

# PARA EMPRESAS



El coaching en las organizaciones está basado en una relación donde el coach asiste en el aprendizaje de nuevas maneras de ser y/o hacer, necesarias para generar un cambio paradigmático o cultural dentro de la empresa.

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. Y El coach es un profesional “con formación empresarial y conocimientos de técnicas de ayuda, que permiten crear un espacio de diálogo entre él y el empresario o directivo, un espacio de reflexión para mejorar todo el proceso productivo”.

Gerentes, supervisores y líderes pueden tener muchos tipos de conversaciones en las cuales intentan mejorar algún aspecto del desempeño individual o del equipo. Pero si no ocurre alguna mejora, entonces lo que sucede es que alguna interacción falla y para eso el interviene el coaching.

Entonces, un programa de coaching para empresas abre espacios para descubrir nuevos conceptos, nuevos sistemas integrales, técnicas, herramientas y tecnologías de gestión empresarial.

Es una metodología de planificación continua, en el tiempo más mediato, en estrategias y tácticas que apuntan siempre hacia una mayor visión empresarial.

Es un sistema integral, coherente, continuo, día a día, para el desarrollo de los talentos individuales de las personas en

el trabajo, conectado con la medición del desempeño individual, con los resultados del equipo y la presencia de amor por el trabajo y pasión por la excelencia.

El proceso de coaching comienza en el momento en que el directivo decide, por él mismo, que necesita esa ayuda para el bien de su empresa y se dirige al 'coach', que es la persona que, tras varias sesiones, podrá asesorarle acerca de cuál es el camino a seguir para lograr unos objetivos que previamente habrá que fijar.

Realizar coaching en el lugar de trabajo implica transitar una línea muy delgada entre las necesidades y deseos de la persona y los resultados buscados por la organización.

El coach no es un terapeuta o un psicólogo. El coaching no es terapia (aunque a veces resuelve conflictos). Se trata de profesionales que ayudan a las personas a conocerse mejor y a sacar lo máximo de sí mismas.

Uno de los principios del coaching es que las personas se desempeñan mejor cuando actúan en armonía con sus auténticos deseos. Las compañías con mejor desempeño son aquellas que apoyan el desarrollo de su personal. Y, como retorno de esta inversión, los empleados construyen un mejor lugar de trabajo.

Cada vez más compañías ven a las personas como el recurso principal y procuran capacitarlas, para que trabajen más efectivamente. Sin embargo, el coaching va más allá y agrega otros ingredientes a la iniciativa de desarrollo: la vida laboral de una persona es más efectiva si ésta pone en acción sus metas, sueños y valores, tanto en el trabajo como en el resto de su vida.

El aspecto más importante de la tarea del coach es aumentar la inteligencia, control y responsabilidad de una persona sobre su propia vida y liberar la expresión de sus talentos y fortalezas. El núcleo de este trabajo es que el cliente logre mayor consistencia e integridad entre su vida laboral y

personal.

El objetivo del coaching organizacional es alinear la búsqueda personal de libertad individual, relaciones de calidad y propósitos significativos, con imperativos empresariales como trabajo en equipo, misión compartida, creatividad y flexibilidad.

## ***Beneficios aplicar un programa de coaching en las empresas***

- Mejora del rendimiento del personal en el desempeño de sus laborales.
- Desarrolla el potencial de la gente, ubicándolos en cargos en los cuales puedan desempeñarse mejor o tengan posibilidades de mayor desarrollo.
- Mejora las relaciones directivo-colaborador.
- Fomenta el liderazgo efectivo en los gerentes y supervisores.
- Facilita la motivación y el entusiasmo de la gente.
- Aumenta la implicación y el compromiso de las personas frente a su organización.
- Produce un incremento en valores corporativos y en especial en valores humanos.
- Fortalece el clima laboral, volviéndolo más cálido, amigable, participativo y confiable.
- Refuerza la autoestima de las personas y auto confianza en si mismo.

## **Algunos herramientas que se aplican en los programas:**

ENTREVISTAS; SCORE; RUEDAS GENERICAS; MODELO GROW; PNL ;VALORES; MODELO SCORE

## Y ARQUETIPOS

—

—