

PROGRAMA DE COACHING EJECUTIVO

Martín Arévalo



coach & training

Nuestro trabajo consiste en **apoyar** a dueños de empresas medianas y pequeñas de nuestra comunidad, a desarrollar una **visión de negocios propia** proyectada hacia el futuro, a **alinear sus objetivos personales y familiares con los de su empresa**, y a **identificar e implementar**, las estrategias necesarias para la consecución de sus **metas**.

Nos basamos en un acervo informativo y técnico muy extenso, de forma que estamos en capacidad de mostrar a nuestros clientes la manera de analizar su situación y la de su mercado, y tomar las acciones necesarias para obtener los resultados requeridos, de la manera más efectiva.

La característica distintiva, es que al final del proceso de apoyo a nuestros clientes, ellos **–NUESTROS CLIENTES–** están en total capacidad de continuar con el trabajo, de manera autónoma y eficiente, **en un nivel de desempeño superior a aquel que manejaban antes del conocernos**.

COACHING EJECUTIVO, *Qué es y cómo se hace?*

□ **QUÉ ES EL COACHING EJECUTIVO:**

Es una herramienta de desarrollo de Ejecutivos, Gerentes y Supervisores que se lleva a cabo mediante un sistema de asesoramiento personal y profesional para el posterior impacto positivo en la organización. Dicho sistema proporciona información, conocimientos, habilidades, referencias, colaboración y asesoramiento personalizado para que cada directivo desarrolle y consolide habilidades gerenciales clave, relacionadas con:

- **Visión**, lograr que todos los empleados o colaboradores vean las cosas de la misma forma.
- **Planeación y Eficiencia**, manejo del tiempo, establecimiento de objetivos y evaluación.
- **Resultados y Efectividad**, capacidad de centrarse sobre lo importante y no sobre lo urgente.
- **Delegación**, organizar eficazmente a los colaboradores, llegando al empowerment.
- **Aprendizaje**, tanto los conocimientos (formación) como la mentalidad (desarrollo)
- **Comunicación**, influenciar positivamente a los demás, y crear una visión común.

- **Equipo**, potenciar el compromiso, integración y sinergia en el mundo actual.
- **Integridad**, entender y promover el valor del trabajo y honradez, personal y profesional.

□ **OBJETIVOS PRINCIPALES:**

1. Que el Directivo se desarrolle tanto profesional como personalmente para lograr un funcionamiento óptimo como líder o ejecutivo.
2. Que este desarrollo personalizado tenga un impacto a todos los niveles en la empresa.

□ **PARA QUIÉN VA DIRIGIDO:**

El coaching está destinado principalmente a:

1. Todas las personas con responsabilidad dentro de una empresa. Tanto los que ya tienes dicha responsabilidad, cuanto para aquellos de reciente promoción o contratación.
2. Todas las personas consideradas “clave”, no sólo desde el punto de vista objetivo, sino también desde el punto de vista subjetivo.

□ **POR QUÉ EL COACHING ES NECESARIO Y BENEFICIOSO:**

1. Por la sensación de algunos ejecutivos de estar desbordados por los nuevos retos que han de asumir las empresas.
2. Por el poco tiempo que los ejecutivos tienen para ellos mismos debido a la necesidad de la operativa continua teniendo que reducir costos, aumentar la productividad y mejorar el servicio al cliente.
3. Por la presión con la que tienen que vivir día a día que se retroalimenta a sí misma.
4. Por el aislamiento que experimentan al no compartir sus problemáticas con los colaboradores, primero, porque una de sus tareas principales es protegerles del miedo, transmitir seguridad y motivarles; y segundo, porque nos cuesta mucho reconocer que hay cosas que nos sobrepasan, como determinados retos y responsabilidades.
5. Porque en las habilidades “blandas” y sociales muchas veces no suelen ser tan competentes como en las “duras”, aunque a menudo éstas también tienen que “sufrir” un repaso.
6. Por la necesidad que tiene toda empresa de estar aumentando la productividad continuamente.

□ **VENTAJAS DEL COACHING vs. OTRO TIPO DE ENTRENAMIENTO:**

1. La primera y más importante ventaja del coaching es su propia condición de “uno a uno”:
 - El ejecutivo no se siente puesto en evidencia, como puede ocurrir en los entrenamientos en grupo, y el miedo a que su imagen quede dañada al hablar de sus dudas, desaparece.
 - Se desarrolla en un clima de absoluta confianza y confidencialidad. De esta manera todos los asuntos pueden ser abordados durante una sesión de coaching.
 - Se sigue un proceso totalmente personalizado.
 - No se descarta que algunas actividades del Coaching puedan ser efectuadas de manera Grupal.

2. Al tratarse de una persona externa, el coach o tutor ayuda a:
 - Desarrollar una adecuada percepción de la realidad.
 - Posicionarse desde una perspectiva más amplia y menos individual a la hora de abordar las distintas situaciones, lo que conduce a la búsqueda de soluciones desde otros puntos de vista antes no contemplados.

□ **LO QUE OFRECE EL COACH:**

1. Amplio y profundo conocimiento del mundo de la empresa.
2. Capacidad de crear una relación de confianza, desde la credibilidad (que sólo se consigue con honestidad), asertividad, comprensión...
3. Capacidad de análisis y de encontrar las relaciones efecto-causa que se dan en cualquier acción, así como de crear un plan de desarrollo personalizado y eficaz.
4. Capacidad de encontrar, no las respuestas adecuadas, sino las preguntas adecuadas para las distintas situaciones que pueda plantearle su cliente.
5. Capacidad para encontrar las oportunidades en las acciones pequeñas del día a día, y no en las grandes acciones empresariales.
6. Capacidad para captar y tener en cuenta las variables organizacionales que rigen la cultura en la que se encuentra la empresa, las cuales condicionan el contexto en el que puede desarrollar su actuación como Coach.
7. Tiene que tener en cuenta las metas y valores personales de los ejecutivos sobre los que actúa, así como los suyos propios.
8. Capacidad de mostrarse como un modelo de confianza, comunicación, motivación y dirección.

□ ETAPAS DE UN PROCESO DE COACHING EJECUTIVO:

1. **Selección de los directivos o personas “clave”** en los cuales la empresa tiene interés para realizar un Coaching de desarrollo de la Excelencia Individual y Directiva, o personal ejecutivo cuyo desempeño necesita ser optimizado. El interesado deberá estar siempre de acuerdo en realizar el proceso que le exigirá un pequeño trabajo adicional y unos ciertos compromisos con su mejora profesional.
2. **Primera/s entrevistas y valoraciones:** Realización de un Diagnóstico Directivo concreto, que detalle el punto de partida del individuo y sus características de personalidad y actitud. Para esto, se efectúa un grupo de test y cuestionarios que darán la pauta de un trabajo más efectivo por parte del Coach. Tal Diagnóstico es personal y confidencial, sólo para la persona que va a realizar el proceso de coaching. También se enfoca el Diagnóstico en definir las habilidades gerenciales (fortalezas y debilidades) del individuo.
3. **Entrevista de devolución del Diagnóstico:** Se hablará con el ejecutivo para explicarle lo que se ha observado, los rasgos de su personalidad y estilo de comunicación, y aquellos en los que se debería mejorar. El fin de esta entrevista es contrastar si él tiene esa misma percepción de su problemática, y si está de acuerdo con trabajar en esos puntos en concreto. En esta misma entrevista, ya se le dan las instrucciones para que elabore personalmente su Plan de Desarrollo Directivo.
4. **Envío al Coach** de tal plan para dar al interesado feed-back del plan.
5. **Entrevista** para fijar objetivos de desarrollo desde el Diagnóstico y Plan personal. Realización de un Contrato en el que el Coach se compromete a ayudarlo a lograr esos objetivos, y el ejecutivo se compromete a trabajar para el mismo fin.
6. **Entrevistas de Desarrollo.** A partir de aquí seguirán una serie de Entrevistas de una hora, con intervalo semanal o quincenal. En estas Entrevistas ya se trabajará a fondo sobre los objetivos, se irán desarrollando poco a poco, poniendo en práctica, revisando, y se irá confirmando si el Plan de acción es efectivo o no. De no ser así, se revisaría el Diagnóstico, y la forma de trabajar sobre los objetivos, buscando siempre la excelencia en el proceso de Coaching.