
Directiv@ Coach....

Antonio Climent
Socio Director
Search & Coach
www.search-coach.com



**Selección
De
Directiv@s**

**Evaluación de
Equipos
Management Audit**

**Coaching Ejecutivo
y
de Equipos**



¿Es importante Gestionar las Personas de Manera Excelente?

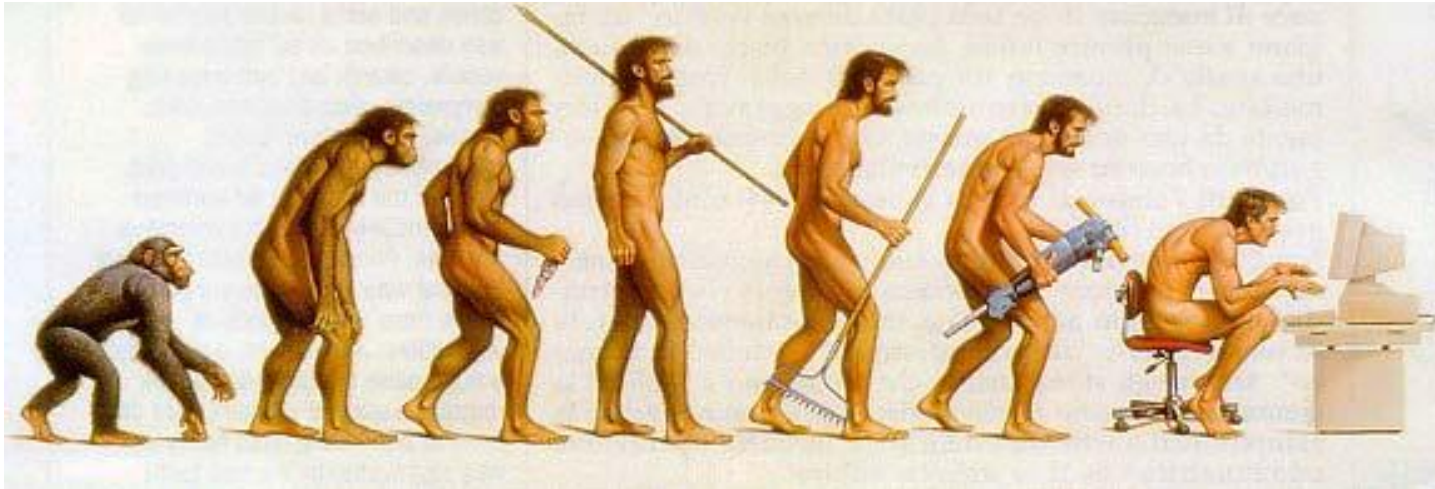


	Veteranos (1922-45)	Boomer (1946-1961)	Gen X (1962-1977)	Gen Y (1978-1993)
Formacion	Intensiva	Demasiada, me voy!	Necesaria para quedarme	Continua & esperada
Aprendizaje	Aula	Facilitacion	Independiente	Network
Comunicacion	Top down	Adicto a las reuniones	Directa e inmediata	Colaborativa
Solucion de problemas	Jerarquia	Horizontal	Independiente	Colaborativa
Toma de decisiones	Bajo aprobacion	Equipo informado	Equipo incluido	El equipo decide
Liderazgo	Directivo, ordeno & mando	Consenso	Todo el mundo es igual	Colaborativo
Feedback	No news good news	Una vez al ano	“Perdone Ud pero, como voy?”	Constante / esperado
Tecnologia	Inconfortable	Inseguro	Imprescindible	Se da por asumido
Cambio de Trabajo	Locura!	Me penaliza	Necesaria	Algo normal!

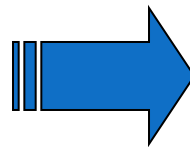
Source: Lancaster, L.C. and Stillman, D., *When Generations Collide: Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*, 2003.

El Talento Ventaja Competitiva?

- ESCASO: Envejecimiento de la Población, Fracaso Escolar,...
- DIFÍCIL DE ENCONTRAR: Miedo al cambio
- EXIGENCIA DE ALTO RENDIMIENTO: Entorno Económico, Nuevas Competencias, Capacidad de Reinventarse, etc.
- HETEROGÉNEO: Diversidad, Generaciones, Antagónico,...
- MOTIVADO Y COMPROMETIDO: Alineamiento de las Personas y los Equipos con la Cultura y Estrategia Empresarial para alcanzar los resultados esperados.



1. Nuevos Valores
2. Convivencia de Generaciones
3. Nuevas maneras de trabajar
4. Gestión de la Diversidad
5. Nuevas Competencias
8. Cambio Constante



El role del líder ha cambiado

¿Qué puede aportar el Coaching?

“ Nuestra forma de pensar crea problemas que la misma modalidad de pensamiento no puede resolver”

A. Einstein

Una Definición de Coaching

Es un proceso cuyo objetivo es modificar habilidades y comportamientos para optimizar la eficacia de una persona o un equipo en la faceta profesional y/o personal.

Cómo trabaja el Coaching?

1. Conversación para la Reflexión / Escucha
2. Cuestionamiento / Mayéutica
3. Análisis
4. Plan de Acción
5. Implantación de Acciones
6. Repetición de Acciones
7. Seguimiento
8. Automatización de nuevos comportamientos / competencias
9. Seguimiento

Coaching

vs Consultoría

vs Mentoring

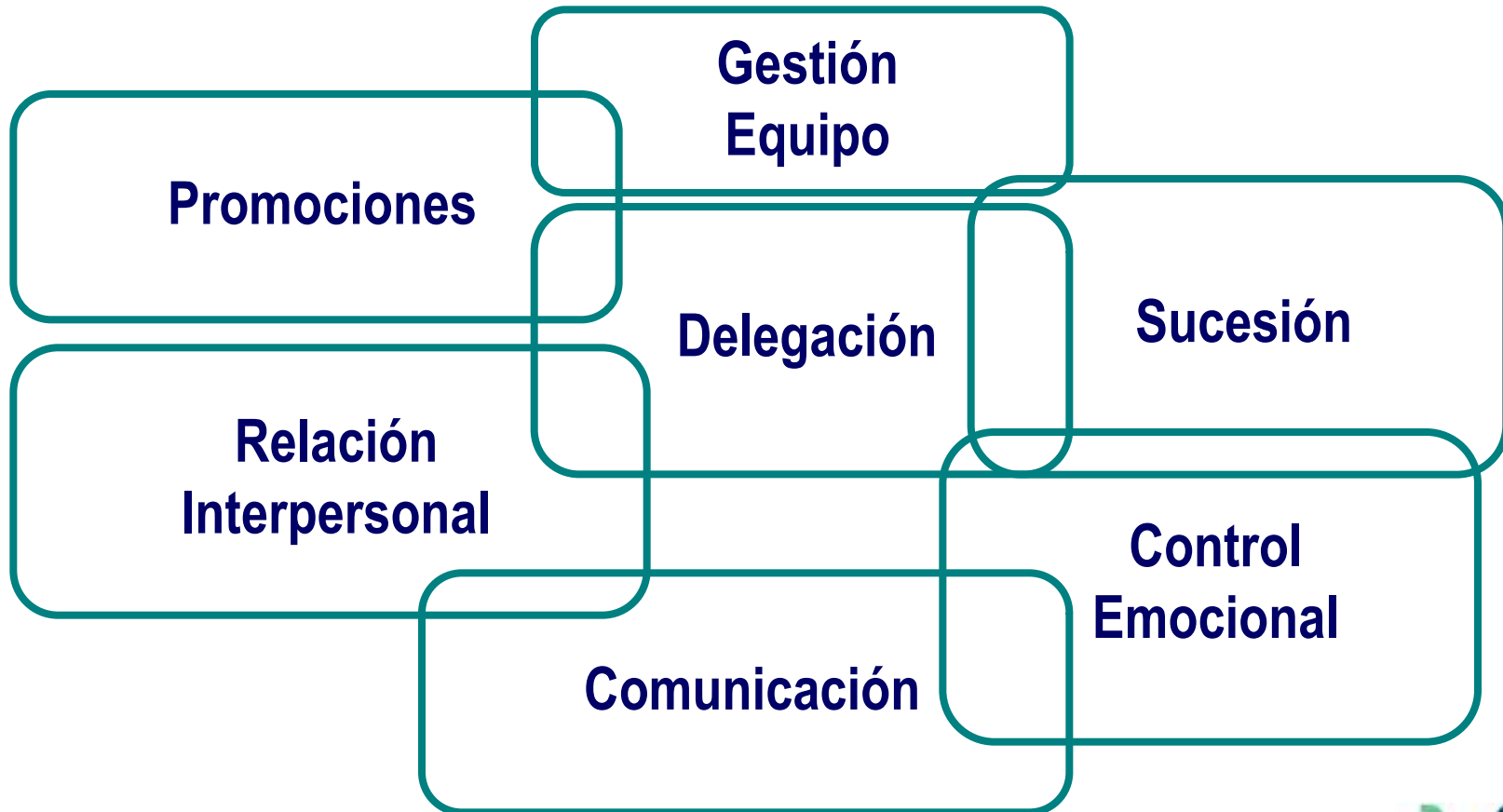
The Public Personnel Management Journal reveló en el año 2.007 que en USA, si bien la formación en habilidades directivas mejora la productividad en un 22%, cuando se combina con coaching alcanza el 85%.

Top 3 reasons coaches are engaged

Coaches are no longer most often hired to usher toxic leaders out the door.

- 1 Develop high potentials or facilitate transition **48%**
- 2 Act as a sounding board **26%**
- 3 Address derailing behavior **12%**

Fuente: Harvard Business Review







Telefonica

Proyecto: Feedback y Coaching

2.080 participantes en los últimos
5 años.

Fuente: ESADE/AECOP Madrid.



Programas: Coaching & Desarrollo de Talento

- 300 Procesos Coaching Externo al año desde 2005.
- 1.000 personas formadas en el modelo de coaching corporativo.

Fuente: PepsiCo Europe

- Formación en coaching
- Experiencia como Coachee y como Coach
- Nivel de Escucha alto en sus tres dimensiones
- Saber guiar hacia la Reflexión y la Acción
- Saber dar y recibir Feedback
- Saber Gestionar el Conflicto
- Entender el Error como una forma de Aprendizaje
- Apertura Mental (Diversidad, Flexibilidad, Creatividad)
- Aceptación y Gestión del Cambio
- Ser Paciente

- Gestor de Comportamientos (Deseados y no Deseados)
- Entrenador de Personas hacia el Alto Rendimiento
- Genera Cultura de Feedback y Aprendizaje constante
- Crea y Lidera Equipos Diversos con la Flexibilidad (Elimina Creencias Limitantes).
- Escucha y Facilita los Procesos de Reflexión para llevar a la Acción.
- Sabe Motivar y Comprometer a las Personas.
- Genera y Gestiona el Clima Organizacional propicio.

**Sesiones
de
Coaching**

**Detección
de
Necesidades
(360, Entrevistas)**



**Evaluación
del Programa
y Plan Interno
Seguimiento**

**Evaluación
del
Progreso**



**Detección
de
Necesidades
(Clima, 360, Outdoor)**

**Observación
de
Campo**

**Sesión
Grupal**

**Sesiones
de
Seguimiento**





Excelente técnico
necesita aprender a
gestionar un equipo

Conflictos Interpersonales
Delegación
Planificación



*“En mi caso empecé a gestionar por primera vez un departamento de 60 personas, 16 de ellas directamente a mi cargo, tras 8 años de haber trabajado allí. Las relaciones interpersonales con mis compañeros habían sufrido un cierto deterioro y además tuve que gestionar mi relación con el antiguo jefe de servicio. El proceso de coaching me ayudó a estructurar los problemas en términos prácticos, con un abordaje lógico que evitaba el enfrentamiento y mediante un lenguaje directo basado en la premisa ganar-ganar.
Actualmente, casi dos años después de haber finalizado el coaching, mis relaciones con mi equipo carecen en general del tono de crispación que reinaba al principio, me siento apoyada por una amplia mayoría del departamento y el ambiente que se respira es mucho más distendido. Mi experiencia con el coaching me ha proporcionado además una nueva visión de las relaciones interpersonales, que he ido aplicando con éxito en otros ámbitos de mi empresa.”*





Recién
Promocionada

Gestión de Equipo
Planificación Estratégica
Influencia y Respeto
Zoon Politikon

"Yo tuve la experiencia del coaching al ser designada a un puesto de mayor responsabilidad. A través del coaching tuve la oportunidad de realizar un autoanálisis de mis debilidades y fortalezas e ir trabajando de la mano del Coach aquellos puntos que debía de reforzar. Es muy importante que se establezca un buen nexo de unión entre el Coach y el Coachee, ya que la comunicación y la confianza son las bases necesarias para que el proceso de Coaching tenga éxito. El Coaching también supone un gran esfuerzo para el Coachee, ya que se trata de un proceso de cambio y para conseguirlo hay que trabajar mucho dentro y fuera de las sesiones. Actualmente he consolidado la posición y soy respetada por el resto de compañeros y la Dirección General. Creo que todo el mundo debería tener la oportunidad de poder acceder al Coaching ya que mejoraría sustancialmente en su rendimiento y en el conocimiento de si mismo".



Cómo elegir un coach?

- Formación
- Trayectoria Profesional
- Horas de Coaching
- Referencias
- Certificación



Antonio Climent
acliment@search-coach.com
www.search-coach.com

