

EL DIRECTIVO COMO COACH



30 de septiembre de 2010



ANDREU ESTELLÉS

OBJETIVOS:

**CONOCER LAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES DEL DIRECTIVO
COMO COACH**

HERRAMIENTAS PARA EL COACH

IDENTIFICAR Y CONOCER TUS COMPETENCIAS PROFESIONALES

CONSTRUIR UNA MARCA PROFESIONAL





ESTILOS DE DIRECCIÓN

podemos entender la empresa como...

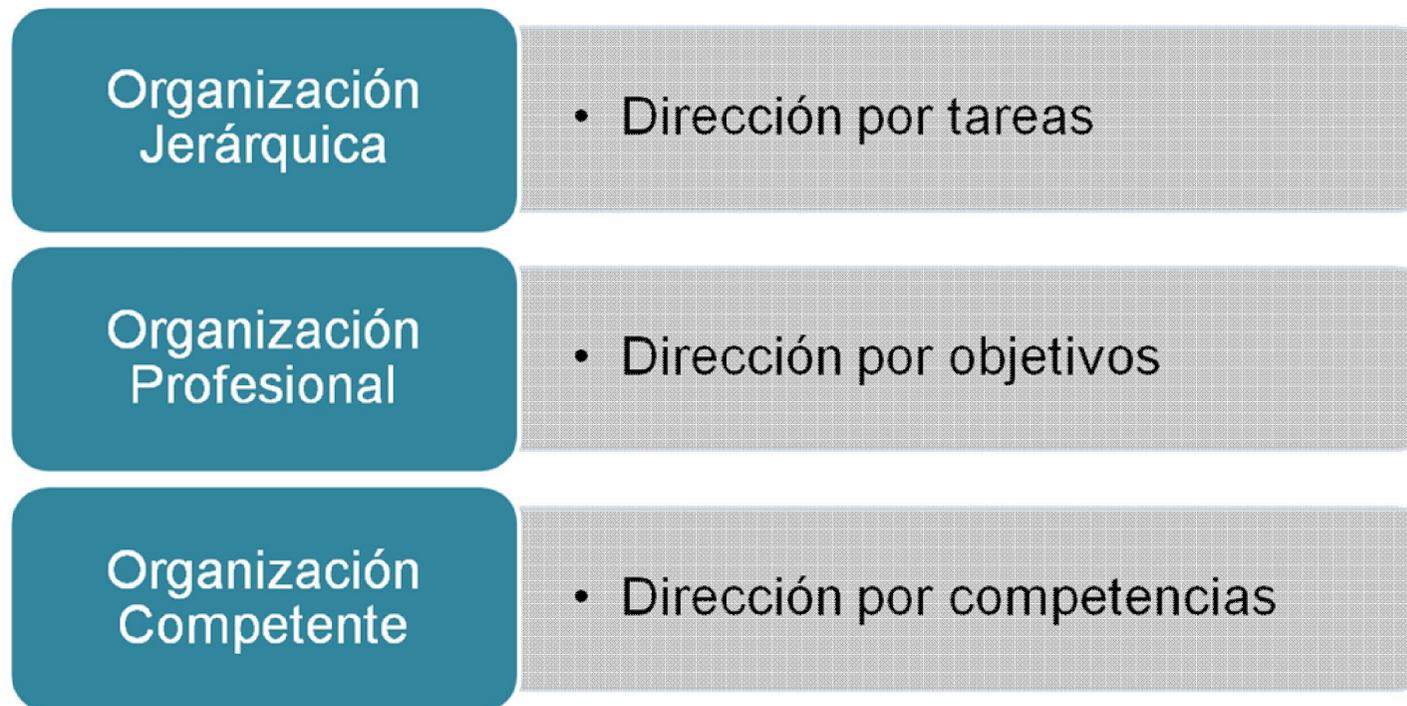
un conjunto de personas que trabajan de forma coordinada para conseguir unos objetivos que a todos les interesan





ESTILOS DE DIRECCIÓN

Tres estilos de organización con tres de estilos de dirección





ESTILOS DE DIRECCIÓN

en estos momentos la función directiva

“se basa en diseñar **estrategias** que produzcan valor económico, **desarrollando** las capacidades de los colaboradores y creando un mayor nivel de **confianza** en la organización”

directivo = f (estratégica, ejecutiva, liderazgo personal)



COMPETENCIAS





¿Qué es una **COMPETENCIA**?

- **comportamientos**, no rasgos de personalidad, ni conocimientos
- **observables**, se ve la evolución y se miden
- **son habituales**, acciones cotidianas a la persona y no esporádicas
- **contribuyen al éxito** de la tarea que se realiza





COMPETENCIAS DEL DIRECTIVO

directivo = f (estratégica, ejecutiva, liderazgo personal)



COMPETENCIAS

¿cuáles?

F. ESTRATÉGICA

F. EJECUTIVA

F. LIDERAZGO PERSONAL

C. ORGANIZACIÓN

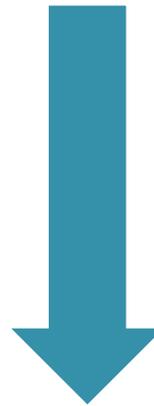
C. SOCIALES

C. PERSONALES





¿Cómo se pueden desarrollar competencias profesionales?



COACHING





COACHING

¿Qué es el coaching?

“Es un proceso personalizado basado en una **conversación** entre dos personas en la que, a través de la relación de confianza y compromiso que se genera, permite, tanto al coach como al coachee, descubrir, identificar y **desarrollar el potencial y la capacidad** de acción para conseguir el RETO planteado.”





COACHING

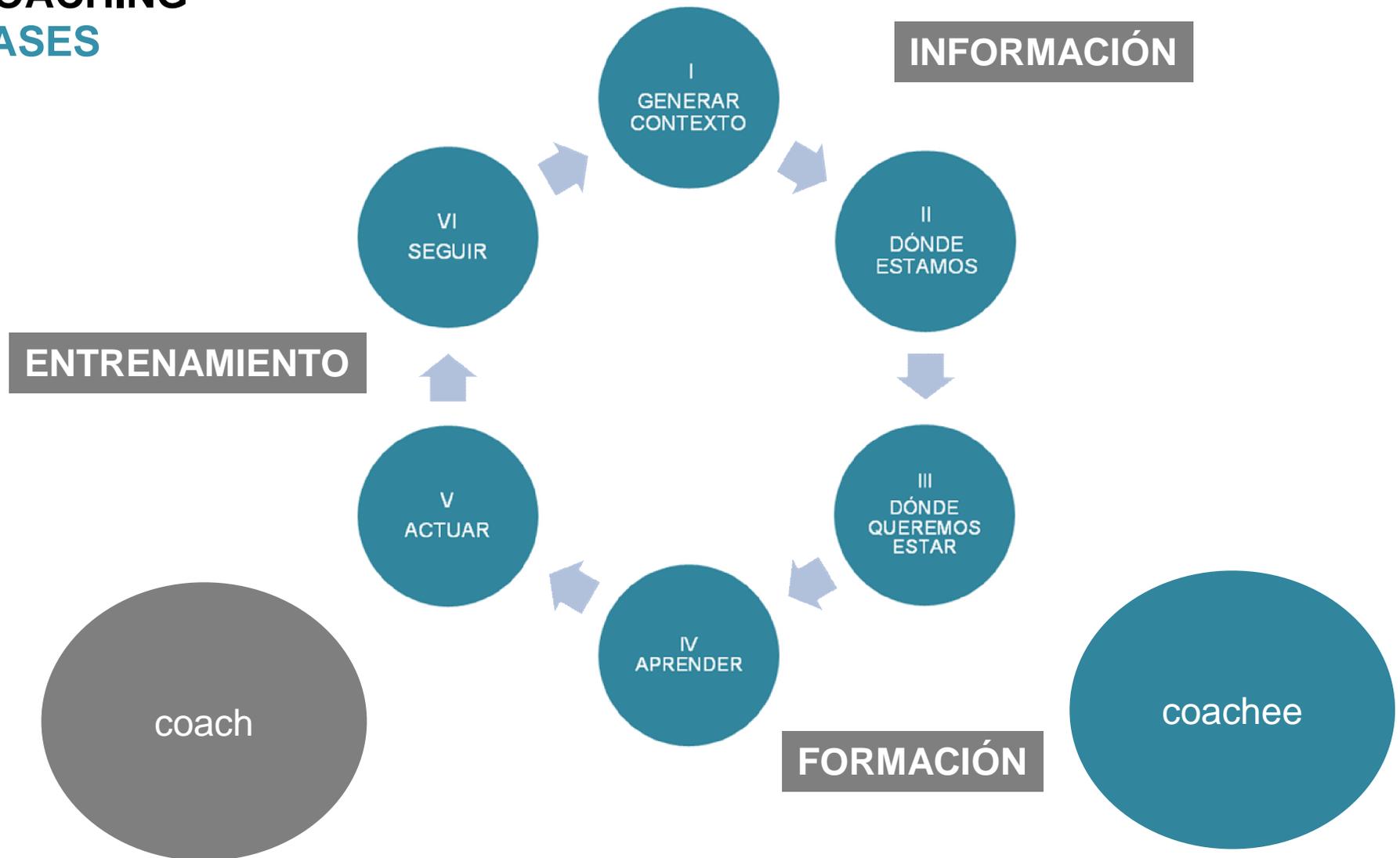
FUNCIONES DEL COACH

- **INFORMACIÓN:** hacer consciente la necesidad de mejora
- **FORMACIÓN:** generar una actitud de aprendizaje a través del compromiso mutuo
- **ENTRENAMIENTO:** poner en práctica la competencia adquirida, con las acciones, las herramientas facilitadas y el seguimiento





COACHING
FASES





EL DIRECTIVO COMO COACH

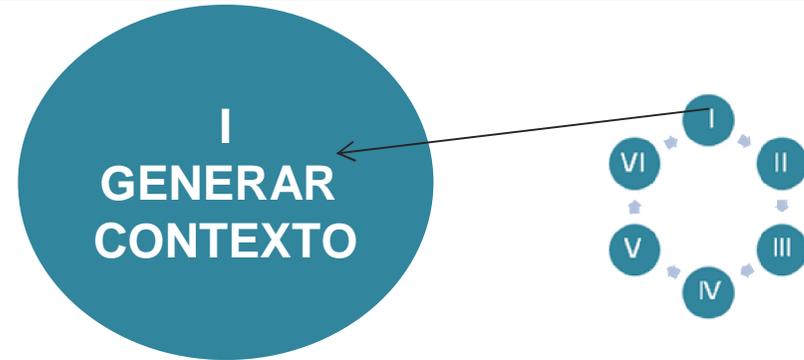
OBJETIVOS

- **Del coaching**, es apoyar a las **personas en su desarrollo** para que logren sus compromisos y lo hagan mucho más allá de lo que en un principio se plantea.
- **Del directivo**, es apoyar la consecución de los resultados del personal así como el **desarrollo profesional** de ellos.
- **Del directivo como coach**, ayudar al **desarrollo del potencial de sus colaboradores**.





EL DIRECTIVO COMO COACH FASES



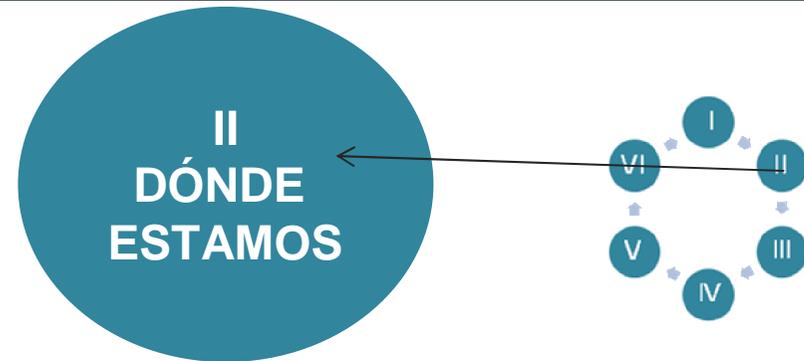
- es el momento para **sintonizar**
- **generamos empatía**
- **aparcamos** jerarquías
- nos ponemos **las gafas del colaborador**
- **espejamos y parafraseamos**

CONFIANZA





EL DIRECTIVO COMO COACH FASES



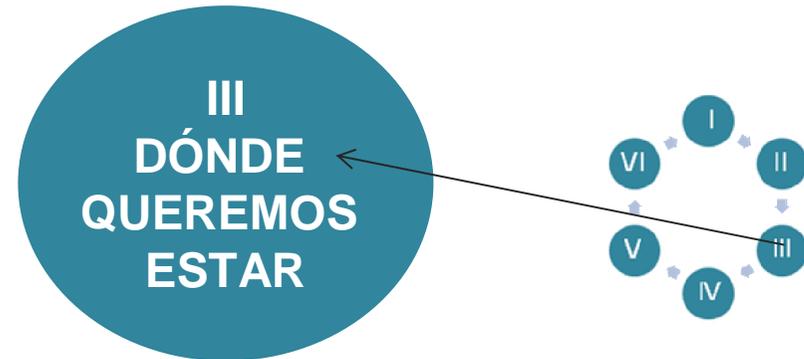
- enmarca la **situación actual**
- **enfoca el problema** a solucionar
- escucha **sin comprar** la historia
- busca las **creencias, juicios e interpretaciones** y su fundamento en hechos
- **investiga** qué hay detrás, y qué no dice

FOCO





EL DIRECTIVO COMO COACH FASES



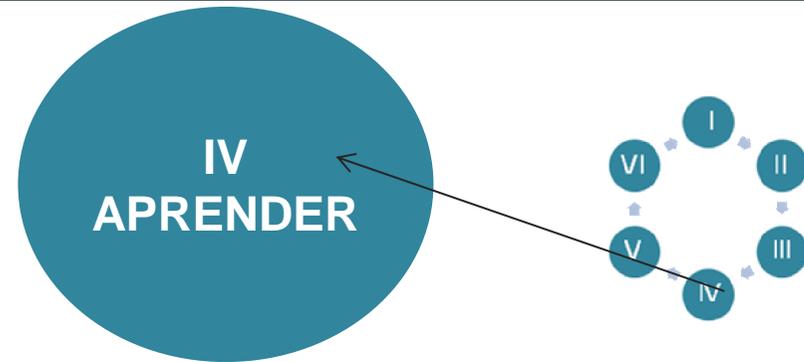
- definir de forma clara la **solución** al tema planteado
- animar a **visualizar**
- **motivar** a alcanzarla (en 1ª persona y en positivo)
- **despejar** las creencias limitantes
- de la queja, **víctima** del no hacer, al reclamo productivo, acción, **responsabilidad**

SOLUCIÓN





EL DIRECTIVO COMO COACH FASES



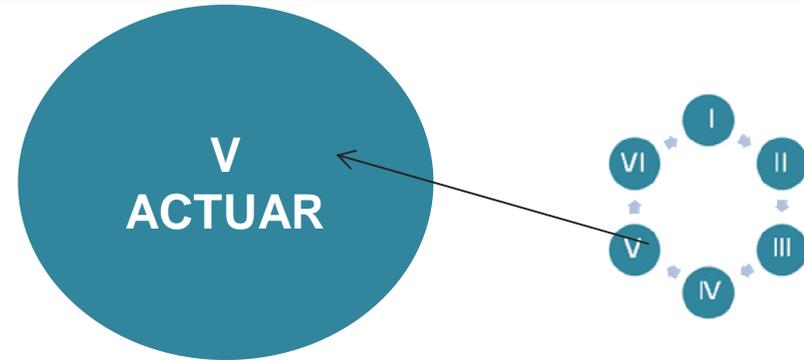
- observar qué ha ocurrido
- verificar los juicios, opiniones, creencias, patrones de pensamiento
- el aprendizaje se produce cuando hay **cambio de observador**
- **des-aprender**
- **redefinir** la solución
- **pedir Feedback**

APRENDIZAJE





EL DIRECTIVO COMO COACH FASES



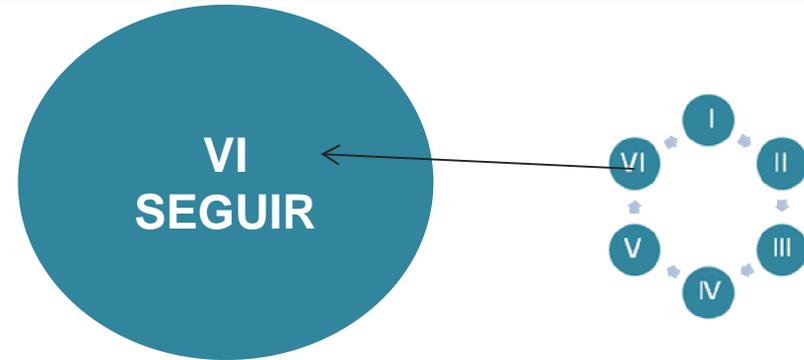
- o animar a pasar a la **acción**

PLAN ACCIÓN





EL DIRECTIVO COMO COACH FASES



- **supervisar** el plan
- **evaluar** resultados
- **revisar** compromisos
- **animar** nuevas acciones

SEGUIMIENTO





DEFINICIÓN M.P.:

MARCA PROFESIONAL (M.P): es lo que los demás piensan de nosotros cuando piensan en nosotros

ES LA PERCEPCION DE NUESTRA IDENTIDAD COMO PROFESIONALES

M.P. es:

- en un momento determinado
- evoluciona
- cambia
- imagen real o no real

Para qué una M.P.:

- para aumentar nuestro valor como profesionales





CONTENIDO DE LA M.P.

M.P. debe REFLEJAR:

F
O
R
T
A
L
E
Z
A
S

nuestra **personalidad**
nuestras **competencias**
nuestro **talento**
nuestros **valores**

¿de quién?

DEL PROFESIONAL COMO PERSONA





ANDREU ESTELLÉS

¿CÓMO CONSTRUIRLA?

Hemos llegado a ser lo que somos hoy por el pasado, pero sin olvidar que el presente de hoy es el pasado de mañana y por tanto, podemos cambiar lo que queremos cambiar.



CONSTRUIR M.P.

Autoconocimiento → **Autocrítica:** La capacidad de mantenerse abierto **al feedback** con intención de evaluar de modo realista la imagen profesional.

FUENTE

HERRAMIENTAS

AUTOCONOCIMIENTO

- Preguntándose a sí mismo

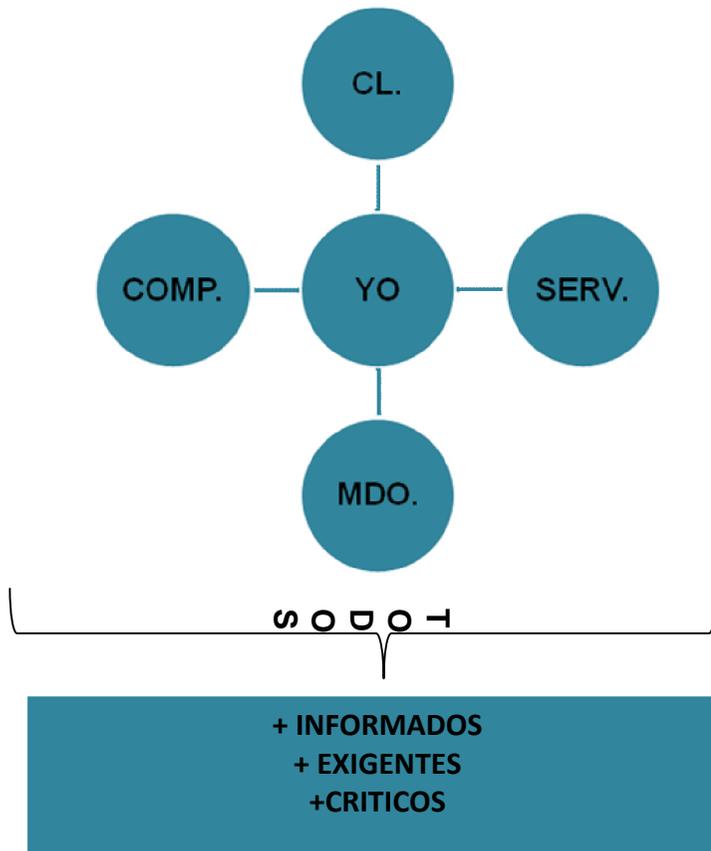
AUTOCRÍTICA

- Preguntando a los demás

AYUDAR A EXPLORARSE

CONSTRUIR M.P. PREGUNTÁNDOSE A TÍ MISMO

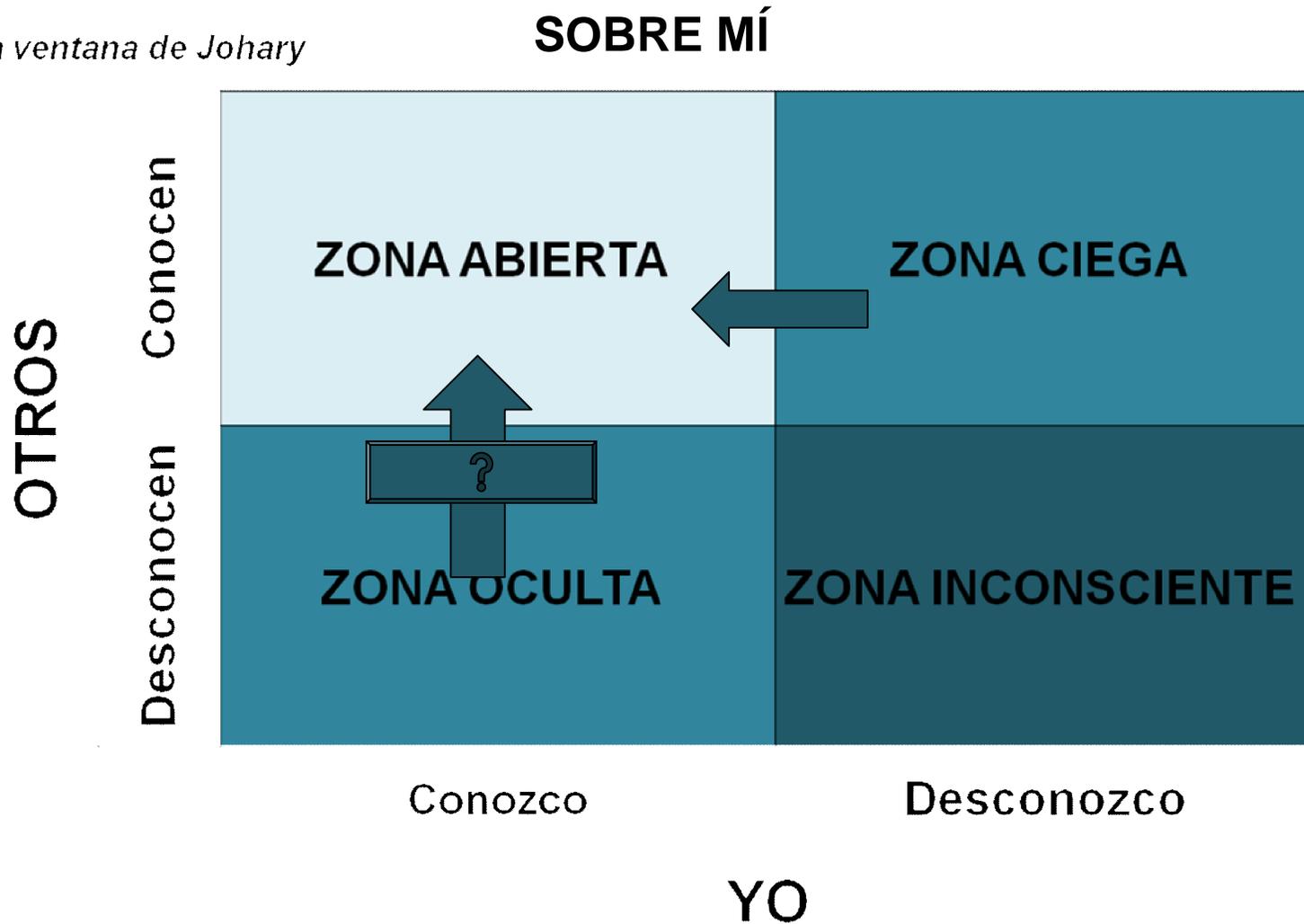
Producto / Servicio / Funciones / Puesto / M.P.



- ¿Qué **sabemos hacer**?
- ¿Qué **hacemos**?
- ¿Qué nos **gusta** hacer?
- ¿Con qué **recursos** contamos?
- ¿Qué **logros** profesionales hemos alcanzado?
- ¿Cuáles son nuestras **competencias**?
- ¿Cuáles son nuestros **fortalezas**?
- ¿Cuáles son nuestros **valores**?
- ¿En qué nos **diferenciamos** del resto?
- ¿Qué nos hace **valiosos** para los demás?
- ¿Qué se **espera** de nosotros?
- ¿**Cuánto** valemos?

CONSTRUIR M.P.

La ventana de Johary





Gracias

por vuestra atención

Luis Martínez Andreu

Parc Tecnològic- Edif. CEEI Valencia
C/ Benjamin Franklin, 12
46980 Paterna – Valencia

T . +34 960.611.158
info@andreuestelles.com
www.andreuestelles.com

