

# Coaching: estrategias para el desarrollo profesional

—  
Creando  
equipos exitosos

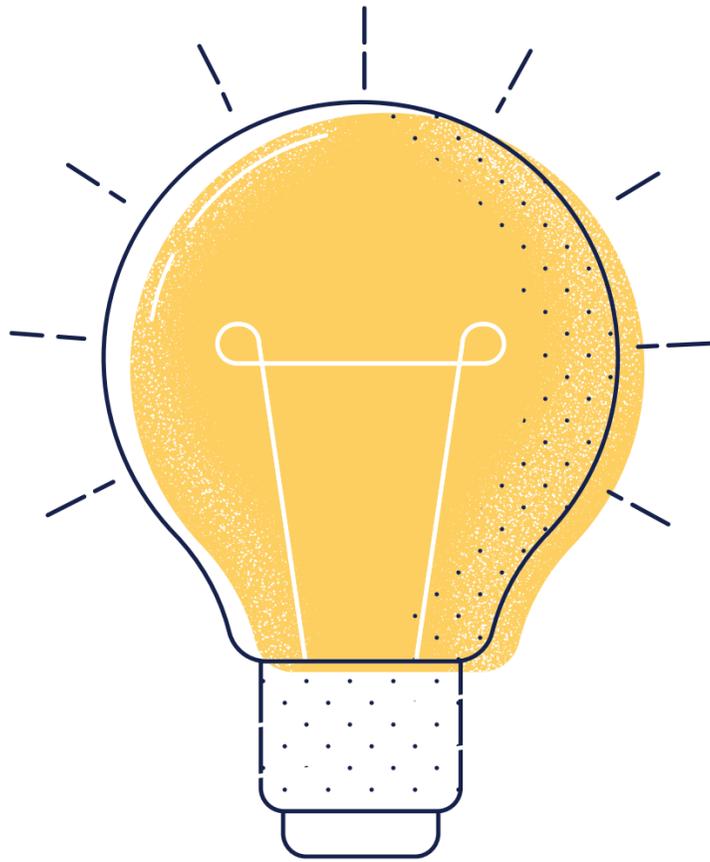




**Actividad inicial:** cuestionario sobre el estado de los equipos

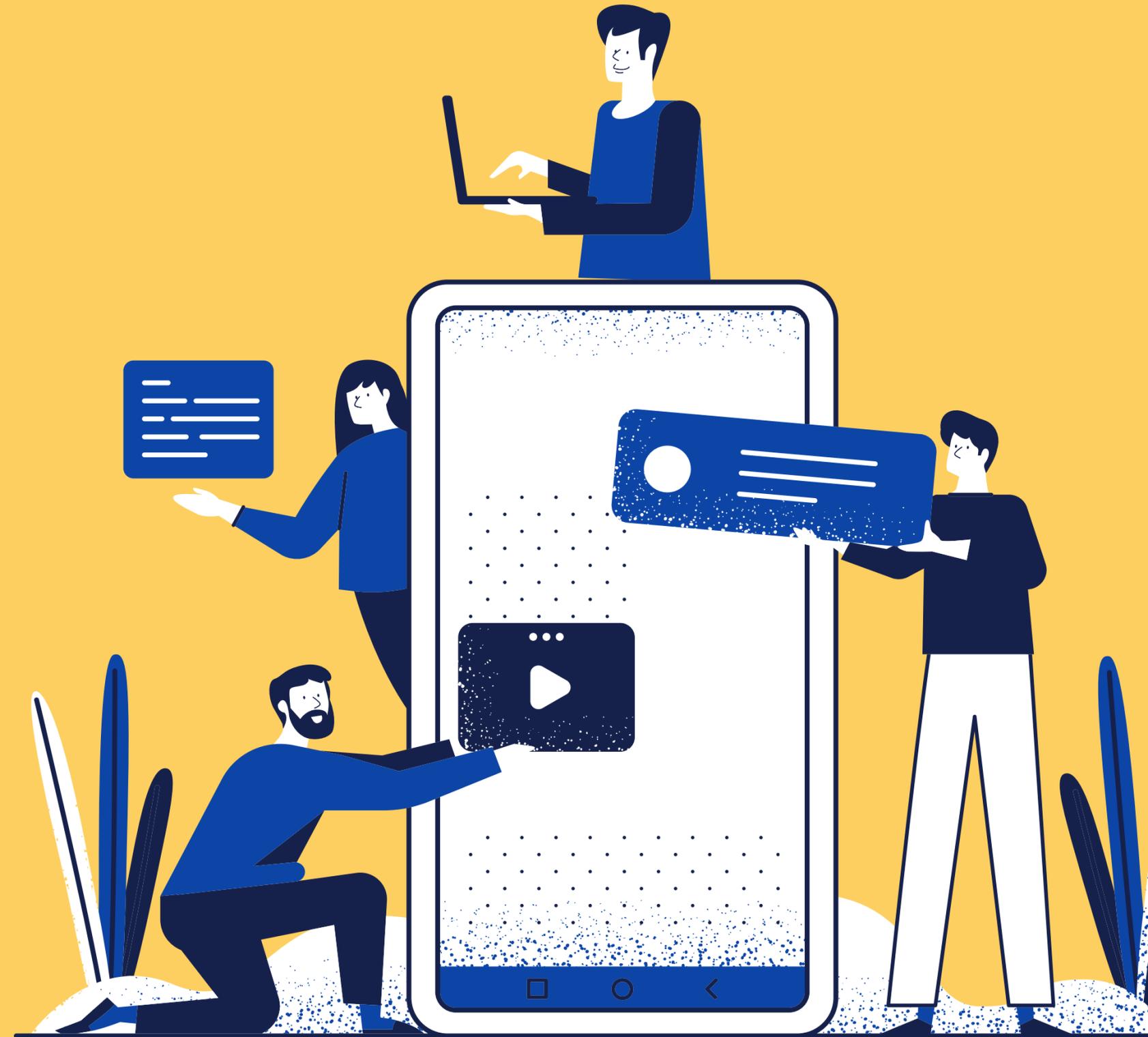


Preguntas	Siempre (3 pts)	En ocasiones (2pts)	Nunca (1pt)
¿El objetivo, la meta, los criterios y los indicadores se establecen en conjunto?			
Dentro del gran objetivo, ¿se establecen avancen parciales y objetivos semanales?			
¿Se generan prácticas de medición de los avances semanalmente?			
¿Se abren espacios para dialogar o discutir acerca del desempeño y las decisiones tomadas y sus consecuencias?			
¿Se analizan los resultados para sacar de ellos de forma oportuna las lecciones aprendidas del proceso?			
¿Se ajusta el desempeño, el rendimiento y la dinámica a partir de las lecciones aprendidas?			
Al identificar atrasos o posibles resultados negativos, ¿el equipo reacciona de forma activa para superar las dificultades?			
Ante cualquier circunstancia, ¿prevalece una visión o percepción más positiva de la situación?			
¿Los integrantes del equipo conocen los procesos y suelen practicar la autogestión?			
¿Los integrantes tienen la capacidad para reconocer sus triunfos y festejar los festejable?			



- Si la suma de estos elementos te da un **valor entre 25 y 30**, formas parte de un equipo con avances importantes en su integración. Sin embargo, no bajes la guardia y sigue fortaleciendo sus virtudes y no dejes avanzar aquello que no practican a un 100 %.
- Si el valor está **entre 19 y 24**, participas en un equipo con áreas de oportunidad y mejora, pero con grandes e importantes avances respecto a sus prácticas. Tu tarea es determinar cuáles son esas áreas de trabajo para potenciarlas con el coaching.
- Si el resultado es **de 18 o por debajo de este número**, tienes un reto bastante grande para que tu equipo siga en proceso de desarrollo y consolidación. El programa de coaching deberá ser muy potente y todos deberán comprometerse, trabajar con mucha constancia y mostrarse perseverantes.

# Bases del coaching



### Confianza y confiabilidad

---

El coach debe mantener la confidencialidad de la información compartida durante las sesiones de coaching para crear un ambiente seguro y propicio para el crecimiento.

### Escucha activa

---

El coach practica la escucha activa, prestando atención completa a lo que dice el cliente, comprendiendo sus emociones y perspectivas, y formulando preguntas poderosas para explorar más a fondo los temas.

### Empoderamiento

---

El coaching se centra en empoderar al cliente para que descubra sus propias respuestas y soluciones. El coach no ofrece consejos directos, sino que guía al cliente a través de un proceso de auto-reflexión y descubrimiento.

### Metas Claras y Medibles

---

Es fundamental establecer metas claras y específicas durante el proceso de coaching. Estas metas deben ser alcanzables, relevantes y con un plazo definido, lo que permite medir el progreso y el éxito.



## Feedback Constructivo

---

El coach proporciona feedback constructivo y honesto al cliente, destacando fortalezas, identificando áreas de mejora y fomentando la autorreflexión y el aprendizaje continuo.

## Preguntas Poderosas

---

El uso de preguntas poderosas es una herramienta fundamental en el coaching. Estas preguntas desafían las creencias limitantes, estimulan el pensamiento crítico y ayudan al cliente a explorar nuevas perspectivas y soluciones.

## Responsabilidad y Compromiso

---

Tanto el coach como el cliente asumen responsabilidad y compromiso en el proceso de coaching. El cliente se compromete a trabajar en sus metas y tomar acciones concretas, mientras que el coach proporciona apoyo, seguimiento y rendición de cuentas.

## Desarrollo de Habilidades:

---

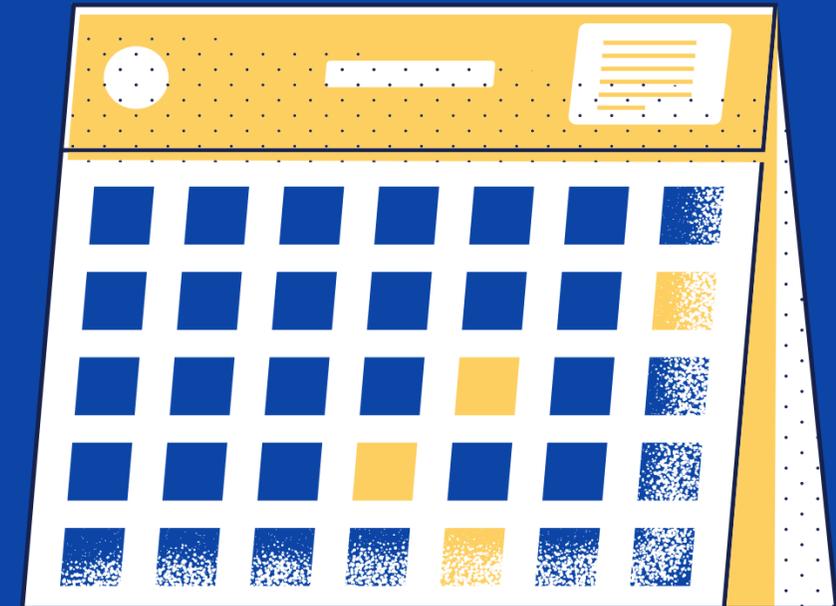
El coaching no solo se enfoca en resolver problemas o alcanzar metas específicas, sino también en el desarrollo de habilidades y capacidades que impulsen el crecimiento personal y profesional a largo plazo.





# Estructura y alineación para el coaching

# Objetivos del coaching



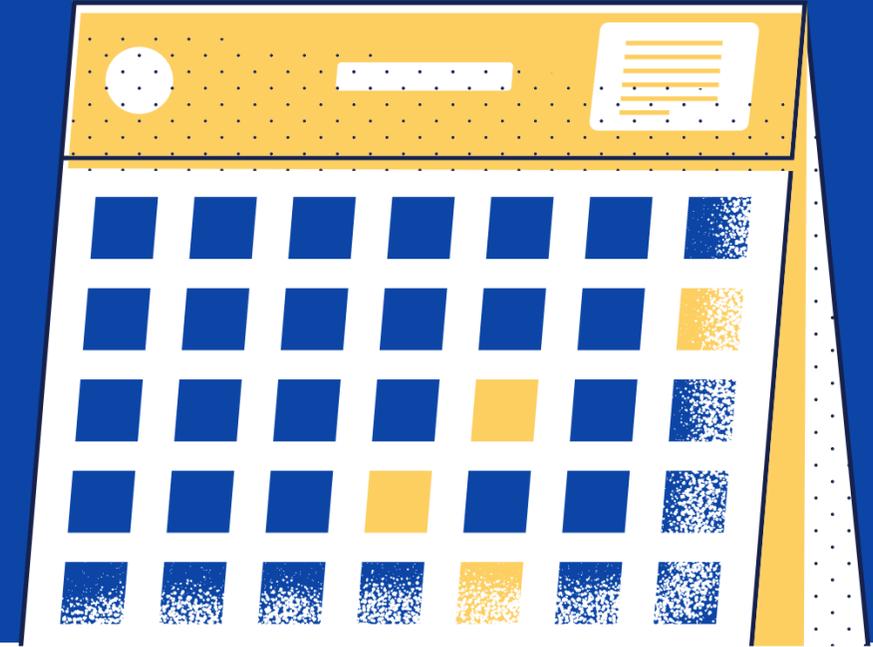
## Desarrollo Personal y Profesional:

Ayudar a identificar y desarrollar sus fortalezas, habilidades y capacidades para alcanzar su máximo potencial tanto en el ámbito personal como en el profesional.

**Mejora del Desempeño:** Apoyar en la identificación de áreas de mejora en su desempeño y trabajar en el desarrollo de habilidades y estrategias para superar obstáculos y alcanzar niveles óptimos de rendimiento.

**Toma de Decisiones:** Apoyar al cliente en la toma de decisiones efectivas y bien fundamentadas, explorando diferentes opciones, evaluando riesgos y beneficios, y tomando acciones alineadas con sus objetivos y valores.

# Objetivos del coaching



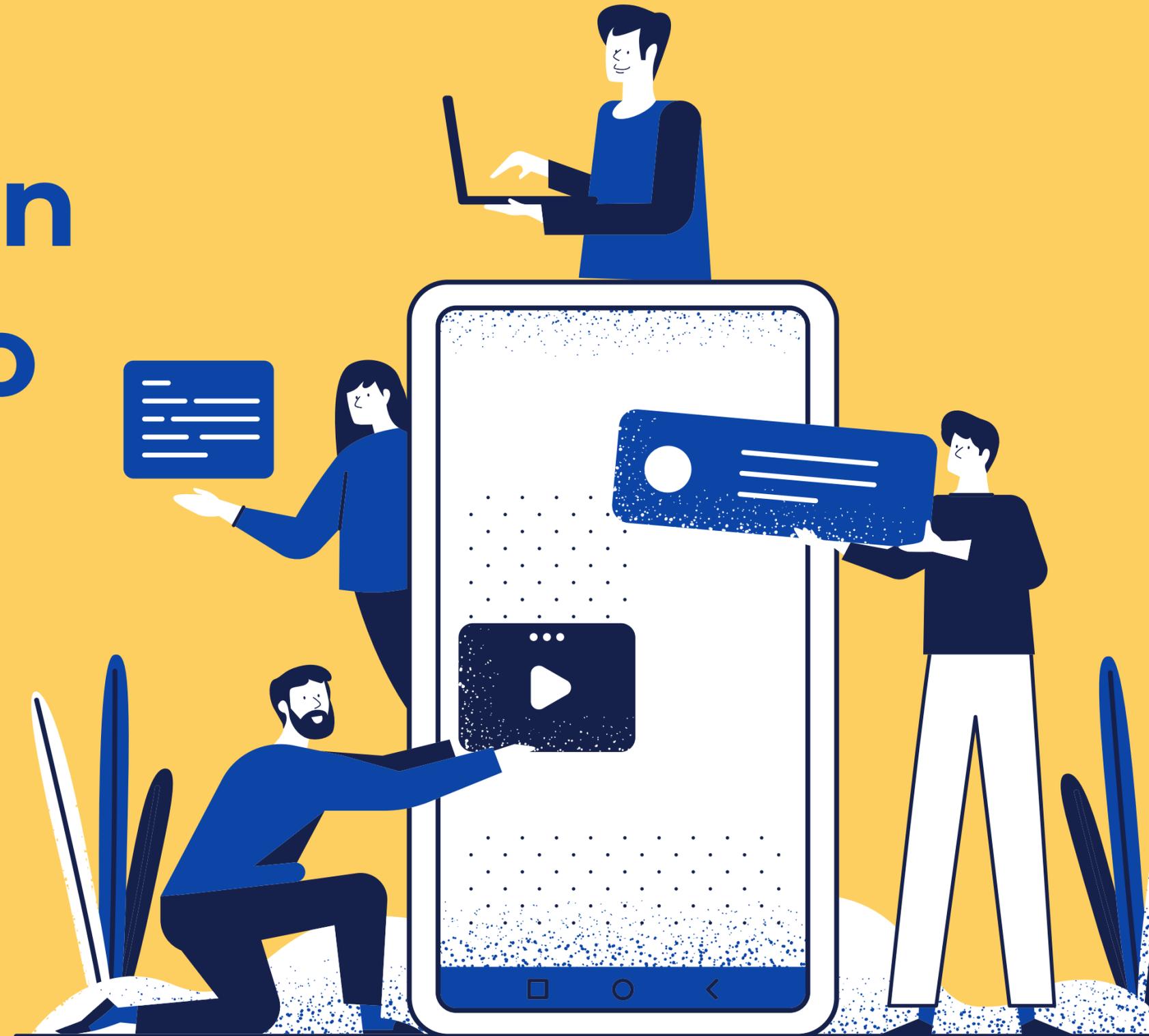
## Mejora de Habilidades de Comunicación y Relaciones

**Interpersonales:** Desarrollar habilidades de comunicación efectiva, empatía, inteligencia emocional y gestión de conflictos para mejorar las relaciones interpersonales y la colaboración en equipos de trabajo.

**Liderazgo y Gestión:** Para clientes en roles de liderazgo, el coaching puede centrarse en el desarrollo de habilidades de liderazgo, gestión de equipos, toma de decisiones estratégicas y desarrollo de una visión inspiradora

**Equilibrio y Bienestar** Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como el bienestar emocional, físico y mental del cliente, fomentando hábitos saludables y estrategias de autogestión del estrés.

# ¿Cómo realizar un buen diagnóstico de coaching?



# DELEGACIÓN DE TAREAS

Las presentaciones son herramientas que pueden utilizarse en conferencias, informes, etc. Tienen una gran variedad de propósitos, lo que convierte a las presentaciones en herramientas útiles para convencer y enseñar.





# GESTIÓN DE CONFLICTOS

---

Las presentaciones son herramientas que pueden utilizarse en conferencias, informes, etc. Tienen una gran variedad de propósitos, lo que convierte a las presentaciones en herramientas útiles para convencer y enseñar.



¿Cómo preparar  
una intervención  
de coaching?



# Intervención

Definir el objetivo  
y los compromisos  
de la semana

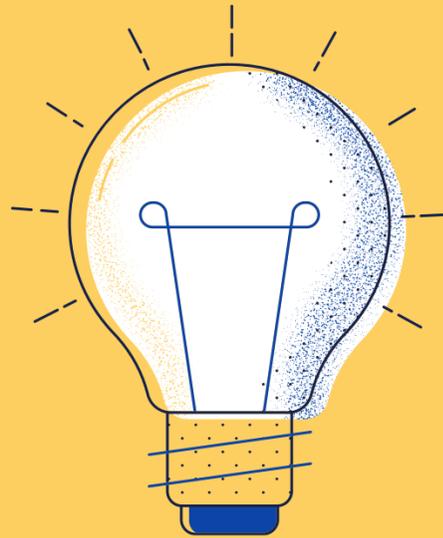
Revisar el objetivo  
general y su  
indicador

Revisar el avance  
con respecto al  
objetivo semanal

Ajustar estrategias  
y acciones

Reconocer los  
logros obtenidos

Analizar los  
aprendizajes del  
periodo



# Toma en consideración

---

En las sesiones de coaching es necesario **observar y analizar comportamientos individuales al interactuar en colectivo**, identificando aquellas actitudes que influyen de manera positiva o negativa en los miembros del equipo.

---

Uno de los principales objetivos de realizar las sesiones de coaching en equipo es desarrollar la **capacidad de pensar y actuar como equipo**, teniendo en cuenta las capacidades, habilidades y potenciales individuales.

---

En las sesiones de coaching **se pueden presentar varios retos o redefiniciones del objetivo inicial**, lo cual debe llevar al equipo a adaptarse y redefinirse, no solo a las exigencias de un nuevo objetivo, sino a todas las circunstancias que puedan cambiar al interior del equipo durante el proceso.

# Asegurar la medición del equipo a través del coaching



# En su contexto, ¿qué cosas logran a partir de realizar mediciones constantes?

---

“Lo que no se define no se puede medir, lo que no se mide no se puede mejorar, lo que no se mejora se degrada siempre”

**-William Thomson Kelvin-**

# “Medir tanto el avance para la organización como para el equipo”



---

La medición facilita el seguimiento y el control de los avances y, en general, de las acciones que se llevan a cabo para alcanzar un objetivo.

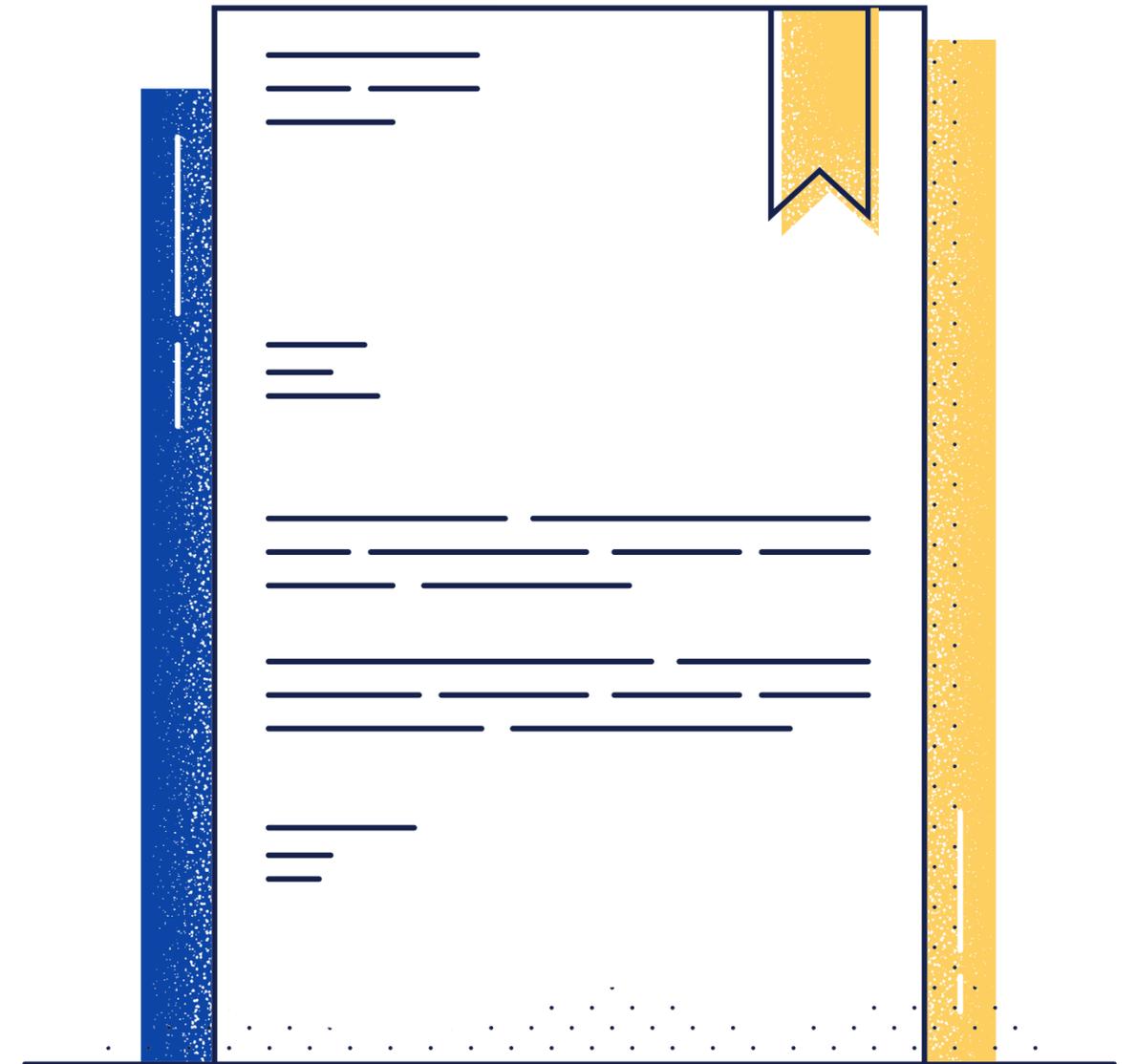
Además de esto, permite prever o establecer de forma anticipada posibles resultados y con esto motivar o retar a los colaboradores para ejecutar de la mejor manera sus tareas.

Debemos tener claro el efecto que se quiere crear en el equipo y en sus integrantes **a partir de la retroalimentación y el reconocimiento.**

# Recomendaciones para dar reconocimientos

---

El reconocimiento refuerza la medición de los resultados, favorece la integración en el proceso de coaching de equipos y, además, fortalece la colaboración entre los miembros del mismo.





- Considera siempre que tu trabajo como líder depende de tu equipo de trabajo y que gracias a su compromiso y sus aportes, así como a tu gestión, obtienes los logros. Es decir, **todos aportan al resultado**.
- **Visibiliza los esfuerzos de** las personas y del equipo siempre que se realice una tarea importante o que se cierre una parte del proceso.
- **Ofrece incentivos**, no necesariamente económicos y no todas las veces, para que las personas se reten y se exijan cada vez más. Esto mejorará el desempeño y, en consecuencia, los resultados.
- **Promueve el reconocimiento mutuo**, es decir, que el mismo equipo elija a su destacado, bien sea por desempeño o por el valor o la categoría que establezcas.
- **Genera un vínculo entre el reconocimiento que ofreces y un poco más de responsabilidad**, según sea el caso. De esta manera, la persona percibirá que está creciendo.
- Fomenta la participación de las personas o los equipos que son reconocidos para que **compartan sus buenas prácticas o las razones de sus logros**. Así, sentirán que su trabajo es un referente y es valorado por el líder y por la compañía.



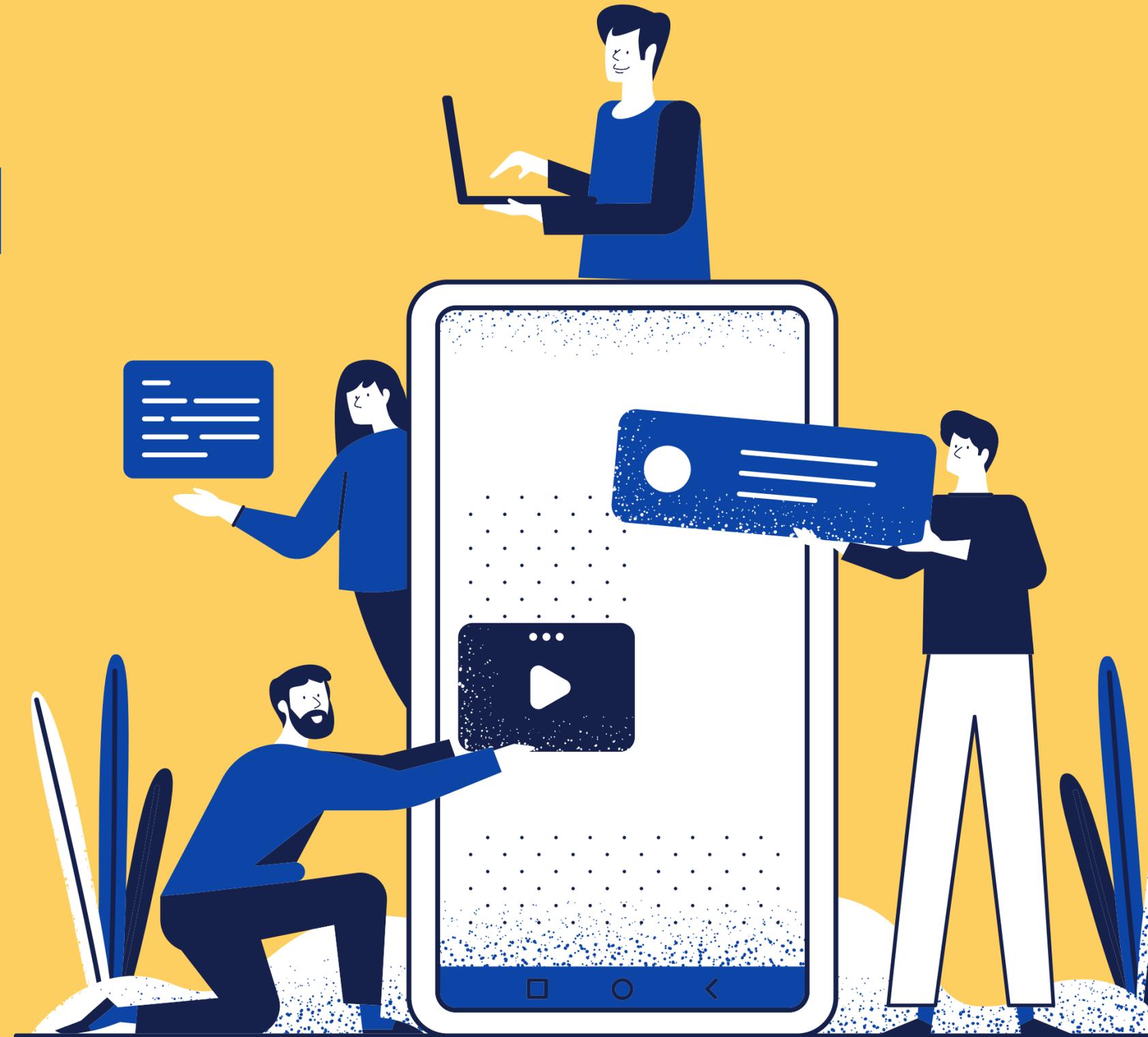
# Los pilares del seguimiento en coaching

Es importante el acompañamiento del coach, pero es más importante que el equipo **adquiera las capacidades para seguir desarrollándose**, y aplicar las mismas técnicas, sin que necesariamente él esté presente.



Cuando practicamos la medición, la retroalimentación y el reconocimiento de manera consciente, consistente y sistemática, podemos incorporarlos a nuestra vida en forma de **hábitos de aprendizaje y aprender nuevas formas de interactuar y ajustar nuestros comportamientos.**

# Prácticas de coaching para el liderazgo



# Escucha activa

Es una habilidad que se construye constantemente, la forma se convierte en un instrumento para conocer a cada persona de nuestro equipo.



# Escucha activa



- **Trabaja en tu lenguaje no verbal:** dirige tus hombros hacia los de la persona, tu rostro frente al rostro de la otra persona, si está sentada también deberás sentarte, y alinea en general todo tu cuerpo. Tu cuerpo tiene que estar abierto, sonreír si es posible.
- **Parafrasear:** Usar las palabras de la otra persona dentro de lo que estás diciendo, es reutilizar una palabra o dos, o incluso iniciar la intervención con la frase que nuestro interlocutor finalizó diciendo.
- **Complementa el parafraseo:** Usar comentarios de apoyo (te entiendo, imagino, tuvo que haber sido retador) al inicio para complementar lo que la otra persona está diciendo para validar su perspectiva.
- **Interpreta:** Tienes que asegurarte que entendiste lo que la otra persona dijo. Al final, puedes resumirle a la persona lo que entendiste para que puedas identificar si tienes la información correcta.

# Modelo GROW

---

Es una técnica para conocer las necesidades de nuestro equipo, esto se realiza a partir de la elaboración de preguntas.



# Modelo GROW



- **Goal (o indagar por los objetivos):** ¿cuál es tu objetivo? ¿cuál es la meta que quieres alcanzar? ¿qué es lo que de verdad deseas? ¿qué es lo que necesitas para lograrlo?
- **Reality (o identificar la situación actual de tu equipo):** ¿qué apoyos necesitas? ¿cómo te encuentras actualmente? ¿qué obstáculos enfrentas?
- **Options (o valorar las opciones):** ¿qué opciones tienes? ¿quién te puede ayudar? ¿qué otra alternativa existe?
- **Will (o la disposición de que las cosas sucedan):** ¿qué opciones eliges? ¿cuáles son los pasos a seguir? ¿cuándo lo vas a realizar? ¿estás dispuesto a hacerlo?

**Revisar el material adjunto sobre las diferentes preguntas que se pueden hacer a partir de cada situación.**

# Casos prácticos

1. Falta de motivación en un equipo: Imagina que eres un coach empresarial contratado por una empresa donde un equipo específico ha estado mostrando falta de motivación y rendimiento. Diseña un plan de coaching para ayudar al líder del equipo a identificar las causas subyacentes y a motivar a su equipo hacia el éxito.
2. Problemas de comunicación: En otra situación, podrías trabajar con un gerente que enfrenta desafíos en la comunicación efectiva con su equipo. Desarrolla un enfoque de coaching para mejorar las habilidades de comunicación del gerente y crear un ambiente más colaborativo y productivo.
3. Transición de roles: Supón que un empleado talentoso está siendo promovido a un puesto de liderazgo por primera vez y necesita desarrollar nuevas habilidades de gestión y liderazgo. Proporciona un plan de coaching para ayudar a este empleado a adaptarse al nuevo rol y liderar con éxito a su equipo.
4. Manejo del estrés: Un ejecutivo de alto nivel se enfrenta a altos niveles de estrés debido a la carga de trabajo y las demandas del puesto. Crea un programa de coaching que incluya técnicas de manejo del estrés, establecimiento de límites y equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
5. Desarrollo de habilidades blandas: Un equipo técnico altamente cualificado carece de habilidades blandas, como habilidades de presentación o trabajo en equipo. Diseña un programa de coaching que combine el desarrollo de habilidades técnicas con el fortalecimiento de habilidades blandas para mejorar el desempeño general del equipo.





---

*Gracias por tu compromiso en  
desarrollar equipos con alto  
desempeño laboral*