



Maestria Alta Gerencia

PROCESOS DEL COACHING

Realizado por los integrantes

Beatriz Moscoso

Yanis Nin

Ramses Peña

Moises Rodriguez

Jean Carlos Isa

AGENDA

- Introducción
- Etapa de Exploración
- Herramientas y Técnicas
- Cierre del Proceso
- Elementos del Cierre
- Ejercicios Prácticos
- Conclusiones

INTRODUCCIÓN

El proceso del coaching se desarrolla a través de una serie de etapas que permiten acompañar al coachee desde la identificación de su situación actual hasta el logro de sus objetivos. Cada etapa cumple una función específica y contribuye al desarrollo de habilidades, la toma de decisiones y la mejora continua. En esta presentación se abordarán tres momentos clave del proceso: la exploración, el cierre del proceso y los ejercicios prácticos como herramientas para consolidar el aprendizaje.



Objetivo General

Analizar las etapas de exploración y cierre dentro del proceso del coaching, así como la aplicación de ejercicios prácticos, para comprender su importancia en el desarrollo del coachee y en el logro de sus objetivos.

EXPLORACIÓN

¿QUÉ ES LA ETAPA DE EXPLORACIÓN?

"La exploración permite comprender la realidad del coachee antes de definir un plan de acción."

- Creación del vínculo y establecimiento de confianza
- Clarificación del objetivo o situación a trabajar
- Análisis de la realidad actual
- Identificación de fortalezas y áreas de mejora
- Exploración de creencias, comportamientos y obstáculos
- Generación de conciencia y descubrimiento



CIERRE DEL PROCESO DE COACHING

EL CIERRE DEL PROCESO DE COACHING ES LA ETAPA EN LA QUE EL COACH Y EL COACHEE REVISAN LOS RESULTADOS ALCANZADOS, CONSOLIDAN LOS APRENDIZAJES OBTENIDOS Y ESTABLECEN COMPROMISOS PARA MANTENER EL DESARROLLO LOGRADO.

Evaluar

Cumplimiento de los objetivos.

Reconocer

Aprendizajes obtenidos.

Brindar

Retroalimentación constructiva.

Definir y Promover

Compromisos y un plan de acción y promover la mejora continua.

CASO PRÁCTICO

Situación:

Un colaborador con buen desempeño técnico ha sido promovido a supervisor, pero presenta dificultades para delegar tareas y comunicarse efectivamente con su equipo.

Aplicación del modelo GROW:

G – Goal (Objetivo)

Lograr que el nuevo supervisor fortalezca sus habilidades de liderazgo y mejore la gestión de su equipo.

R – Reality (Realidad actual)

Tiene conocimiento técnico, pero concentra muchas tareas, le cuesta delegar y necesita mejorar la comunicación.

O – Options (Opciones)

Recibir capacitación en liderazgo.

Practicar la delegación progresiva.

Solicitar retroalimentación del equipo.

Realizar reuniones individuales de seguimiento.

W – Will (Plan de acción)

Durante los próximos 3 meses aplicará reuniones semanales con su equipo, delegará responsabilidades y evaluará avances con coach.

Mensaje clave del caso:

"El coaching permite transformar un problema de desempeño en una oportunidad de crecimiento."

Para la siguiente diapositiva podríamos colocar "Resultado del caso práctico / aprendizaje obtenido".

CASO PRÁCTICO

Situación:

Un gerente con más de 10 años en la organización obtiene buenos resultados operativos, pero enfrenta problemas con su equipo. Los colaboradores manifiestan que el gerente tiene un estilo de liderazgo autoritario, centraliza las decisiones y muestra resistencia a implementar nuevas metodologías de trabajo. La alta dirección le solicita mejorar su estilo de liderazgo, ya que la rotación del personal ha aumentado y existe una disminución en el compromiso del equipo.

Aplicación del modelo GROW

G – Goal (Objetivo)

Desarrollar un estilo de liderazgo más participativo que permita mejorar la confianza del equipo, aumentar la motivación y fortalecer la capacidad de delegación.

R – Reality (Realidad actual)

- El gerente posee amplia experiencia técnica y operativa.
- Tiene dificultad para aceptar retroalimentación.
- Toma la mayoría de las decisiones sin involucrar al equipo.
- Existe poca comunicación abierta entre colaboradores y líder.
- El equipo depende demasiado del gerente para resolver problemas.

O – Options (Opciones)

- Realizar sesiones individuales de coaching ejecutivo.
- Aplicar evaluaciones de liderazgo 360° para conocer la percepción del equipo.
- Desarrollar habilidades de escucha activa y comunicación efectiva.
- Delegar decisiones progresivamente a los colaboradores.
- Crear reuniones de participación donde el equipo proponga soluciones.

W – Will (Plan de acción)

Durante los próximos 6 meses el gerente se compromete a:

- Realizar reuniones de retroalimentación con su equipo cada mes.
- Delegar al menos el 30% de decisiones operativas.
- Solicitar feedback continuo de sus colaboradores.
- Trabajar con un coach ejecutivo para evaluar avances.

Resultado esperado: Un líder más flexible, capaz de desarrollar a su equipo, mejorar el clima laboral y alcanzar mejores resultados.

Este caso tiene más nivel porque involucra liderazgo, resistencia al cambio, cultura organizacional, feedback 360° y desarrollo ejecutivo, que son temas más cercanos a una maestría en alta gerencia.

CONCLUSIÓN

El coaching es una metodología que permite desarrollar el potencial de las personas mediante la reflexión, el acompañamiento y la definición de objetivos claros.

A través del modelo GROW, el líder puede guiar a los colaboradores para:

- ✓ Identificar sus objetivos y desafíos.
- ✓ Analizar su situación actual.
- ✓ Encontrar alternativas de mejora.
- ✓ Establecer compromisos y acciones concretas.

El verdadero valor del coaching está en ayudar a las personas a descubrir sus capacidades, asumir responsabilidad y generar cambios sostenibles.

"El coaching no busca cambiar la experiencia del líder, sino transformar la manera en que utiliza esa experiencia para influir en otros."



Maestria Alta Gerencia

**MUCHAS
GRACIAS**