



# Escuela Internacional de Coaching Profesional

## Master en COACHING ORGANIZACIONAL SISTÉMICO

**EICP**



## **Escuela Internacional de Coaching Profesional**

### **ESTILO DE CAPACITACIONES**

Generalmente cuando oímos hablar de la palabra coach se nos viene a la mente el entrenador de algún equipo deportivo o un instructor en academias artísticas. Pero para las empresas esta profesión cumple un papel fundamental ayudando a cada uno de sus miembros en el aprendizaje sistémico. Si bien hay una amplia variedad de modalidades, como por ejemplo el ontológico, transformacional, educativo y muchas otras, en esta ocasión nos centraremos en aquéllos de los que se requieren con más frecuencia para colaborar con el progreso de una organización.

#### **OUTDOOR / IN DOOR**

Este tipo de entrenamientos se basan en aprender a través de compartir nuevas experiencias, ya sea en un entorno exterior realizando actividades al aire libre con juegos y competencias como es el caso del Coaching outdoor, o bien dentro del entorno laboral o en un sitio cercano al mismo como lo es el caso del Coaching indoor.

Orientados a equipos de trabajo y diversidad de personas, se enfocan en instruir de forma positiva y distendida dando la oportunidad a sus participantes de aprender a trabajar con mayor efectividad.

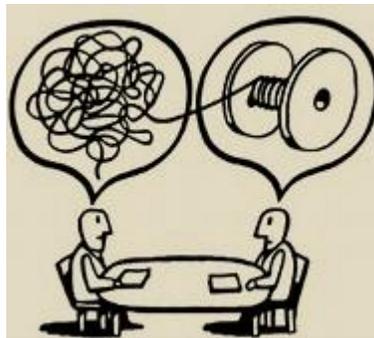
De esta manera, no sólo aumenta el rendimiento individual, sino que a la vez lo hace grupalmente, ya que estas actividades incentivan la manifestación de comportamientos significativos que simultáneamente darán lugar a enriquecedores debates.

Asimismo, estos intercambios de opiniones conllevan a reflexionar sobre renovar notoriamente el trabajo cotidiano de sus participantes. Así, la empresa observa a los equipos de trabajo como herramientas para mantenerse en pie, las cuales al motivarlas de la manera adecuada mejoran su calidad continuamente.

En el momento de contratar un coach se deben considerar los requerimientos por los que está pasando ya sea una empresa o bien sus integrantes.

Debido a ello conoceremos algunas de sus herramientas y podremos saber cuál de ellas encuadra con las necesidades de la organización. A veces puede resultar más conveniente el Coaching indoor porque al estar en un espacio cerrado instruye de manera más rápida y segura con una asistencia directa del orientador, además de que no se interrumpen las actividades por inclemencias del clima.

Por otro lado, el Coaching outdoor ofrece experimentar la aventura en contacto con ambientes naturales percibiendo sensaciones reales imposibles de disimular, trabajando bajo presión y siendo los integrantes responsables de sus propias acciones.



## IN DOOR

Las actividades del Coaching indoor pueden llevarse a cabo no sólo en el ambiente laboral, sino también en gimnasios o cualquier tipo de salones cerrados. A modo de presentación el guía puede brindar actividades que sirven para relajar tensiones, una de ellas es la creación de preguntas graciosas como “¿cuál animal te gustaría ser?” o “si tuvieras que viajar ¿qué personas llevarías contigo?” o bien “¿de qué manera te publicitarías a ti mismo?”

También el coach puede incluir el tema sobre el cual trabajará por medio de frases motivadoras tales como “todo es posible en la medida que tú creas que es posible” o similares. Se reparten estas frases a cada uno de los grupos que se formen consultando sobre el significado de esas palabras y cómo las relacionaría con lo que se hablará en la reunión.

Luego podemos destacar algunos juegos como por ejemplo la búsqueda del tesoro para promover la competitividad, o misterios sin resolver donde los integrantes buscan pistas y formulan ideas. Además está el juego del inversor exigente donde se dividen en equipos y tratan de convencer a una persona que actúa como un

potencial inversionista de elegir su compañía ofreciendo productos o servicios donde cada trabajador participa en forma activa y se da a conocer.

Una actividad muy novedosa es el “ciclo indoor” la cual como su nombre indica consiste en practicar ciclismo en un lugar cerrado colaborando con la reducción de la ansiedad y estrés laboral bajo un entorno amigable y divertido.



## OUT DOOR

Para ejercer el Coaching outdoor se deben considerar ciertas condiciones que lo harán más productivo, comenzando por elegir un espacio que cumpla con las características necesarias para ejercer actividades en forma segura evitando accidentes.

A su vez, los juegos deben desarrollarse de acuerdo a la edad y los tiempos de cada trabajador, ya que no es lo mismo un empleado joven que recién entra a la compañía que uno con sus años dentro de la corporación.

Otro punto a tener en cuenta es que la distancia sea accesible para todos los integrantes o por lo menos que la empresa ofrezca un medio de traslado.

Por último los integrantes deben asistir con vestimenta cómoda y predisposición a pasar un rato agradable.

Dentro de lo que se puede practicar podemos encontrar juegos como tiro con arco donde se desarrollan habilidades como la concentración y el logro de un objetivo en común.

También el guía puede inventar juegos como “el río con pirañas” donde señalará los límites imaginarios de un cauce por el que los participantes deberán cruzar con maletas u objetos similares hasta el otro lado evitando “caer en el agua” y ser

comidos por dichos peces ayudándose de maderas y bidones para improvisar un camino hacia la otra orilla.

Con esta actividad no sólo se incentiva el trabajo en equipo, sino también la visión en conjunto y la capacidad de resolver problemas.

La fuga del cuartel es un juego muy singular donde se ata cierta cantidad de cuerdas entrecruzadas por árboles simulando luces láser que ante el mínimo contacto llega a pulverizar a quien quiera escapar. Por lo que los miembros del grupo deberán cruzar por los espacios entre estas luces sin tocarlas. Cada uno de los integrantes deberá pasar por un lugar distinto ayudado por los demás y quienes ya cruzaron deben colaborar con sus compañeros. De esta manera se analiza quién cruza o quién se inmola ante los rayos láser desarrollando la cooperación y coordinación entre los integrantes.



## IN COMPANY

También llamado Coaching empresarial se centra justamente en capacitar pequeñas y medianas empresas con el objetivo de desarrollar habilidades o expandirse en el mercado.

De esta manera, toda la organización, aprende a trabajar bajo presión, tomar decisiones competentes e incentiva la satisfacción personal de cada uno de sus integrantes sin tener en cuenta el puesto que ocupen.

Por otra parte, en el caso de los directivos, se instruyen para desarrollar una mejor capacidad en la comunicación y liderazgo.

Gracias a este entrenamiento, cada una de las áreas de la organización, desde atención a clientes hasta el sector ejecutivo, trabajan por medio de la

autoconfianza personal y el dominio del estrés laboral además de dar lo mejor de sí tanto para cada uno de sus miembros como para la compañía.

También enseña a cada trabajador a fusionarse con la estructura y visión de la empresa para que aporte su experiencia y consejos complementándolos con las ideas de los demás, logrando que la organización salga adelante.

Cualquiera sea la necesidad, desde el acompañamiento de una empresa en crecimiento hasta una mejor relación entre sus miembros el coach se adapta a cada tipo de necesidad intelectual y emocional.

En resumen, este tipo de profesiones llegaron para quedarse, ya que por medio de ellas se logra transformar una empresa desde el cambio cultural de sus empleados, comenzando por el ejemplo e impactando el medio que los rodea.

Como ya habíamos hablado este tipo de profesionales concentran su labor en todas las áreas de una empresa, ayudándola no sólo en su crecimiento, sino también mejorando el rendimiento de sus miembros.

El coach entonces promueve un aprendizaje transformador invitando a encontrar respuestas y oportunidades para realizar una metodología de trabajo diferente.

Por medio de estas técnicas, toda la organización se convierte paulatinamente en una compañía que no sólo se beneficia a sí misma, sino también a toda la sociedad.

Entre los objetivos que trabaja el coach empresarial se destacan la instrucción en el manejo de negocios, desarrollar la capacidad de delegar en los ejecutivos, mejorar la relación entre los miembros de la corporación, motivar los debates conversacionales, promover el trabajo proactivo, mejorar la organización de tareas, perfeccionar las habilidades para tomar decisiones, desarrollar la autoconfianza, enseñar el manejo de personas conflictivas, promover la adaptación a los cambios, fomentar el manejo del estrés, equilibrar la vida personal de la empresarial, ampliar la capacidad para afrontar desafíos, fusionar la visión de la empresa con las fortalezas de sus miembros, desarrollar la inteligencia emocional, y muchos otros.

Por medio de sesiones de hasta 75 minutos de duración, el orientador asiste a cada empleado por medio de la no-directividad. Esto quiere decir que realiza preguntas donde la única opinión que cuenta es de quien está entrevistando, sin tener que decirle lo que está bien o mal.

De esta forma la persona desarrolla su capacidad natural para sacar a la luz todos los conocimientos guardados en su interior, encontrando el consejo justo para las situaciones que formula y buscando sus propios resultados en relación a los objetivos propios y los de la organización.

Con esta técnica, se citan las palabras de Peter Senge: “*La gente no se resiste al cambio, se resiste a ser cambiada*”, por lo que la transformación de la empresa comienza con esta manera de cambiar internamente el modelo mental de cada trabajador.

Para lograr ese objetivo el coach debe tener la experiencia profesional suficiente como para escuchar prestando especial atención al lenguaje gestual, corporal y verbal del entrevistado, además de saber formular las preguntas adecuadas como para posibilitar el aprendizaje y el cambio sin tener que generalizar. Además, debe estar atento al estado de ánimo que lleva cada conversación para estimar cuál es el que predispone a la acción, dando el poder para desarrollar habilidades más allá de sus propios límites.

En el caso de tener que formular una crítica, la misma se realiza sobre las acciones, incentivando a los empleados a participar en las decisiones y planes de acción en lugar de generar resistencia.

Entre los beneficios experimentados por las empresas que han recurrido al Coaching in company se pueden destacar un notable crecimiento en el retorno de sus inversiones a largo plazo, el incremento de la automotivación y el compromiso en mayor medida que si hubieran recibido un curso de capacitación, además del desarrollo de responsabilidad y autoconciencia que se genera en el empresario expandiéndose al resto de la organización.

## PLANIFICACIÓN, REALIZACIÓN Y EVALUACIÓN

Cuando en una empresa disminuye el rendimiento laboral debido a un progreso deficiente de sus empleados, o si un miembro en especial necesita mejorar su profesión, es momento de llamar a un coach in company, quien instruye en forma consecuente no sólo para mejorar las habilidades de cada uno, sino también hacerlos capaces de manejarse en áreas con mayor exigencia dentro de la corporación.

Este proceso empieza con un compromiso entre coach y empresario desarrollando juntos objetivos sólidos por medio de un plan de acción que permita alcanzarlos en determinado tiempo.

El orientador comienza observando la situación actual de la empresa y se centra en lo que estén dispuestos a hacer sus miembros para llevarla a un futuro favorable, tomando consciencia de que el resultado depende de las decisiones que tome cada uno.

De esta manera trabaja como un psicólogo colaborando en el fortalecimiento estructural de la empresa, aportando experiencia y estrategias para su madurez.

A diferencia de un asesor, el coach permite que los trabajadores encuentren sus propias soluciones sin juzgar si hay ideas buenas o malas, sino adoptando metodologías en las que son capaces de aplicar o no evitando posibles conflictos.

El entrenamiento se divide en tres etapas: la primera consiste precisamente en la conversación, donde el orientador ofrece al empleado nuevas posibilidades para reflexionar y tomar medidas de acción. La entrevista transcurre en torno al apoyo del coach por medio de preguntas claves para que la persona formule las problemáticas que enfrenta y así articularlas en forma efectiva.

La segunda fase explora los modelos mentales y paradigmas que llevan al entrevistado a tomar decisiones con las que se basa para buscar una solución. Entonces el orientador debate amablemente estas ideas por medio de la reflexión para llegar a una nueva resolución innovadora. Finalmente en la tercer etapa el coach diseña un nuevo diálogo para crear las condiciones necesarias con las que se diseñará la nueva propuesta.

Para que el trabajo del coach sea efectivo debe cumplir con ciertas características. Una de ellas es el enfoque concreto sobre la mejora de conductas, animando al entrevistado a describir su desempeño y los objetivos que desea cumplir en forma determinada para entender exactamente lo que se precisa modificar.

Otra cualidad es la relación interactiva, compartiendo información e intercambiando opiniones por medio de preguntas y respuestas. La responsabilidad compartida es otro factor significativo, ya que al trabajar junto con los participantes logra una conversación provechosa para mejorar el desempeño. Además debe ser específico para fijar las metas pautadas en la conversación y por último mantener en todo momento el respeto hacia los entrevistados.

Entre las herramientas con las que se aplicará el coaching empresarial se destaca el entrenamiento para no tener que memorizar conceptos o improvisar ideas impulsivas. El uso de valores ya aclarados con el empresario es fundamental para que la labor del coach no se resuma a un simple diálogo o a una escasa terapia conductual.

También un orientador debe ser disciplinado para trabajar con una mentalidad crítica logrando así la mejora continua del cumplimiento en el trabajo de todas las áreas de la organización, sea en forma grupal o individual.

En definitiva, el coach lidera indirectamente con una visión trascendental, sin tener preferencias individuales, sino promoviendo la unidad del equipo por medio del compromiso y la responsabilidad.

## MENTORING

Aquí se ayuda a moldear las creencias y los valores de un individuo en forma positiva es una relación a largo plazo.

Las sesiones son más informales, cuando el mentorado necesite consejo o guía acude a su mentor tantas veces como le haga falta.

El mentor tiene un conocimiento y relación más personal con el mentorado, enfocándose más en la carrera y el desarrollo personal de él.

Por lo expresado hasta aquí queda claro que la agenda en el mentoring la maneja el mentorado y no el mentor.

## COACHING EJECUTIVO

La finalidad en esencia del Coaching en general es **desbloquear** el potencial de las personas con el propósito de optimizar su desempeño, propiciando las claves para la construcción de la autoconfianza.

El Coaching Ejecutivo Propone el trabajo dentro de un **PLAN DE ACCIÓN** concreto. Donde están definidos los objetivos. El desarrollo de este plan es comprendido dentro de un periodo de tiempo definido acordado.

Siempre los objetivos de dicho plan serán **individuales** (personales), Lo que diferencia al coaching Ejecutivo es que más allá de ello, los objetivos están también alineados a los detalles que conforman a los pilares de la corporación. Y se abordaran en el marco de aquellos aspectos que vayan a potenciar a la persona (coachee) dentro de la organización.

El Coach propone el trabajo desde los parámetros del autoconocimiento, la autoevaluación y el autoaprendizaje.

De parte del coachee:

- La actitud que se debe tomar tras atravesar por una sesión es de establecer un antes y un después.
- Hay que asumir un compromiso (en pos de los objetivos).
- Llevar registro, un diario que refleje los niveles evolutivos que se van transitando.

Se dispone para poner en marcha conceptos de Psicología Positiva:

- No colocar el deseo en el afuera, la propia felicidad, realización, lo que no tengo.
- Llevar la mirada hacia dentro, el equilibrio radica en los aspectos internos.
- Tomar una actitud de Gratitud, ante lo que ya tengo.
- Atravesar los tres aspectos: **Pasado, Presente, Futuro**.

-**Pasado**: No juzgar. No proyectar asociando vivencias. A través del **Perdón** lograr soltar dando tránsito a la emoción. Alcanzar la paz interior.

-**Presente**: Alcanzar un estado de **Fluidez**. No hacerse problemas o estresarse ante situaciones nuevas donde no tengamos el control o las herramientas para manejarlas. Poder percibir LO NUEVO como un desafío, un reto, una meta de auto superación que lleva a la realización personal. Esto genera un estado de plenitud que produce satisfacción, de aquí la **gratificación** tras haber dado un paso que supera nuestras expectativas sobre las propias capacidades, nos trascendemos a nosotros mismos.

-**Futuro**: Poner énfasis en hacer que los motivos de dicha gratitud sean permanentes, es el Arte de la **Esperanza** dar permanencia a estas causas así mismo como a los sucesos negativos enmarcados dentro de causas transitorias.

## DISEÑO DE FUTURO

***“SI LO PUEDES SOÑAR LO PUEDES CONCRETAR” WALT DISNEY***

Este camino se inicia sabiendo que rol ocupamos, si somos víctimas o protagonistas.

Si te identificas con el rol de victima debes tomar acción y dejar de serlo para ser tu propio protagonista.

Si ya eres protagonista bien por ti. El protagonista ve posibilidades en todo lo que lo rodea.

El líder es el protagonista que toma las posibilidades que lo rodea y las convierte en realidades.

Asume esas realidades como presente y genera futuro.

Una vez que uno sabe su lugar, es hora de crear. Crear es dar vida o forma a aquello que deseamos, generar nuestro propio mundo, salir de la caverna.

Hay una serie de herramientas para poder ir poniendo en blanco y negro esto, la rueda de la vida, la proyección del sueño ideal, lista de deseos, entre otras.

El compromiso y la acción son la base en el diseño de futuro.



[www.cocreare.com.ar](http://www.cocreare.com.ar)  
[www.carreradecoaching.com](http://www.carreradecoaching.com)