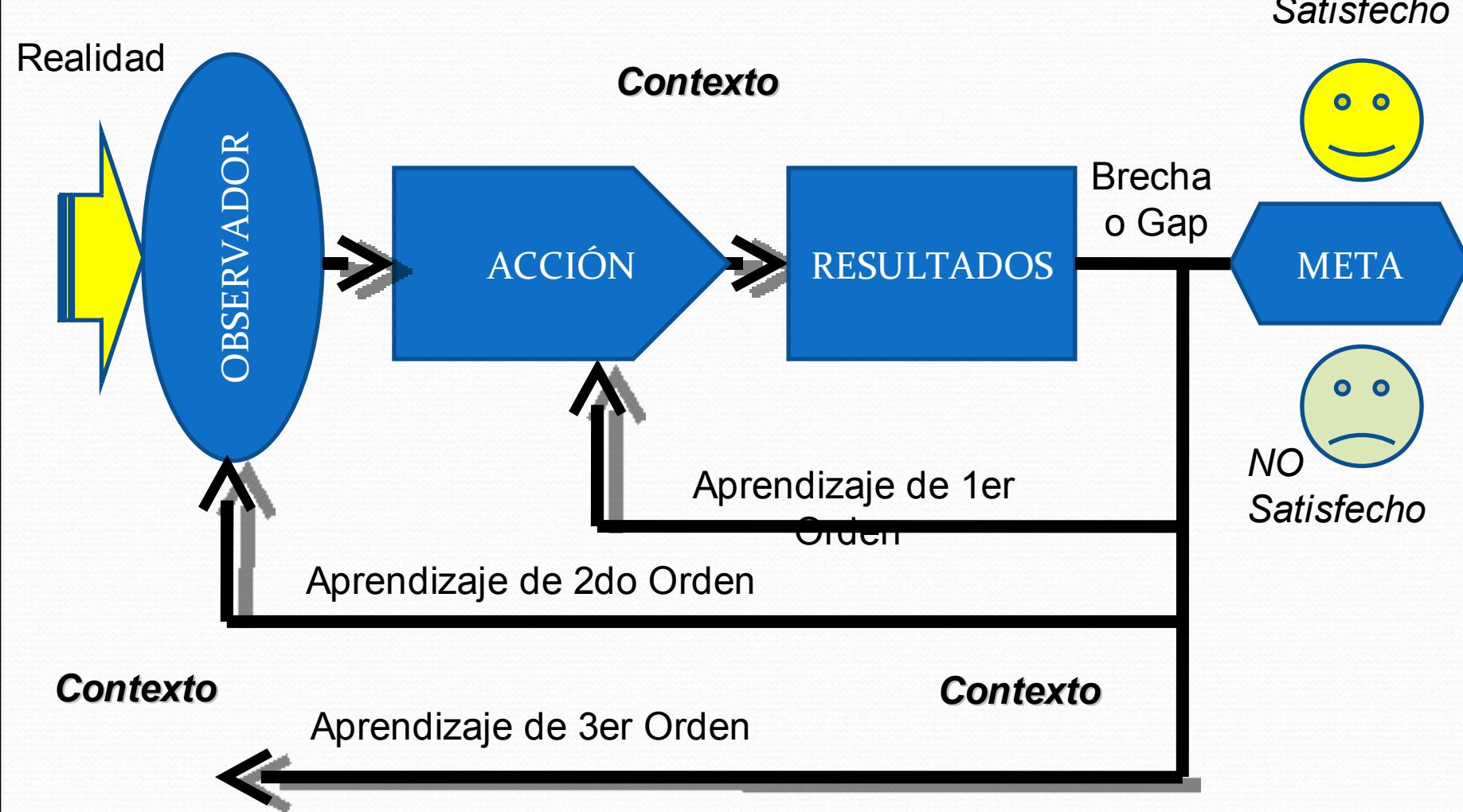
PRAGMA: El amor con expectativas claras y reales en una relación.

De mas esta decir que la frase de Jesus en idioma Griego era ...

... “AGAPE a tu prójimo como a ti mismo”...

Sistema S.A.P.O. ampliado

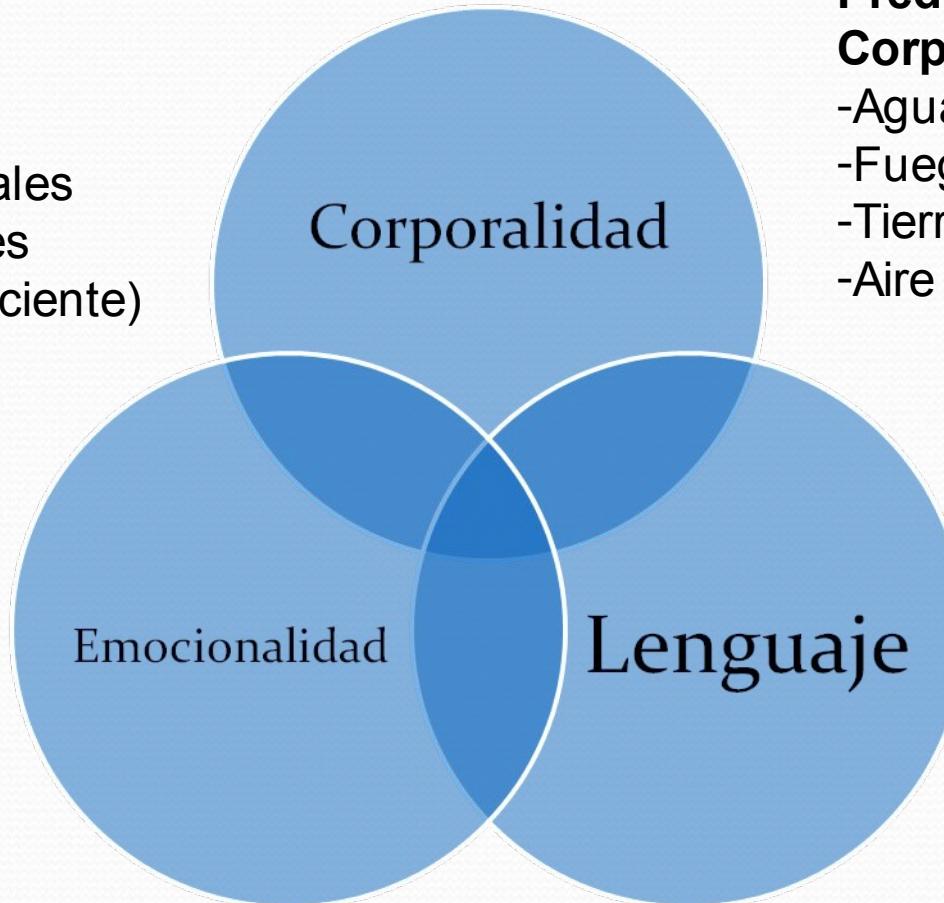
Aprendizaje de Orden 1, 2 y 3



Los tres planos de la conversación del Ser

Distinguir

- Pares emocionales
- Predisposiciones
(modelo subconsciente)



Predisposiciones Corporales

- Agua
- Fuego
- Tierra
- Aire

Lenguaje

- Descriptivo
- Generativo

Es Ud. “Dador” o “Pedidor”?

SER HUMANO		
SEGURIDAD	POLARIDAD	DESARROLLO
MAXimiza PROBLEMAS	ACTITUD BASICA	MAXimiza ATRACTIVOS
MINIMIZA		MINIMIZA PROBLEMAS
Aburrimiento Sufrimiento Inútil Esfuerzo Solemnidad Miedo a lo Nuevo Achicamiento No hagan Olas Posesión Que DEBO hacer? NO	VIVENCIAS PROBABLES	Entusiasmo Gozo Disfrute Juego Exploración Expansión Cambio Libertad Que QUIERO hacer? SI
Un SER PEDIDOR	RESULTADO	Un SER DADOR

Estilos de Liderazgo grupal

Estilo	Modus Operandi	El estilo en una frase	Competencias de la inteligencia emocional que subyacen	Cuando funciona mejor	Impacto general en el clima laboral
Coercitivo	Demandas acatamiento inmediato	“Haz lo que te digo”	Conducción para obtener logros, iniciativa y autocontrol.	En una crisis, para emprender una reestructuración o con empleados problemáticos	Negativo
Autoritario	Moviliza a la gente hacia una visión	“Ven conmigo”	Autoconfianza, empatía, catalizador del cambio.	Cuando el cambio requiere una nueva visión, o cuando es necesaria una orientación clara.	Más bien positivo
Afiliativo	Crea armonía y construye lazos emocionales	“La persona está primero”	Empatía, generación de relaciones, comunicación.	Para reparar fisuras en un equipo o motivar a la gente en circunstancias estresantes	Positivo
Democrático	Forja consenso a través de la participación	“¿Qué piensas?”	Colaboración, liderazgo de equipo, comunicación	Para generar consenso u obtener datos de empleados valiosos	Positivo
Marcapasos	Establece estándares elevados de Rendimiento	“Haz como yo hago ahora”	Rectitud. Guía para obtener logros, iniciativa.	Para obtener resultados rápidos de un equipo competente y altamente motivado	Negativo
Coaching	Desarrolla a la gente para el futuro	“Prueba esto”	Desarrollo de los otros, empatía, autoconciencia.	Para ayudar a un empleado a mejorar su rendimiento o desarrollar fortalezas a largo plazo	Positivo

Competencias emocionales

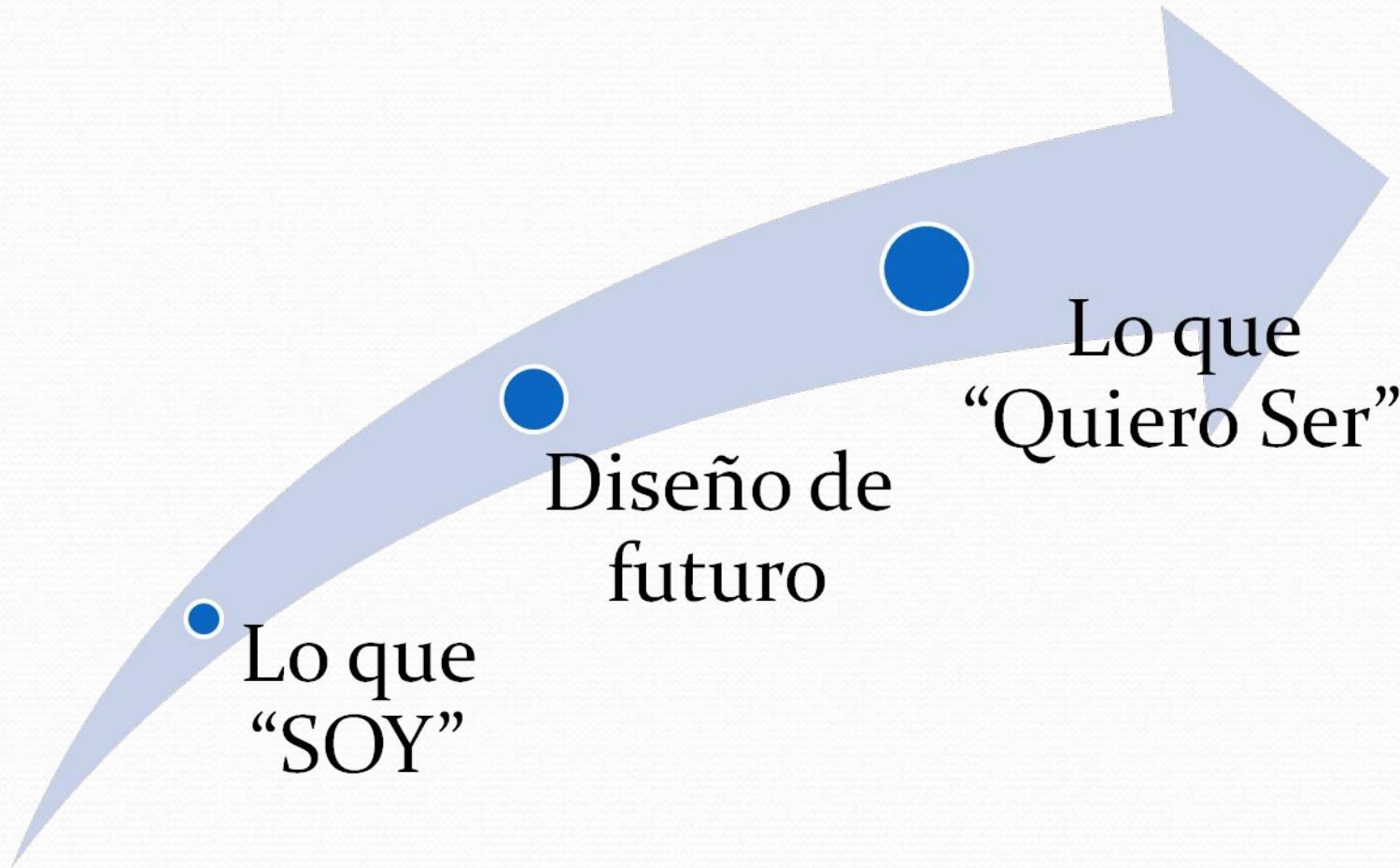
- Auto-Conciencia:
 - Poder reconocer y comprender las propias emociones
- Auto-Regulación:
 - Poder controlar y redireccionar emociones negativas
- Empatía:
 - Sentir y palpar las necesidades e inquietudes de otros
- Socialización:
 - Dominio de estrategias y formas de relacionarse afectivamente y efectivamente con las personas, construyendo climas agradables, abiertos y conversacionalmente efectivos

Las 7“S” del “Ser” competitivo y feliz

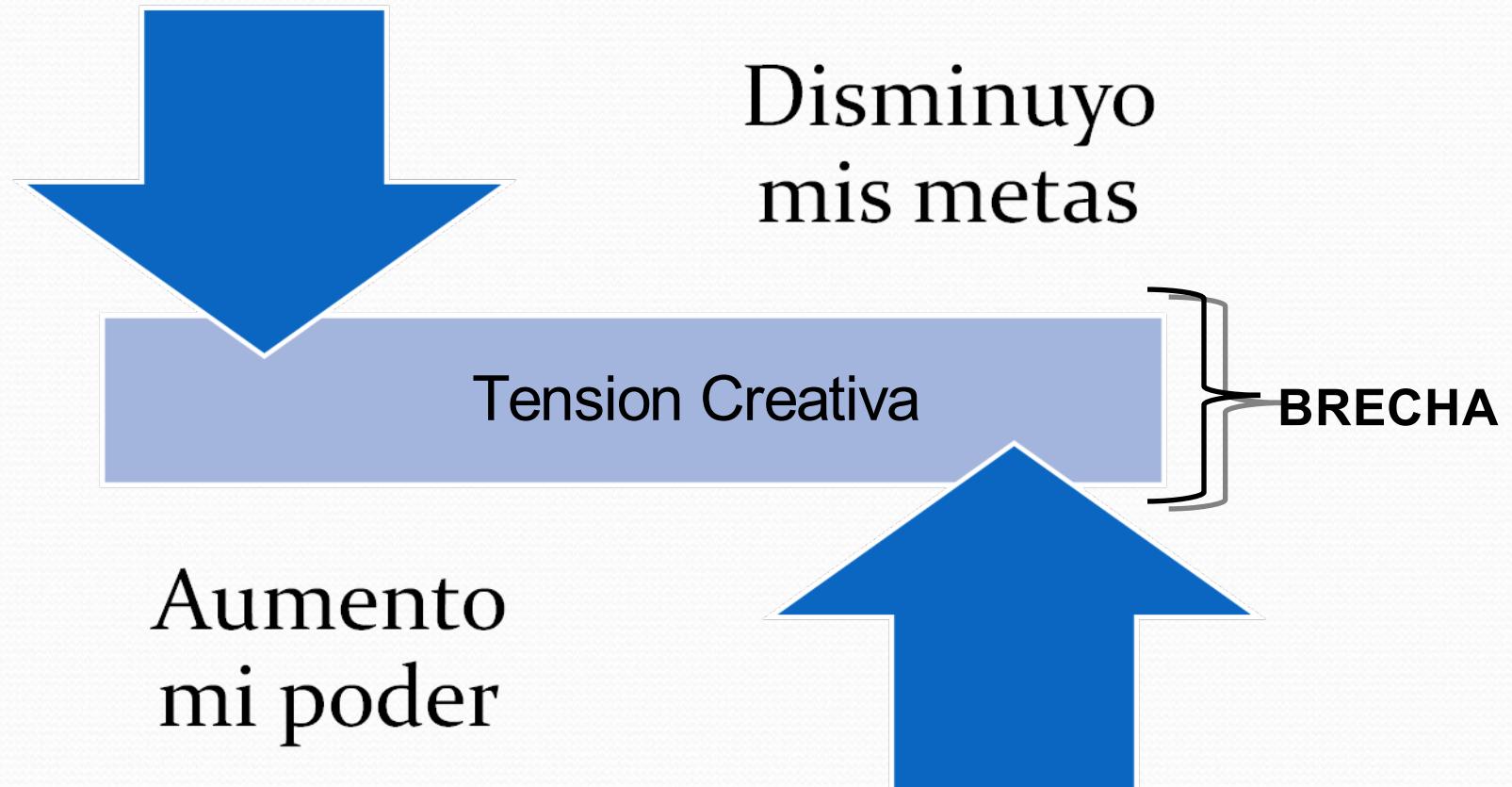
- Saludable:
Cuida su salud, cuerpo, mente y energía requerida.
- Sereno:
Gerencia las respuestas emocionales y conscientes.
- Sincero:
Actúa y habla según la ética, honestidad y justicia.
- Sencillo:
Se maneja con humildad y simplicidad para aprender.
- Simpático:
Evita vicios. Es cortés, amable y educado en su accionar.
- Servicial:
Emplea el poder de la retribución y del servicio para el logro de objetivos.
- Sinérgico:
Coopera y crea climas de cooperación y ayuda mutua como parte igual.

Planificación de futuro

Futuro diseñado vs. derivado



Conciliar Metas vs. Expectativas



Ejercicio 2: Proyecto PapaCOACH

1. 2 equipos, A y B, 3 representantes por equipo
2. Equipo A:
 - Jugador 1, lleva la papa en la cuchara, ... vendado, elige al jugador 2
 - Jugador 2, guia, alienta, indica el camino, los obstáculos, y como superarlos poniéndose en el lugar del jugador 1, (tambien levanta la papa si se cae)
 - Jugador 3, acompaña sin molestar al Equipo B y audita cuantas veces se cae la papa del Equipo B (sin molestar)
 - Salir del aula, bajar al piso 1 por la escalera mas próxima, volver por la escalera más alejada.
 - Preparados, Listos, YA !!!

Que experimentaron?

Jugador 1
“Coachee”

Jugador 2
“Coach”



Consultas y Bibliografía

Preguntas a gp03@cema.edu.ar

Para seguir aprehendiendo:

- Daniel Goleman, Inteligencia emocional
- Fredy Kofman's Metamanagement
- Franklyn Covey 7th habits of highly efficient people
- Libro Ontología del Lenguaje, de Rafael Echeverría, Granica, 1997.