



Coaching

- **Kocs (ciudad húngara)**
- **Parada obligatoria entre Viena y Pest**
- **Uso del kocs székér (carruaje de Kocs)**
- **Kocsi (cochi) transporte de personas**
- **En el siglo XIX aparece “coach” en el ámbito universitario británico**
- **Utilizado en el ámbito deportivo**
- **Coach en inglés significa entrenar**



Es el proceso de facilitar el desarrollo de competencias en otra persona para que mejore su desempeño y alcance su máximo potencial



¿Qué es un coach?

¿Qué **no** es un coach?

Un espejo que transmite una imagen fiel

Un amigo que sabe lo que te conviene

Un facilitador del desarrollo

Un confesor que enjuicia

Alguien que actúa con generosidad

Un consejero que evalúa

Alguien que ayuda a descubrir fortalezas y oportunidades de mejora

Un consultor que da soluciones prefabricadas

Alguien que ayuda a desarrollarte

Una estrella, en torno a quien gira todo

Alguien que piensa en el futuro centrado en los efectos

Un protagonista que se centra en sí mismo

Alguien que propicia el autodescribimiento y el desarrollo

Alguien que evalúa objetivos y desempeño

Un catalizador, centrado en el cambio

Un psicólogo / psiquiatra que se centra en causas profundas

Coaching: metodología para desarrollar talento o para cambiar comportamientos. Aplica para directivos, colaboradores de alto potencial, de bajo rendimiento, resistentes al cambio.





Se caracteriza por buscar el compromiso y la confianza en una alianza colaborativa entre las dos partes



Se trata de ayudar a aprender



**Observación / Cercanía / Explorar /
Retroalimentar positivamente**

1

- Acordar el asunto o tema

2

- Fijar los objetivos

3

- Estimular el autodescubrimiento

4

- Fijar parámetros

5

- Autorizar y facultar

6

- Resumir

Algunos consejos para un coach eficaz...



Establezca Objetivos

Planifique estrategias

Describa conductas

Destaque lo positivo

Seleccione y priorice comportamientos

Sea constructivo y con visión de futuro

Mantenga la confidencialidad

Use un enfoque de evidencia

Procure el feedback oportuno

Construya seguridad y autoestima

Equilibre exigencias y necesidades

Diga las cosas asertivamente, sin hacer daño

Trate como quiere ser tratado

Disposición del Colaborador



Respeto por parte del coach





Claridad y definición

Confianza y diálogo



Liderazgo flexible y versátil



PROCESO Y FASES DEL COACHING

PROCESO DE COACHING

SITUACIÓN IDEAL

SITUACIÓN
ACTUAL

GESTIÓN DE LA
BRECHA

ACCIÓN DIRIGIDA
AL OBJETIVO

The diagram illustrates the coaching process as a sequence of four steps. The first three steps are contained within a large purple arrow pointing to the right. The first step is 'SITUACIÓN IDEAL' (Ideal Situation), the second is 'SITUACIÓN ACTUAL' (Current Situation), and the third is 'GESTIÓN DE LA BRECHA' (Gap Management). The fourth step, 'ACCIÓN DIRIGIDA AL OBJETIVO' (Action Directed to the Objective), is shown in a separate green box to the right of the arrow's tip.

ETAPA 1. REFLEXIÓN

Sintonizar

Centrar la sesión.
Crear un clima de confianza.
Sintonizar física y verbalmente.

*¿Cómo quieres iniciar hoy?
¿Cómo te sientes para trabajar hoy?*

Establecer escenario de trabajo

Identificar de forma precisa el tema a trabajar, su alcance, profundidad y metas.

*¿Qué resultado esperas de la sesión?
¿Qué te ocurre?
¿Qué quieres llevarte de hoy?*

Definir situación ideal

Que la persona visualice el objetivo ya alcanzado y se empodere.

*¿Cómo querrías que fuera?
¿Cuál es tu escenario ideal?
¿Cómo te sentirías si ya lo hubieras logrado?*

Explorar situación actual

Definir la posición actual con respecto al objetivo.

*¿Qué te preocupa?
¿Por qué esto es un problema?
¿Desde cuándo ocurre?
¿Qué has hecho hasta ahora?*

Valorar impacto

Evaluar cómo afecta la situación a su objetivo.

*¿Qué significa para ti...?
¿Para qué importa...?
¿Cómo te afecta...?
¿Qué te impide...?*

ETAPA 2. ANÁLISIS

Trabajar la brecha

Evaluar cómo está el camino hacia el resultado y cómo es posible empoderarse para andarlo.

- ¿Qué sabes hacer que te puede ayudar?*
- ¿Cómo has logrado hacerlo otras veces?*
- ¿En qué se parece este reto a otros que ya has superado?*
- ¿Qué te impide lograrlo?*
- ¿Qué necesitas para...?*
- ¿Qué creencias te limitan?*

Generar posibilidades

Identificar nuevas formas de alcanzar el objetivo

- ¿Qué opciones identificas?*
- ¿Qué harías si tuvieras una varita mágica?*
- ¿Qué es lo peor que podría pasar?*
- ¿A qué cambio concreto te estás enfrentando?*
- ¿Qué puedes hacer para prepararte para este cambio?*

ETAPA 3. EJECUCIÓN

Plan de acción

Definir los pasos para alcanzar el objetivo

¿Qué piensas hacer?

¿Cuál sería el primer paso?

¿Qué es lo más importante que vas a hacer?

En los próximos tres días, ¿qué indicaría que estás avanzando?

¿Qué recursos tienes ahora?

¿Qué impacto va a tener en tu vida?

¿Te reta este objetivo?

¿Cuándo inicias?

Cierre de sesión

Poner un valor y consolidar el trabajo realizado

¿Tienes algo más?

¿Qué has aprendido?

¿Qué te llevas de la sesión?

¿Qué has logrado en esta sesión?

Mi felicitación por tu avance...