

Guía del caso de estudio: Caso de éxito: Impulso Coaching

Soy Antonio Calvo, soy socio director de impulso coaching de negocios, hacemos coaching empresarial, trabajamos sobre todo con empresarios y con ejecutivos se ayudándoles a conseguir aquellas cosas que no son capaces de conseguir por sí solos, no haciendo coaching.

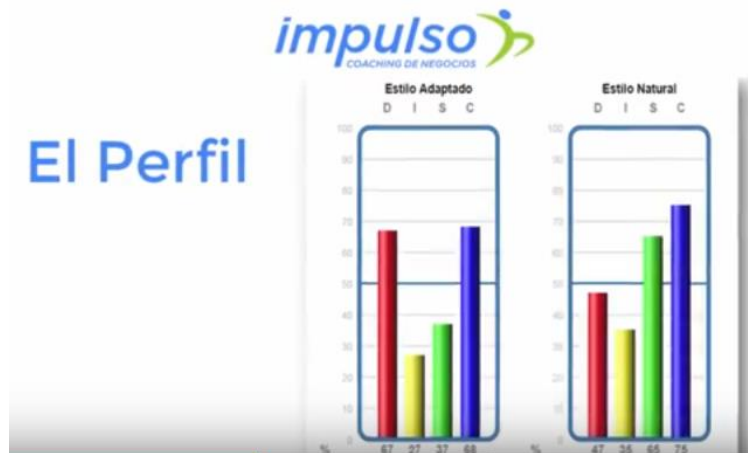
Muy bien, pues nosotros utilizamos el dis ¿Fundamentalmente motivadores, o sea, perdón, comportamientos , con una gran diversidad de casos y de clientes, utilizamos sobre todo con empresarios y directivos en el coaching 1 a 1, pero lo utilizamos también para equipos para ver, pues la complementariedad de los miembros del equipo y el equilibrio que hay entre los miembros del equipo tiene que haber un poco de todo, ¿verdad? y en una variedad también puedes importante de temas, pues para el desarrollo de habilidades, para la gestión del tiempo, incluso, para liderazgo, y siempre lo hacemos desde un enfoque de conocerse a sí mismo y conocer mejor a los demás.

Muy bien, pues el caso era una mezcla entre pues problemas de liderazgo, de delegación, de comunicación había cierto conflicto entre los miembros del equipo. El cliente era una empresa de tecnología de la información que había crecido, pues en pocos años exponencialmente tenían un producto que con certeza no sabría explicaros exactamente en qué consistía, era un producto de software que le había comprado una multinacional, habían inyectado dinero y aquello había crecido muchísimo. Entonces, la persona del empresario que estaba al frente de su negocio continuó llevando a la Dirección General o continuó llevando la empresa, a pesar de estos nuevos socios, pero se le incorporaron personas nuevas al equipo y personas que no estaban, pues habituadas a su estilo de dirección, con lo cual pues hay empezó un poco el problema.

Bien las preocupaciones del cliente cuando hicimos una primera reunión de diagnóstico con él, pues fueron de este tipo, él estaba muy preocupado por la vigilancia, decía que perdía mucho tiempo en controlar que el trabajo se hiciese como él quería, de que si seguías en sus instrucciones pensabas que había pasado de una dimensión, pues de unas 20 personas a sería, pues ciento y alguno.

Se preocupaba mucho por qué se cumpliesen sus órdenes, como decía, y pensaba que estaba desatendiendo otros asuntos de tipo más estratégicos, no se estaba ocupando de lo que realmente se tenía que ocupar y por supuesto el clima no era bueno, estaba un poco enrarecido, dominaba a su equipo anterior, pero aquí se le escapaba un poco de las de las manos.

Bueno, entonces el trabajo lo hicimos basándonos, en el informe de comportamientos. Este es el perfil que nos daba el cliente, entre un perfil de estilo adaptado y un perfil de estilo natural en donde predominaba el C.



En estas gráficas, aunque mantiene ese componente C, quizá sería lo que le daba más problemas, incluso si veis allí tenía un S bastante alto y ya se había ido adaptando, pues a los cambios no sabéis que una de las características principales de los C es su resistencia al cambio.

El Plan de Trabajo

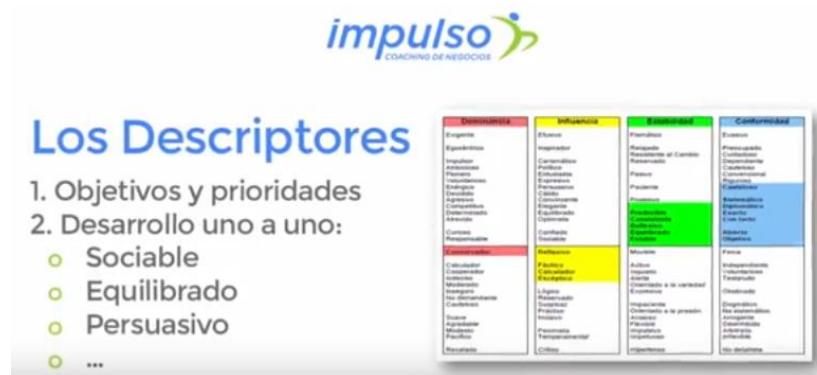
- Formación
- Informe
- Análisis de equipo
- Coaching Individual

Bueno, pues él había hecho su adaptación, pero aun así no era suficiente para su empresa y el plan de trabajo pues, en resumen, era el que aparece ahí, una primera formación, revisión de su informe. Ya cuando él cuando le hablamos del dis de los estilos de comportamiento y demás, ella empezó a sacar sus propias conclusiones y empezó a explicarse el porqué de algunas cosas que le ocurrían en su trabajo ¿Verdad? eso seguramente que a todos vosotros os habrá ocurrido como que se les abre una luz o como que se les enciende la bombilla.

Pues ya empezó a sacarle buen partido a esa formación, o esas instrucciones que le pasamos, por supuesto, revisamos su informe. No se hizo ningún análisis

del del equipo cuando en principio pensábamos que sí, que haríamos un dis para cada 1, haríamos la comparativa en la rueda, todo este tipo de cosas, al final lo desestimamos, nos enfocamos en él y no hicimos ningún análisis con el equipo.

Y luego vino ya nuestro trabajo, el coaching individual que lo enfocamos en dos asuntos, ¿cómo era el esfuerzo de adaptación? ¿Cómo de estresante era, pasar de ese estilo natural a ese estilo adaptado y si eso tenía alguna repercusión?, pero sobre todo en los segundos que viene aquí, cogimos la lista de descriptores y empezamos a trabajar con ella, y esa fue la base del trabajo en las listas de descriptores, los demás, como veis, es algo que se hace siempre con todo el mundo, quizá lo más original del caso era trabajar con esa lista, por eso le he traído.



Lo que hicimos con la lista fue establecer objetivos y prioridades, a ver, no lo hicimos nosotros lo hizo él, ya sabéis cómo es el coaching, que trabaje el cliente. Pues entonces le pasamos la lista y él puso interés en algunos de estos.

Curiosamente, casi todos relacionados con el perfil y parecía bastante lógico, que se trabajase más el perfil y cuando estaba teniendo ese tipo de conflictos con su equipo, así que bueno, establecimos objetivos, prioridades que trabajábamos primero y que después los desarrollamos 1 a 1, eso sí que siempre lo hacemos, lo hacemos siempre, así no atacamos varios a la vez, siempre es 1 a 1, lleva su tiempo y cuando se supera ese, cogemos otro y en este caso, pues quizá nos llevásemos alguno más por delante, pero fundamentalmente ese trabajo, pues el sociable, equilibrado, persuasivo, que son de la lista que hay en la parte de arriba.

Tomamos algunos indicadores para medir cómo podían ser los resultados, como él tenía preocupación por el seguimiento, por el transmitir las órdenes, porque se siguen las órdenes, porque le hiciesen caso, por este tipo de cosas y también porque creía que no estaba dedicando tiempo suficiente a tareas importantes, bueno escogimos medir, por ejemplo, la productividad de las reuniones.



Los Resultados

- Productividad de las Reuniones (+47%)
- Dedicación a asuntos estratégicos (5h)
- Intangibles:
Clima
Relaciones eficaces

Las reuniones se redujeron en tiempo y en número en un 47%. Esto era muy importante, tener en cuenta, que las reuniones participan mucha gente, empieza a multiplicar horas por gente que participa y es importante, eran más rápidas y no hacían falta tantas.

Se quitó un poco esa obsesión y luego, pues, él empezó a dedicar 5 horas a la semana más de lo que estaba dedicando hasta ese momento a asuntos de tipo estratégico, pero por supuesto que hubo otros indicadores más intangibles, qué bueno, que no se podían medir, o que no nos complicamos la vida en medirlos, como fueron, pues la mejora del clima laboral, de las relaciones más eficaces, hasta el punto, que propusimos hacer una encuesta entre los miembros del equipo para tratar de valorar cómo había ido el proceso y de justificar pues la mejora, y demás y se desestimó, se dijo que no era necesario que era evidente que había mejorado y no llegamos ni siquiera a hacer la encuesta y como he dicho antes ni siquiera llegamos a trabajar el perfil de los miembros del equipo.

Referencia:

- SuccessInsightsEs (2014, 17 de diciembre). Caso de Éxito: Impulso Coaching. [Video]. YouTube. <https://youtu.be/JkIkqvkXGc>