

Conversaciones de Coaching Ejecutivo

El **coaching ejecutivo** es un proceso de acompañamiento profesional centrado en apoyar a líderes, directivos y gerentes en el desarrollo de su **autoconocimiento**, **habilidades de liderazgo**, **comunicación** e **inteligencia emocional**, con el objetivo de potenciar su desempeño y efectividad en contextos organizacionales. Este tipo de coaching no solo mejora competencias técnicas o funcionales, sino que también ayuda a los ejecutivos a **clarificar sus desafíos**, **tomar decisiones más conscientes** y **fortalecer su capacidad de influenciar positivamente en sus equipos**. El trabajo se realiza principalmente a través de **conversaciones individuales y confidenciales**, donde el coach acompaña al cliente mediante **escucha activa** y **preguntas reflexivas**, para que sea el propio ejecutivo quien descubra nuevas formas de abordar sus situaciones y lograr sus metas.

¿Para qué sirve el coaching ejecutivo?

Desarrollo de liderazgo

Mejora la capacidad directiva del ejecutivo, en aspectos como la toma de decisiones, la gestión de equipos y la resolución de conflictos complejos.

Autoconocimiento y conciencia

Ayuda al cliente a identificar tanto sus fortalezas como sus áreas de mejora, promoviendo una mayor conciencia de sí mismo y de su impacto en los demás.

Mejora de la comunicación

Fomenta el desarrollo de habilidades comunicativas, como la empatía y la escucha, facilitando relaciones más auténticas y efectivas dentro del equipo y la organización.

Resiliencia y manejo del estrés

Proporciona herramientas para enfrentar entornos exigentes, adaptarse a la incertidumbre y sostenerse emocionalmente en situaciones de alta presión.

Perspectiva externa e imparcial

El coach, al no formar parte del sistema organizacional, ofrece una mirada neutral que enriquece la reflexión del ejecutivo y le permite considerar nuevos puntos de vista.

Preguntas poderosas:

Son preguntas abiertas, desafiantes y generativas que permiten al coachee explorar nuevas respuestas, ideas o caminos que no había considerado.

Confidencialidad:

El respeto a la privacidad es esencial. La confianza se construye asegurando un espacio seguro donde el cliente puede abrirse sin temor a juicios.

Foco en el cliente:

El rol del coach no es dar consejos, sino facilitar que el cliente encuentre sus propias respuestas, desarrollando su autonomía y liderazgo.

¿Qué son las conversaciones de coaching ejecutivo?

Las **conversaciones de coaching** constituyen el corazón del proceso. Se trata de **diálogos estructurados**, basados en la escucha, la presencia y el respeto por el cliente, que permiten que emerjan nuevas comprensiones y posibilidades de acción.

Estas conversaciones se caracterizan por:

Diálogo reflexivo:

No son charlas casuales ni directivas. El coach propone un espacio donde el ejecutivo pueda pensar en profundidad, cuestionarse y expandir su mirada.

Escucha activa:

El coach escucha no solo las palabras, sino también lo que hay detrás de ellas: emociones, creencias, supuestos y posibilidades.

Las 8 competencias del coaching ontológico y como colaboran a las conversaciones de C. ejecutivo

El coaching ejecutivo, aunque puede abordarse desde diferentes marcos teóricos, **encuentra una fuerte base y riqueza en el enfoque ontológico**, el cual propone observar al ser humano como un ser que se construye en el lenguaje, en sus emociones y en su corporalidad. Las **8 competencias del coaching ontológico** están profundamente relacionadas con lo que implica tener una conversación de coaching efectiva

Preguntas del Acuerdo en Coaching Ejecutivo

1. ¿Qué desafío o área específica del liderazgo o desempeño ejecutivo querés trabajar?
(Ejemplo: mejorar la comunicación con tu equipo, tomar decisiones más efectivas, gestionar el estrés, etc.)
 - ¿Qué limitaciones u obstáculos ves que pueden interferir en este proceso?
 - ¿Hay aspectos relacionados con la organización o cultura que debemos tener en cuenta durante el coaching?
 - 2. ¿Para qué es importante para vos trabajar en este aspecto en tu rol ejecutivo?
(Qué impacto esperás que tenga en tu desempeño, en tu equipo o en los resultados de la organización.)
 -
 - 3. ¿Qué resultado concreto o cambio esperás llevarte al finalizar este proceso o sesión de coaching?

(Por ejemplo: una nueva perspectiva, una estrategia, un compromiso de acción, un cambio en tu forma de liderar.)

-
- 4. ¿Cómo vas a medir o darte cuenta de que ese cambio o aprendizaje está ocurriendo en tu día a día como líder?
(Ejemplos: feedback de tu equipo, reducción de conflictos, mayor efectividad en reuniones, etc.)
- ¿Cómo preferís manejar la confidencialidad respecto a tu rol y la organización?

Copyright 2024 Escuela Internacional de Coaching Profesional - Este es un trabajo protegido por las leyes de derechos de propiedad intelectual. No puede ser reproducido, copiado, publicado o prestado a otras personas o entidades sin el permiso explícito, por escrito, del autor.



<https://www.cocreare.com.ar>

<https://www.carreradecoaching.com>