

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



COACHING



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



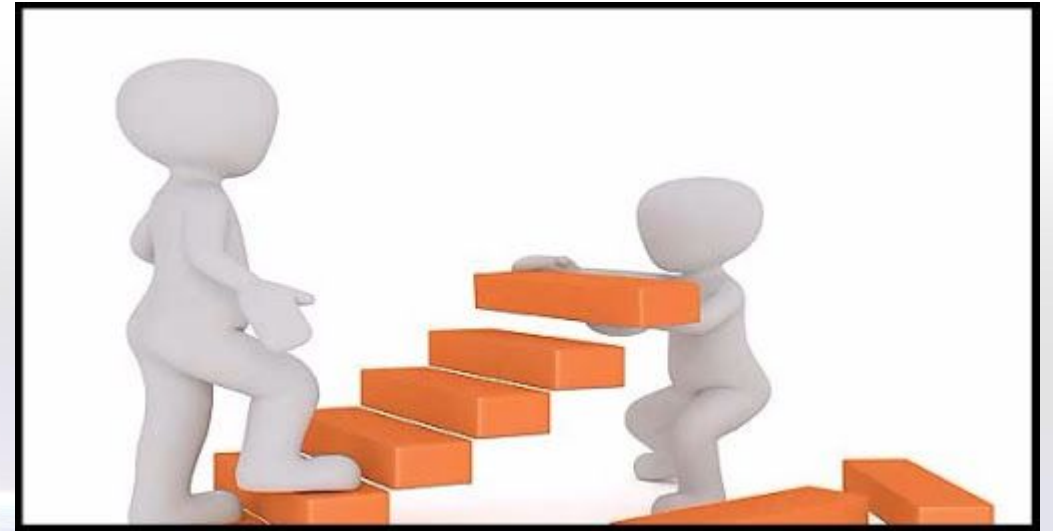
ORIENTACIÓN AL PROCESO Y A LOS RESULTADOS

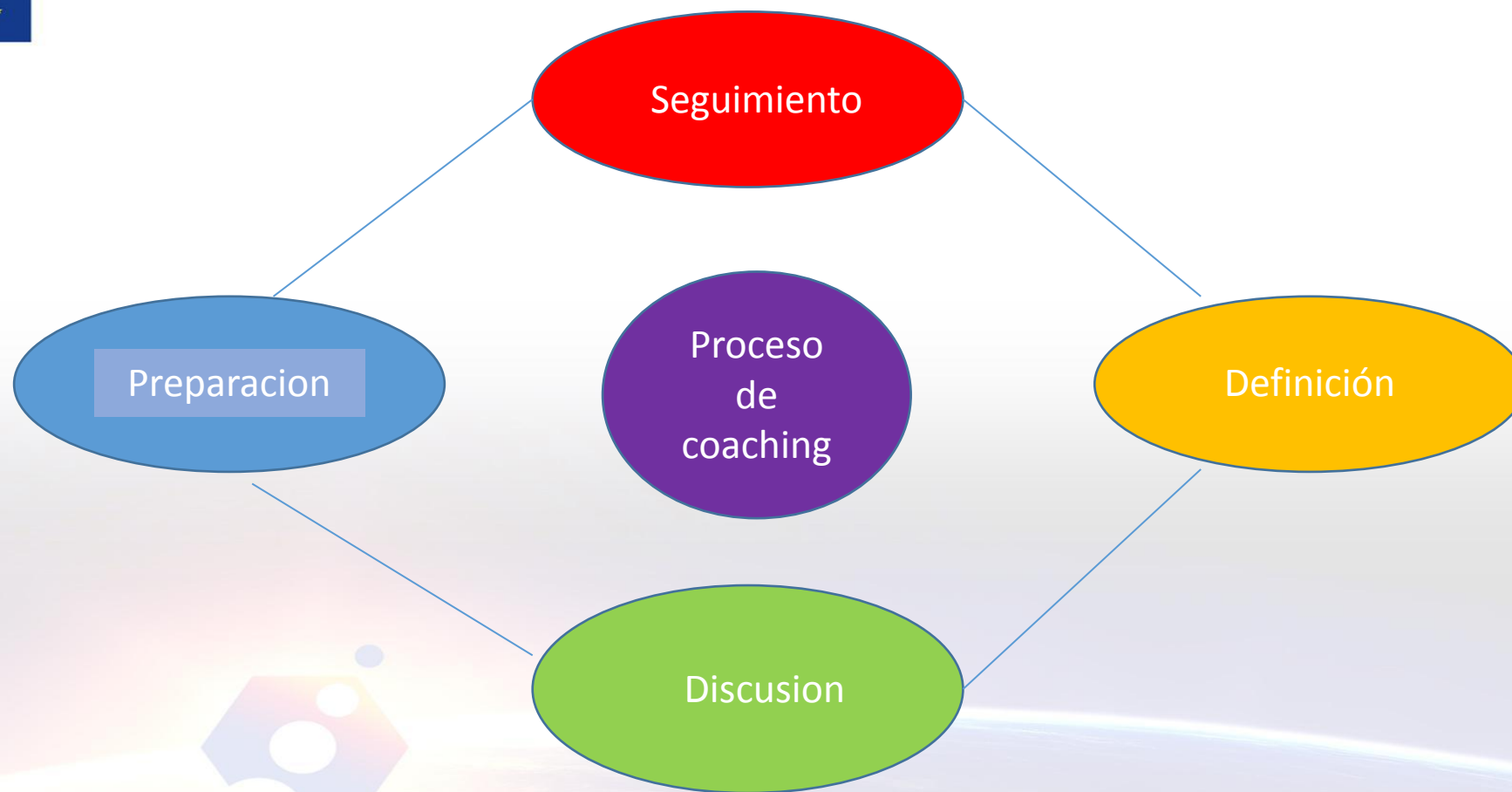




Cuando se habla del proceso de entrenamiento,
tradicionalmente se consideran cuatro etapas:

- ☐ Preparación
- ☐ Discusión
- ☐ Definición de los acuerdos
- ☐ Seguimiento







PREPARACION



- Presta atención al comportamiento, tanto en situaciones formales como informales
- El Coaach debe identificar las causas probables del problema o del mal rendimiento, así como la probabilidad de mejora
- También es necesario analizar si este comportamiento es frecuente o no





FRECUENCIA DEL COMPORTAMIENTO



- Resultados alcanzados en los objetivos (véase los indicadores de rendimiento).
- Principales obstáculos identificados para alcanzar los objetivos.
- Propuestas de los asesorados para mejorar su desempeño.

La frecuencia del comportamiento

Muy frecuente	Fácil cambiar	Muy difícil de cambiar
Infrecuente	Muy Fácil cambiar	Difícil cambiar

Respuesta a una
situación
específica

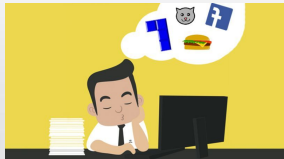
La expresión del
carácter

DISCUSION

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Las preguntas generarán un puente de comunicación entre ambos, facilitando la identificación de los puntos fuertes y las áreas de mejora



- Mantenga el contacto visual.
- Sonría en los momentos apropiados.
- Evite las distracciones.
- Tome notas sólo cuando sea necesario.
- Mantenga un lenguaje corporal adecuado.
- Escuche primero y evalúe después.
- No interrumpa al interlocutor excepto para aclarar dudas.
- Repita ocasionalmente lo que dice el interlocutor para demostrar que prestamos atención a lo que dice.



Para generar posibles soluciones:



- ✓ Aliente a los asesores a llegar a sus propias conclusiones sobre su nivel de rendimiento, las áreas de mejora y las posibles causas.
- ✓ Evite generalizar en situaciones particulares.
- ✓ Sea selectivo. Concéntrese en los puntos críticos y en los de mayor impacto para la organización.
- ✓ Reconozca los logros de la persona, así como haga una crítica constructiva de sus áreas de oportunidad.
- ✓ Guíe la retroalimentación hacia la resolución de problemas y los planes de mejora



DEFINICION DE LOS ACUERDOS



El acuerdo entre las partes es el factor crítico para el éxito de los procesos de coaching.

El siguiente paso es desarrollar un plan





PLAN DE ACCION

DEFINICION DE ESTADO ACTUAL



Es necesario tener claridad del nivel actual de desempeño de la persona, tanto en sus resultados como en su nivel de dominio de las competencias. Sobre la base de este análisis, se definirán las principales áreas de mejora de la persona.



PLAN DE ACCION

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



DEFINICION DE LAS METAS ESPECIFICAS



Es la definición del estado futuro deseado y acordado por ambas partes.

Este nivel de rendimiento debe especificarse en indicadores de rendimiento concretos (resultados de la operación y nivel de dominio de las competencias de las personas)



PLAN DE ACCION

PLAZOS Y FECHAS ACORDADOS

Fechas en las que el asesor y el asesor se reunirán de nuevo para dar seguimiento al proceso (reuniones de retroalimentación, evaluaciones semanales, mensuales, trimestrales, etc.)





PLAN DE ACCION

ACCIONES ESPECIFICAS



Acciones definidas por ambas partes para mejorar el nivel de rendimiento de la persona.

Estas pueden incluir lecturas, cursos, nuevas funciones, participación en grupos o asociaciones (dentro y/o fuera de la organización), entre otras.





SEGUIMIENTO



Centrarse en mejorar el rendimiento



La retroalimentación no es sólo decir lo que se hizo bien o mal, sino profundizar en la razón del resultado (causa raíz) para definir cómo mejorarlo



SEGUIMIENTO



Proporcionar retroalimentación en el momento adecuado

Se debe dar retroalimentación a los alumnos tan pronto como se identifique un comportamiento a cambiar. Una retroalimentación proporcionada después de mucho tiempo tiene poco efecto en la persona, ya que no es posible vincularla con el comportamiento a cambiar





SEGUIMIENTO



Concéntrese en los comportamientos y no en el carácter o la personalidad de la persona

Si el asesor se refiere a la personalidad o el carácter de la persona, puede generar resentimiento cuando se percibe como un ataque personal.



HOW?



Por esta razón, el entrenador debe centrarse en el comportamiento concreto, enfatizando el "qué" y el "cómo" de la acción.



SEGUIMIENTO

Se honesto



Proporcionar retroalimentación con la verdadera intención de ayudar a la persona a mejorar



SEGUIMIENTO

Sé realista



Concéntrese sólo en los factores en los que la otra persona tiene el control y la posibilidad de cambio.

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- **BIBLIOGRAPHY**
John Whitmore “Coaching”