



COACHING

ejecutivo



Autor:
Mauricio García Dorvier
(+34) 647 86 43 35
mgarcia@mentesflexibles.com

www.mentesflexibles.com

La estructura de un programa de coaching

La duración de un proceso: Se establece un mínimo y un máximo de sesiones de entre 1,5 y 2 horas cada quince días.

La entrevista previa: Es necesario una entrevista previa de aprox. 45 minutos **con la persona y con su responsable** (por separado) para saber el origen, el motivo de hacer coaching con el individuo,

Qué se quiere cambiar, remediar, desarrollar, mantener. Es vital para el proceso recoger información de la empresa sobre el individuo: cuestionarios de personalidad, F/B, desempeño, etc. ¿Qué hay de fondo? ¿En qué estado se encuentra el individuo?

En resumen: Tener una visión completa para saber dónde trabajar. El **cambio** es más fácil si sabemos dónde hacerlo.

El punto de partida: La persona

Las personas (todas) **construimos modelos** en base a **experiencias + ideas** dando como resultado un resumen en forma de "*significado de cómo es o de cómo funciona una organización*" (las relaciones, los procesos, las decisiones, etc.)

Sobre ese *significado* de cómo entendemos lo que ocurre añadimos más experiencias y con ellas extendemos nuestras **comprensiones** de cómo son las cosas.

Sobre estas comprensiones hay que señalar dos tipos:

1. Las comprensiones técnicas: son estables, universales y reproducibles (gráficos, fórmulas y datos)
2. Las comprensiones experienciales: son inestables, únicas y no reproducibles. (comportamientos)

Nos interesan las segundas porque en posiciones directivas hay que tomar decisiones e intervenir a la vez en **dimensiones no técnicas, no materiales.**

¿Qué haces cuando notas lo siguiente? *La autodefensa de la ineficacia y del error, la falta de apoyo y respeto en los momentos clave, la ausencia de percepciones realistas, las incomprensiones las objeciones y las quejas o la negación de la responsabilidad propia.*