

Coaching Ejecutivo Gaudí®



Los rápidos cambios del mercado y los difíciles retos a nivel organizacional y personal, han incrementado la complejidad de los desafíos que tienen que asumir los altos ejecutivos, sobre todo por requerirles competencias estratégicas, de ejecución y de gestión de personas, las cuales permiten alcanzar los resultados comprometidos. Hoy es necesario desarrollar flexibilidad, capacidad de adaptación, visión global y sistémica, valoración y aprovechamiento de la diversidad y movilización de la inteligencia disponible en toda la organización.

Las grandes empresas han optado por reemplazar la capacitación formal, tradicional y grupal, por procesos de asesoramiento personal del ejecutivo –coaching– que den respuesta a las necesidades particulares, privadas y crecientes de sus directivos.

El Coaching Ejecutivo tiene por objetivo favorecer el desarrollo de aquellas competencias que no han tenido la oportunidad de cultivar durante su ascenso hacia el cargo que desempeñan. Por esta razón, el coaching va dirigido a cambiar, modelar y/o aumentar el repertorio conductual del coachee. A fomentar la acción efectiva para sacar adelante la tarea, para que los propósitos se concreten en la acción. Este tipo de coaching, no tiene como objetivo la modificación de la personalidad de los ejecutivos, cada individuo es único y esto constituye un valioso aporte a la creatividad e inteligencia organizacional. En este aspecto, el coaching les ayuda a reconocer qué es lo que pueden superar, de modo que les sea útil tanto en el plano personal como profesional.

La Metodología de Trabajo: En un comienzo es de tipo individual y personalizado, pudiendo pasar en etapas posteriores a acciones grupales. Las sesiones de coaching se realizan periódicamente, disponiendo el coachee de 4 horas mensuales de trabajo directo con su coach. Las sesiones pueden realizarse una vez por semana, con una duración de 60 minutos o cada 15 días con una duración de 120 minutos. El horario estipulado se establece de común acuerdo y se da por conocido que el coachee puede hacer uso de ese horario disponible. La extensión mínima del proceso es de tres meses de duración. Durante el proceso el coachee deberá realizar ejercicios, lecturas, observaciones, registros que complementan su interacción directa con su coach.

Descripción del servicio: Tratar de concretar las etapas de un proceso de coaching no es tarea fácil, sin embargo, es posible esquematizar las acciones según algunos pasos fundamentales:

- ▶ Reconocer la oportunidad de efectuar un trabajo de coaching
- ▶ Evaluación preliminar
- ▶ Establecer el entorno (*ver tabla a continuación)
- ▶ Desarrollar una relación de ayuda
- ▶ Acordar un plan de trabajo
- ▶ Definir metas y objetivos
- ▶ Revisar los progresos del trabajo
- ▶ Ayudar según la necesidad
- ▶ Revisar el aprendizaje
- ▶ Confirmar las nuevas competencias

Entre los elementos más importante para establecer un entorno apropiado para un coaching están:

Acciones	Cómo hacerlo	Efectos
Establecer niveles de conducta esperada	Acordando estándares claros y cuantificables	Tener claridad para lograrlos
Crear expectativas para el desarrollo personal	Clarificar su papel dentro de la organización y su futuro en la misma	Evita caída motivacional
Valorar lo positivo de recibir ayuda	Usted puede fomentar el aprendizaje continuo	Evita la discriminación de recibir ayuda
Fomentar el asumir riesgos y ensayar nuevas conductas	Role-playing, Modelamiento, etc.	Probar soluciones con probabilidades de éxito
Promover el aprendizaje de los errores	No promueva los errores, pero cuando ocurran úselos como oportunidades de aprendizaje	Superar bloqueos de aprendizaje basados en el temor y la inseguridad

Si desea mayor información, no dude en comunicarse a: contacto@gaudi.cl