

COACHING

DEFINICIÓN

Es un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas; comprende también un estilo de liderazgo, una forma particular de seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo.

A su vez ayuda a los empleados a mejorar sus destrezas de trabajo a través de retroalimentación positiva basado en observación y gestión de la motivación.

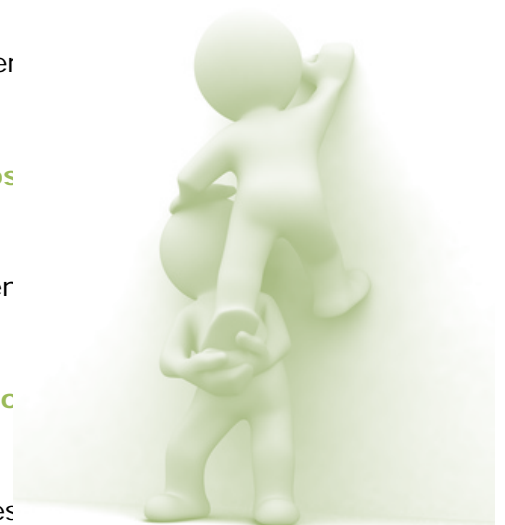
Es una actividad que mejora el desempeño en forma permanente. Específicamente, es una conversación que involucra al menos dos personas, en nuestro caso a un coach y a un coachee; También puede desempeñar este rol un responsable de empresa con su equipo de trabajo.

El proceso de coaching está centrado en el **desempeño**, proporciona herramientas para el logro de los tres propósitos designados para los gerentes y supervisores. Consiste en cuatro fases a saber:

- Desarrollo de una relación de Sinergia.
- Utiliza los cuatro roles del Coaching centrado en el desempeño:
 - Entrenamiento.
 - Resolver Problemas.
 - Ajustar el desempeño.
 - Mantener desempeño.
- Desarrollo de empleados.
- Administrar recompensas que construyan el compromiso y fomentar el logro de resultados.

VENTAJAS QUE GENERA

- Facilita que las personas se **adapten a los cambios** de manera eficiente y eficaz.
- Moviliza **los valores** centrales y los compromisos del ser humano.
- Estimula a las personas hacia la producción de **resultados sin precedentes**.
- Renueva las relaciones y hace eficaz la **comunicación** en los sistemas humanos.
- Predispone a las personas para la colaboración, el **trabajo en equipo** y la creación de consenso.
- **Revela la potencialidad** de las personas, permitiéndoles alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables.





¿CUÁNDO?

- Existe una retroalimentación pobre o deficiente sobre el progreso de los empleados, causando bajo rendimiento laboral.
- Cuando el empleado necesita mejorar alguna competencia dentro de su trabajo.

El coaching efectivo es aquel caracterizado por el positivismo, confianza y la autocorrección, y sobre todo, motivación para el cambio.

¿CÓMO?

FASE 1

Encuentro, el objetivo y la situación actual

FASE 2

Las opciones de cambio y alteraciones

FASE 3

Comprobación de las nuevas alteraciones introducidas en el desempeño de forma aislada.

FASE 4

Análisis del nuevo desempeño integralmente.

FASE 5

Control y seguimiento

El coaching toma como punto de partida la situación actual del cliente y se centra en lo que éste esté dispuesto a hacer para llegar a donde le gustaría estar en el futuro, siendo conscientes de que todo resultado depende de las intenciones, elecciones y acciones del cliente, respaldadas por el feedback y apoyo del coach y del método de coaching establecido.

A través de las sesiones se establece el pertinente modulado del desarrollo que inicialmente dispone el cliente para introducir alteraciones por parte del coach y lograr un afecto, efecto e impacto coherente con el objetivo real del cliente.

Oficina central Barcelona:

Tel. +34933220211 • Fax +34934104008

Delegación Madrid: Tel. +34914030519

info@grup-pitagora.com • <http://www.grup-pitagora.com>



grupitagora

Consultoría en Recursos Humanos y Formación