

MATERIA: DERECHO

T.P.: COACHING EMPRESARIAL

PROFESOR: Abg. Mariano Miguel DIAZ

"COACHING EMPRESARIAL"

Ya sea que uno sea un manager intentando guiar a su equipo hacia el desarrollo o sea un manager tratando de desarrollarse a sí mismo para construir su propia carrera, uno debe saber que una clave fundamental que tendrá impacto positivo en el negocio es operar más como un coach que como un manager.

Un estudio realizado por Bersin & Associates (una firma de investigación en recursos humanos) muestra que aquellas organizaciones con líderes que actúan como coach ante sus empleados consiguen mejorar los resultados de sus negocios en un 21% más si se comparan con aquellos líderes que no ponen en práctica cualidades de coach.

Algunos tienen dificultades para comprender como es exactamente el acercamiento como coach.

Aquí se detallan algunas características:

1. Un coach prefiere preguntar antes que decir. No le diga a su empleado qué es lo que tiene que hacer, ya que es más fructífero hacer preguntas. Las preguntas permiten al empleado elaborar sus propias soluciones. Cuando uno atraviesa el proceso de encontrar la respuesta llega a la conclusión de que es su propia idea la que resuelve el asunto.
2. Un coach focaliza en el empleado antes que en la tarea.
3. El coaching no se trata de arreglar algo, sino del desarrollo profesional y del proceso de aprendizaje que se genera en el proceso.
4. Un coach establece una clara estructura contable. Esto facilita que el empleado se centre en cumplir las metas establecidas.

5. Actuar más como un coach.

Entonces de qué se trata esto de actuar más como un coach.

1. Hacer preguntas para facilitar el proceso laboral
2. Ir al encuentro de los empleados en sus puestos de trabajo
3. Guiar la conversación (a través de preguntas, no de directivas) hacia un mutuo acuerdo de las prioridades de desarrollo.
4. Asegurarse que toda la información es comprendida por el empleado. Es importantísimo alentar al empleado a través de un compromiso compartido.
5. Las conversaciones deben ser efectivas, esto qué significa, que deberán ser diálogos, no monólogos, y que es necesario evitar cualquier tipo de prejuizgamiento.

Todo esto para algunos puede resultar un desafío, pero si se consigue, la empresa, los empleados y el líder seguramente se beneficiarán de todo esto.

Los empleados serán desafiados de modo tal que adquirirán nuevas aptitudes y que podrán aprender de este proceso.

La característica de ser buen motivador es clave para lograr el éxito a largo plazo.

¿Qué es el coaching? (Repaso)

Es considerada una metodología que busca desarrollar el máximo potencial del talento y capacidades de las personas y equipos de trabajo. Esto con el fin de que sean cada vez mejores en su desempeño y capaces de alcanzar las metas planteadas.

El coaching como concepto fue desarrollado en principio en el ámbito deportivo por el tenista Timothy Gallwey. El mismo fue capitán del equipo de tenis de la Universidad de Harvard y determinó que muchas de las limitaciones de los deportistas se encontraban más en el manejo de su mente y emociones que en su capacidad física.

A partir de este momento, se propuso aplicar una serie de técnicas que ayudaran a sus jugadores a vencer estas limitaciones y desarrollar su máximo potencial. Posteriormente, las técnicas de coaching se han venido aplicando en el mundo corporativo y se conoce como coaching empresarial.

El coaching empresarial busca asistir a los miembros de un equipo o a individualidades dentro de la empresa a fin de que sean capaces de mostrar sus potencialidades profesionales al máximo. Entre otros aspectos se trabaja la capacidad de comunicación y la motivación con el objetivo de lograr un mayor rendimiento de los trabajadores.

Coaching organizacional

Este tipo de coaching se enfoca en todas las personas que forman parte de la empresa. Se pretende con esto mejorar tanto las actividades como las relaciones de manera global dentro de la organización.

Se busca con esto cambiar los hábitos dentro de la organización que impide el desarrollo de las capacidades de sus integrantes. Así cada persona debe descubrir sus habilidades ocultas a fin de realizar sus tareas de una manera más eficiente a la vez que tiene una mayor motivación.

Coaching ejecutivo

Este va dirigido a los líderes dentro de la empresa, ya sean los ejecutivos o jefes intermedios que son responsables del manejo de personal. La intención es lograr que los ejecutivos mejoren su capacidad de comunicarse de una manera efectiva con los miembros de su equipo de trabajo.

Con las técnicas de coaching que se utilizan a este nivel, se quiere que los ejecutivos sean capaces de conducir mejor sus relaciones con el personal a fin de lograr motivarlos. Asimismo, que se sientan identificados y comprometidos con la empresa y sus objetivos.

Coaching individual

Se aplica con una persona en particular a fin de que tenga un proceso de aprendizaje que le ayude a mejorar sus capacidades tanto personales como profesionales. Se ayuda al individuo para que identifique sus metas personales y supere las barreras que no le permiten alcanzarlas.

Este tipo de coaching se aplica a nivel empresarial porque los objetivos personales de un trabajador, pueden afectar su desempeño dentro de la empresa. El coach ayuda a que las personas ganen confianza en sí mismas y que esto se refleje en su rendimiento laboral.

Coaching de equipo

Está enfocado a un grupo de personas que constituyen un equipo de trabajo y se busca definir el patrón de relaciones entre todos los integrantes. En este caso, el coach realiza un análisis particular de cada individuo, así como el comportamiento del equipo.

Uno de los objetivos en este tipo de coaching es lograr una mayor confianza entre los integrantes del equipo y que todos sean más participativos. Además, se intenta identificar las habilidades ocultas de cada miembro a fin de que las pongan en práctica en aquellas áreas donde pueden ser de mayor utilidad.

En el proceso de coaching interviene el coach, que es la persona encargada de aplicar las técnicas para mejorar la capacidad de los coachees. Estos últimos son los miembros del personal de la empresa que son objeto del proceso de mejora de sus potencialidades.

Un buen coach debe seguir una serie de pasos o fases a fin de establecer una buena comunicación con sus coachees. En general se pueden identificar cuatro etapas en el proceso de coaching:

1. Primer contacto

Es la fase en que el coach intenta conocer a las personas e identificar cuáles son sus objetivos personales y profesionales. Se debe lograr una relación de confianza, para lo que el coach debe mostrar empatía con sus coachees.

2. Feedback

En esta etapa se busca que los coachees comuniquen al coach los problemas o barreras que perciben para lograr sus metas. Además, el coach debe estudiar las relaciones entre el personal y si sus acciones los ayudan a lograr los objetivos planteados.

Si en esta fase el coach diagnostica que las acciones que están realizando los coachees no los ayudan a alcanzar sus objetivos, debe hacerlos reflexionar al respecto. Esto lo puede lograr haciendo una serie de preguntas que los lleven a plantearse el problema y la forma de resolverlo.

3. Elaboración de un plan de acción

Se busca que los coachees elaboren un plan con una serie de acciones que los ayuden a lograr sus metas. En este sentido, se busca establecer una serie de pautas que contribuyan a solucionar los problemas identificados y lograr desarrollar sus potencialidades.

El plan de acción debe ser elaborado por el grupo de trabajo o de forma personal si se trata de un coaching individual. En estos casos un buen coach debe ser un facilitador, pero los coachees deben participar activamente, identificarse y aprobar el plan propuesto.

4. Desarrollo y seguimiento del plan de acción

La última fase del proceso es llevar a cabo las acciones planteadas que llevarán a lograr las metas propuestas. Esto debería ir acompañado de un proceso de seguimiento donde se realiza una evaluación a fin de determinar si se logran vencer las barreras que impedían alcanzar los objetivos.

ACTIVIDAD PRACTICA:

- 1) ¿Qué es el coaching empresarial? ¿Para qué sirve?
- 2) ¿Qué es un plan de acción y para qué sirve?
- 3) ¿Qué es el coaching ejecutivo? De un ejemplo.
- 4) Simule un plan de acción en una hipotética empresa, la cual Ud. Está a cargo. ¿Qué estrategias utilizaría? Desarrolle.
- 5) ¿Qué es el Feedback? De un ejemplo.
- 6) Haga una devolución individual de la última charla. ¿Qué le interesó más? Desarrolle.