

FILOSOFÍA DEL COACHING

TEMAS SEMANA 3:

- a) ¿Qué es un proceso de coaching?**
- b) Involucrados en los procesos de coaching**
- c) Coaching organizacional y profesional**
- d) Impacto de los procesos de coaching**

- **¿Cuáles son factores que se deben considerar para que los procesos de coaching sean exitosos?**

Partiendo de que los procesos de coaching se comprenden como un acompañamiento individual o grupal con la misión de impulsar el desarrollo de las habilidades profesionales y personales, para potencializar el desempeño y ayudarlos a que accedan a lo que saben; es importante que consideres que los coaches deben tomar en cuenta los siguientes aspectos para su éxito:

- a) Diferenciarlo de otros procesos de apoyo como psicoterapia, mentoring, tutoring, capacitación, training etc
- b) Respeto y compromiso mutuo
- c) Establecimiento de rapport
- d) Escucha
- e) Generar contextos de aprendizaje por medio de preguntas poderosas
- f) Asertividad
- g) Observar
- h) Establecer conversaciones de poder (que generen consciencia en el cliente-coachee)
- i) Capacidad de análisis y síntesis
- j) Motivación

- ¿Cómo se distinguen los diferentes roles en un proceso de coaching?

Entendiendo el coaching como una disciplina que implementa una metodología específica para favorecer condiciones que permitan la transformación de personas en su presente, con necesidades y objetivos reales, alcanzables y medibles, es importante que tengas presente que los procesos de coaching son el camino de apoyo para que las personas desplieguen su potencial y eleven sus niveles de rendimiento para lograr metas y transformación. Para ello se debes conocer lo que hace cada rol en el proceso.

- **Coaching: Coach:** Es un profesional certificado en la metodología de coaching para acompañar a las personas, equipos u organizaciones en sus procesos de transformación
- **Coachee:** Es la persona que recibe el coaching para transformarse con plena consciencia y responsabilidad; su transformación está relacionada con sus necesidades, objetivos, autoconocimiento, autoconciencia y autoaprendizaje. **Se le puede denominar cliente, pero no paciente.**

- ¿Cómo saber cuándo aplicar procesos de coaching organizacional?

Es importante subrayar que el coaching organizacional busca incrementar y potencializar el trabajo en equipo con el fin de cumplir con los objetivos estratégicos de la organización, dar resultados efectivos, incrementar el desempeño y la motivación, enriquecer el clima organizacional y lograr el cambio. En este sentido, ten en cuenta que los procesos de coaching organizacional se aplican cuando se detectan las siguientes necesidades:

- Potencializar competencias de liderazgo en directivos
 - Transferir el conocimiento y aprendizaje organizacional con los equipos para lograr en sinergia los objetivos trazados por la organización
 - Elevar la motivación en los colaboradores
 - Evidenciar calidad total
 - Elevar la visión estratégica y de negocio
 - Alinear a los colaboradores con la estrategia de negocio
 - Solucionar problemas internos o externos que estén impidiendo resultados
-
- **¿Cómo es el impacto en una organización cuando incluye procesos de coaching como apoyo en la transformación de sus colaboradores?**

Te presente que un proceso de coaching organizacional parte de la detección de necesidades y de los objetivos estratégicos, en este sentido su impacto se verá reflejado en:

- El diagnóstico efectivo de problemas tanto en las relaciones colaborativas como en los procesos
- El desarrollo de competencias laborales blandas y técnicas
- El incremento y efectividad del desempeño
- La alineación del comportamiento organizacional con la estrategia de negocio
- El mejoramiento del clima organizacional
- La cohesión en el trabajo de equipo
- La transformación de equipos de trabajo en equipos de alto desempeño