



International Leadership Foundation

Seminario
Liderazgo Transformacional y
Gobernancia

Coaching

Desarrollando Líderes de Cambio

TLGS – Part B

BOSQUEJO

- I. Introducción
- II. Historia de Apertura
- III. Resultados deseados
- IV. Descripción
- V. Contenido central
- VI. Ejemplos contextuales relevantes
- VII. Aplicación personal, relacional, organizacional, y transformación de la sociedad
- VIII. Citas y referencias



I. Introducción



I. INTRODUCCION

- El coaching consiste en ayudar a las personas a convertirse en líderes más efectivos mediante la construcción de la próxima generación de líderes emergentes
- Tanto el coaching formal e informal son medios esenciales por las que los líderes desarrollan nuevas perspectivas y comportamientos
- Los entrenadores se unen a los protegidos en el camino para convertirse en líderes del cambio.



I. INTRODUCCION (2)

- Un buen coach ha desarrollado lo suficiente las habilidades relacionales y profesionales en los procesos de coaching, así como tiene el conocimiento y la experiencia adecuada en un tema relevante.
- El coaching es una misión altamente intencional y define las expectativas en la relación.
- La atención se centra en la construcción de la capacidad de auto-ayuda en el coachee.



II. Historia de Apertura



II. HISTORIA DE APERTURA: Vince Lombardi

- Era un fanático de los fundamentos
- Lideraba con intensidad, su dirección, su entusiasmo
- Creyó que la excelencia puede lograrse mejor mediante el perfeccionamiento de los fundamentos del deporte.

Ejercicio (Discusión de Grupo)

1. Qué lecciones podemos aprender acerca del coaching de la historia de Vince Lombardi?
2. Por qué crees que el coaching es esencial para un



II. HISTORIA DE APERTURA:

Vince Lombardi (2)

Ejercicio (Discusión de Grupo)

1. Como lider, por que deberias conectarte como coach con otras personas?
2. Describe actividades de coaching, en las cuales estuviste involucrado, que hayan fortalecido tu liderazgo.
3. Comparte un ejemplo positivo y otro negativo de alguien que te haya coacheado antes.
4. Que experiencias de coaching te han moldeado en el lider que eres ahora? Ilustre su respuesta con ejemplos especificos.



III. Resultados Deseados



III. RESULTADOS DESEADOS

Los participantes podrán:

1. Explicar los principios esenciales del coaching transformacional.
2. Practicar las habilidades esenciales para la vida y para el coaching de liderazgo durante el seminario.
3. Identificar y seleccionar coachees potenciales o coaches en base a criterios adecuados.
4. Comprometerse con la construcción de personas de integridad, a través de la vida y el coaching de liderazgo, que vendrán a ser agentes de transformación.



VI. Descripción



III. DESCRIPCION

- Un buen coach es aquel que se ha desarrollado suficientemente las habilidades relacionales y profesionales en el entrenamiento, así como el dominio de un tema específico.
- El coaching efectivo es altamente intencional, y define las expectativas en la relación.



V. Contenido Básico

IV. CONTENIDO BÁSICO

- A. Historia
- B. Definición
- C. Calificaciones de los Coaches and Coachees
- D. Relaciones de Coaching
- E. Beneficios del Coaching
- F. Proceso para el Coaching Transformacional
- G. Práctica y Simulación del Coaching



A. HISTORIA

- “Coach” fue usada para referirse a un carro tirado por un caballo en el año 1500.
- En la década de 1850, "Coach" fue utilizado en universidades del Reino Unido para referirse a una persona que ayudó a los estudiantes en la preparación de exámenes
- Alrededor de 1937, el término "Coach" surgió en el mundo de los negocios para referirse a los empleados mayores que entrenaban a los nuevos empleados para reducir los residuos y aumentar el rendimiento.
- En la década de 1950 se utilizó el término "coaching de vida" para el área de ayuda a las personas con las habilidades psicológicas y sociales para hacer frente a los problemas de desarrollo de la vida



B. DEFINICION

- El coaching es una relación de desarrollo, donde un coach y un coachee están de acuerdo en un proceso de desarrollo personal y profesional que conduce a un mejor estilo de vida y el aumento de la eficacia profesional por parte del coachee.
- En términos de un liderazgo transformador, el coaching tiene como objetivo el cambio de paradigmas, perspectivas, valores y forma de vida para aumentar la efectividad del liderazgo por parte del coachee. Esto conduce a un cambio personal y social.



B. DEFINICION (2)

- *COACHING*

- Un conocimiento razonable del tema a tratar es util para un coaching efectivo.
- El entrenador necesita ser un experto en el proceso de coaching; hacer las preguntas correctas, encontrar las respuestas correctas, desarrollar las estrategias adecuadas y ejecutarlas bien hacia el cambio deseado.

- *MENTORIA*

- Un mentor es el que tiene mayor pericia y experiencia que el aprendiz.
- Las relaciones de mentoría son totalmente voluntarias.



C. REQUISITOS DEL COACH Y DEL COACHEE

Ejercicio (Reflección)

Si alguien fuera a verte como un ejemplo a quien seguir, cuales son algunas de las cosas que te gustaría que se vean de ti?



C. REQUISITOS DEL COACH Y DEL COACHEE (2)

I. Un Coach efectivo

- a. Cultiva relaciones.
- b. Está dispuesto a correr el riesgo por ti.
- c. Es respetado por otras personas.
- d. Tiene una red de recursos útiles para el desarrollo del coachee
- e. Sabe escuchar e hablar.
- f. Tiene un estilo de vida consistente.
- g. Es capaz de ayudar al coachee a diagnosticar sus propios problemas.
- h. El se ocupa con los intereses del coachee.



C. REQUISITOS DEL COACH Y DEL COACHEE (3)

2. Un buen Coachee:

3. Es orientado por objetivos.

a. Busca activamente una tarea desafiante y una mayor responsabilidad.

b. Es un iniciador; no es pasivo ni un drenaje.

c. Está dispuesto a asumir la responsabilidad por su propio crecimiento y desarrollo

d. Está ansioso por aprender.



C. REQUISITOS DEL COACH Y DEL COACHEE (4)

3. Relaciones del Coaching

¿Cómo eliges un coach? ¿Cómo eliges un coachee?

Identificar el tipo de relación de coaching más apropiado para el coachee.

- a. Coaching uno a uno
- b. Coaching de equipo
- c. Auto-Coaching



C. REQUISITOS DEL COACH Y DEL COACHEE⁽⁵⁾

Proceso Continuado del Coaching

a. Coaching Continuado #1



“EL Coach que enseña”
Contar y Vender

Mostrar y Ayudar

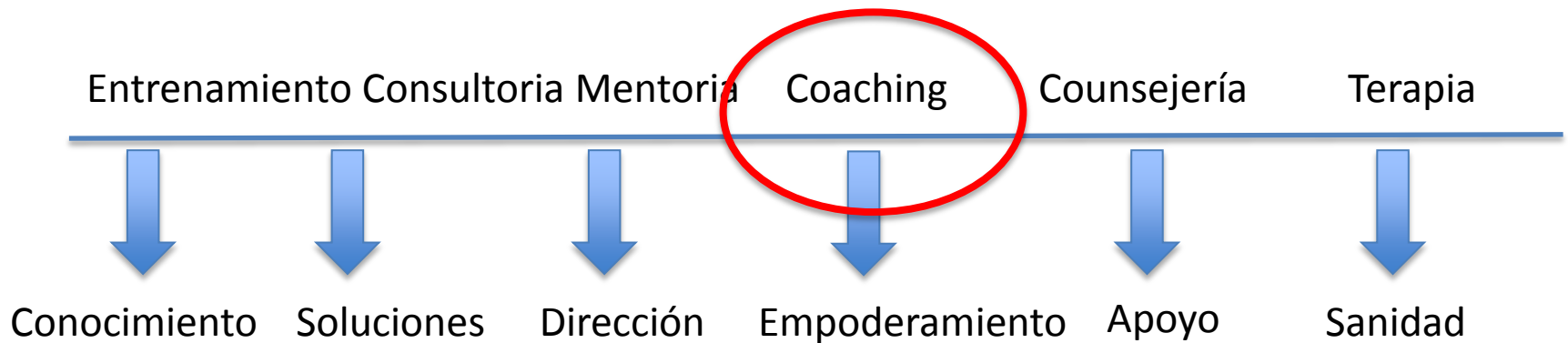
Estirar y Desafiar

“El Coach Aprendiendo a
Aprender”
Alentar y Celebrar



C. REQUISITOS DEL COACH Y DEL COACHEE⁽⁶⁾

b. Coaching Continuado #2



C. REQUISITOS DEL COACH Y DEL COACHEE (6)

c. Coaching Continuado #3

Mentoria:

Puede, cuando sea apropiado, involucrarse a dar orientacion y ofrece asesoramiento para resolver problemas.

NO-DIRECTIVO

Escuchar para entender

Reflexionar

Parafrasear

Resumir

Hacer preguntas que sensibilicen

Hacer sugerencias

Dar retroalimentacion

Ofrecer guia

Dar consejo

Instruir

DIRECTIVO

Coaching:

Ayudar a las personas a encontrar sus propias soluciones a los problemas

C. REQUISITOS DEL COACH Y DEL COACHEE (7)

d. La Hipótesis del Coaching:

Rendimiento = Potencial - Interferencia

Empoderamiento es un principio clave para el coaching efectivo.



C. REQUISITOS DEL COACH Y DEL COACHEE⁽⁸⁾

Ejercicio (Reflección)

1. Cuales son algunas maneras diferentes en que puedes animar a tu coachee a apuntar mas alto, buscando ser mejor y hacerlo mejor?
2. Que necesitas hacer para minimizar la dependencia de tu coachee hacia ti como coach?



D. BENEFICIOS DEL COACHING

- Creación de capacidad para liderar el cambio con eficacia
- La mejora de las habilidades de gestión del tiempo
- La mejora de las relaciones
- Mejor calidad de vida
- Ideas más creativas
- Cambio de cultura y mentalidad
- Una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación al cambio
- Mayor motivación
- Una mejor gestión de los recursos
- La mejora del aprendizaje, etc.



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL

- El modelo del *Coaching Transformacional* enfoca la transformación del núcleo de la mentalidad del individuo y no solamente su comportamiento.
- El objetivo del Coaching Transformacional es la construcción de la conciencia, la responsabilidad y la confianza en sí mismo. Está basado en:
 - CONTEXTO: Conciencia y responsabilidad
 - HABILIDADES: Cuestionamiento efectivo y escucha activa
- En el coaching de la mejor manera de construir la conciencia, la responsabilidad y la confianza en sí mismo es haciendo preguntas, no diciéndoles qué hacer o que pensar (qué, cuándo, quién, cómo, etc.).



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL⁽²⁾

1. Propósito:

(a. ¿Por que soy yo? b. ¿Cuáles son los resultados deseados para esta experiencia particular de coaching?)

Aclarar misión de vida; Aclarar la misión “específica”

- a. ¿Por qué estoy aquí en la tierra?
- b. ¿Cuál es mi contribución única a la humanidad?
- c. ¿Cuál es mi contribución única a mi comunidad, institución o nación?
- d. ¿En qué áreas específicas estoy buscando desarrollarme?
- e. ¿Cómo esas áreas de desarrollo se relacionan con mi vocación de vida, en general?



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL⁽³⁾

- El objetivo aquí es ayudar al coachee a hacer la conexión entre la experiencia del coaching y su *vocación*.
- La Vocación/Misión debe ser resumida en una declaración personal de misión y en los valores personales básicos que guiarán al coachee en su jornada de vida.



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL ⁽⁴⁾

2. Evaluación Personal: (¿Quién soy yo?)

- a. *Personalidad*
- b. *Talentos Naturales*
- c. *Inteligencia Emocional*
- d. *Dones Espirituales*
- e. *Educación*
- f. *Experiencias*
- g. *Intereses Personales*
- h. *Visión Personal*
- i. *Fortalezas y Debilidades*



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL (5)

Preguntas que el coachee necesita contestar:

- a. ¿Cuál es la situación actual?
- b. ¿Qué está funcionando bien?
- c. ¿Qué no está funcionando bien?
- d. ¿Qué necesita cambiar?



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL (6)

3. Potencial: (a. ¿Qué es lo mejor que puedo lograr en relación a la zona propuesta para el desarrollo?

b. ¿Cómo iba yo, a continuación, dibujar mi visión para el futuro?)

a. Vision para el futuro

b. Objetivos que se alinean con las metas de su experiencia particular de coaching, en un marco de tiempo especificado.



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL (7)

- 4. Formulación del problema:** (¿Cuales son las barreras para el desarrollo?)
- a. ¿Cuales son las barreras para el desarrollo? (Barreras para moverse del presente para el futuro).
 - b. ¿Cual es la distancia entre su situación presente e su objetivo ideal?
 - c. ¿Qué le impide alcanzar su meta?
 - d. ¿Cuál sería una buena declaración de problema?



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL (8)

5. Principios para el Cambio: ¿Qué principios de vida y liderazgo necesitas abrazar para que puedas moverte hacia tu futuro deseado?

- a. ¿Donde te encuentras, en relación a donde quieres estar?
- b. ¿Qué principios de vida e liderazgo se están violando en el centro de tu problema?
- c. ¿Cuales son los poderosos principios de vida e liderazgo que ayudarán a transformar tu marco de referencia, mentalidad, valores y habilidades en relación a la área especificada de desarrollo?



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL (9)

Ejercicio (Discusión de Grupo)

- a. Comparte dos ejemplos en el cual alguien te haya ayudado a traves del coaching a cambiar de:
- b. Pobre auto imagen a una identidad propia positiva.
- c. Falta de confianza e iniciativa a ser confiado, original y creativo constructivo.
- d. Una mentalidad limitada a una mentalidad de abundancia.
- e. Corrupcion a integridad.
- f. Etniocentrismo a comunalidad inter-etnica.
- g. Favoritismo a meritocracia.
- h. Mentalidad de intervension al principio de siembra y cosecha
- i. Fatalismo a/ principio de siembra y cosecha.



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL (10)

- j. Mentalidad de consumo a mentalidad de producción.
- k. Infrutilización a maximización.
- l. Ignorancia a un conocimiento del verdadero valor de los recursos en tu comunidad, institución o nación.
- m. Dependencia de la caridad a mentalidad de negocios justos.
- n. Desigualdad de generos a igualdad de generos en el liderazgo y desarrollo.
- o. Tendencia a ajustarse al status quo a liderazgo de cambio
- p. Liderazgo auto centrado a liderazgo sacrificial.
- q. Mediocridad a la excelencia.



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL (II)

6. Plan de Acción: (¿Cuál es mi plan?; ¿Qué hago e cuando?)

Plan Estratégico: Objetivos, Pasos para Implementación y Recursos Críticos Necesarios

- a. ¿Cuales son las principales medidas para ayudarte a alcanzar tu objetivo?
- b. ¿Qué medidas debes tomar para superar los obstáculos que están en el camino para lograr tu objetivo?



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL⁽¹²⁾

7. Asociación: (¿Qué apoyo necesito a fin de aplicar de manera efectiva mi plan?)

a. ¿Quiénes son los compañeros o personas con las cuales puedes colaborar para ayudar a alcanzar tu objetivo?

- i. Coaches
- ii. Mentores
- iii. Amigos para prestación de cuentas

b. ¿Qué recursos necesito para ayudar en la efectiva implementación de mi plan de desarrollo?



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL (13)

Ejercicio (Discusión de Grupo)

1. Por que los jovenes no acuden a los mayores para ser coacheados?
2. Como podemos motivar a los jovenes a comenzar relaciones de coaching con los mayores en la sociedad?



E. EL PROCESO PARA EL COACHING TRANSFORMACIONAL (14)

8. Seguimiento de los Progresos y Monitoreo - Evaluación del Desempeño: (*¿Qué podría medir para determinar el progreso hacia mis objetivos de desarrollo? b. ¿Qué avances estoy haciendo hacia mis objetivos de desarrollo?*)

Cada fase del modelo de Coaching Transformacional tiene una Supervisión Continua del Progreso y Evaluación de Desempeño.



F. PRACTICAY SIMULACION DEL COACHING

Ejercicio (Actuación)

Dividir en grupo de dos: (a) Coachee; (b) Coach.

- En pareja, actúa una situación de coaching y luego cambia los roles. Actúa en una sesión de coaching real.
 - Coachee: Comparte donde necesitas coaching
 - Coach: Realiza preguntas, usando 'Punteando el río'.
 - Comparte qué hizo bien y qué debería hacer diferente

VI. Ejemplos Contextuales Relevantes



VII. Aplicación para la Transformación Personal, Relacional, Organizacional y Social



A. PERSONAL & RELACIONAL

Ejercicio (Proyecto)

- Haz Preguntas basadas en el modelo GROW para ayudar al coachee a diseñar el Plan de Desarrollo Personal (PDP) para seleccionar el área de enfoque
- Equipa a tu coachee con recursos que le aumentará su habilidad para liderar el cambio en la familia y la sociedad.
- Establece rendición de cuentas individual, y también retroalimentación periódica, en la efectividad de tu coaching.



A. PERSONAL & RELACIONAL (2)

MODELO GROW

- **Goal (Objetivos)** Ajustes para la sesión, así como a corto y largo plazo (¿Qué hacer?)
- **Reality (Realidad)** Verificación para explorar la situación actual (¿Qué está sucediendo ahora?)
- **Options (Opciones)** Opciones y alternativas para estrategias o el curso de acción (¿Qué podría hacer?)
- **What (Qué)** Qué hay que hacer, CUANDO, por QUIEN, y la determinación (will - determinación/voluntad: ¿que voy a hacer?)



B. ORGANIZACION

Ejercicio (PROYECTO)

1. Resalta calificaciones específicas que consideras importantes para el éxito en la relación entre el coach y el coachee
2. Identifica alguien en tu organización o comunidad que necesite coaching para liderar el cambio
3. Identifica las necesidades de un potencial coachee e indica como planeas suplir aquellas necesidades.
4. Establece areas en la relación donde planeas mantener al coachee rindiendo cuentas
5. Tenga su primera y segunda reunión y preparese para compartir tu experiencia con otros



VIII. Citas y Referencias



Citas

“Creo absolutamente que las personas, a menos que ayudadas por un coach, nunca alcanzan sus máximas capacidades” —Bob Nardelli, CEO Home Depot

“Coaching es una profesión de amor. No puedes hacer coaching a menos que los ames.” —Eddie Robinson

“Un buen coach hará con que sus jugadores vean lo que pueden ser, más que lo que son” —Ara Parasheghian



Citas

“Dime y lo olvidaré; muéstrame y quizá lo recuerde; involucrame y lo entenderé.”—*Chinese Proverb*

“Cuando quiero, puedo realizar mejor que cuando tengo que hacerlo. Quiero, para mí; Tengo que, para usted. La auto-motivación es una cuestión de elección.”—*John Whitmore*

"Si planea para unos meses, siembra arroz; si planea para años, planta árboles; pero si usted planea para algunos siglos, entrene y desarrolle personas."—
Chinese Proverb



Referencias

- Adadevoh, Delanyo. (2014). *Empowering Leadership*. Orlando, Florida: International Leadership Foundation.
- Goldsmith, Marshall, Laurence S. Lyons, and Sarah McArthur, eds. (2012). *Coaching for Leadership: Writings on Leadership from the World's Greatest Coaches*. San Francisco: Pfeiffer.
- Harkavy, Daniel. (2007). *Becoming a Coaching Leader: The Proven Strategy for Building a Team of Champions*. Nashville: Thomas Nelson.
- Hendricks, Howard and Hendricks, William. (1995). *As Iron Sharpens Iron: Building Character in a Mentoring Relationship*. Chicago: Moody Press.
- <http://blog.readytomanage.com/the-coaching-continuum/>, October 23, 2015.
- <http://www.cohesion.co.za/index.php?aI=65>, October 23, 2015.
- <http://www.insight.org/resources/articles/church/back-to-the-basics.html?referrer=https://www.google.com/>, November 1, 2015.
- *Mentor Training*. Emerging Youth Leaders (EYL) Mentor Training Participant Manual, p. 59. Youth Mentors: Changing Our Nation for Good! Mentoring Heartlines.
- Peters, Thomas J. and Nancy K. Austin. (1985). *A Passion for Excellence: The Leadership Difference*. New York: Random House.

