ASUNTO	Información para página web	ICL
DESDE	Jorge Pardo	Dirección
PARA	Leste Morales	Web Master
OBJETIVO	Link página principal	ESPECIALIDADES Coaching
FECHA	JULIO 13- 2019	**COACHING EJECUTIVO**

Coaching Ejecutivo

Optimizar el desempeño laboral y las habilidades gerenciales

"El coaching es una técnica científica que permite llevar a cabo un proceso de ayuda individualizada a un profesional, a un equipo o a una organización para liberar su talento y potenciar, maximizando la efectividad de sus actividades" Juan Carlos Cubeiro.

Según la Sociedad Francesa de Coaching, "el coaching es el acompañamiento a personas o a equipos para asegurar el desarrollo de sus potencialidades y de sus conocimientos, en el marco de sus objetivos profesionales".

¿Qué es el coaching ejecutivo?

"El coaching ejecutivo es una relación individualizada y de colaboración, entre un ejecutivo y un coach, con el objetivo de conseguir un cambio sostenido en su comportamiento y transformar su calidad de vida personal y profesional" Perry Zeus y Suzanne Skiffington.

El **COACH**, ayuda a los ejecutivos y directivos a descubrir sus puntos fuertes para organizar un plan de acción con el que superar los posibles obstáculos en su liderazgo y aumentar su valor para la organización. El ejecutivo acompañado por un Coach, se transforma en un profesional mas eficiente al modificar su estilo de gerenciamiento y corregir sus actitudes negativas.

El Coach como facilitador y liberador de potencial

"Un Coach es un liberador de potencial que despierta la consciencia y promueve la acción hacia mejores y mayores resultados" Carlos Pardo

Un coach es un espejo frente a ti, donde no sólo puedes ver tu propia imagen, sino las cosas que están a tu lado y detrás de ti, pero que tú no puedes ver y por lo tanto no forman parte de tu consciente, ignorándolas a la hora de resolver tu realidad.

“Los coaches son facilitadores del aprendizaje. La tarea fundamental del coach es precisamente la de facilitar la identificación y disolución de aquellos obstáculos que limitan la acción y el aprendizaje” Rafael Echeverría.

¿A quién está dirigido?

El coaching ejecutivo, como su nombre lo indica, está dirigido a los ejecutivos de las compañías, que son los encargados de dirigir las areas o departamentos y tambien a los lideres o directivos que rigen el destino de una empresa. El Coaching es un proceso confidencial e independiente que va dirigido a personas que tienen bajo su responsabilidad a equipos de trabajo, autónomos, emprendedores, directivos, propietarios de empresas y a cualquier persona que quiera aumentar tanto el potencial de su equipo como el de ellos mismos. El *coaching* es una metodología reconocida para gestionar mejor el cambio dentro de las instituciones, empresas o personas, que necesitan obtener resultados no alcanzados con otros métodos o para mejorar su rendimiento.

¿Dónde se focaliza y qué campos se trabaja?

Para lograr un óptimo desempeño a nivel gerencial, hay tres frentes principales que cubrir:

- ⇒ La relación del directivo con la empresa
- ⇒ La relación del ejecutivo con los empleados
- ⇒ La relación del gerente consigo mismo

¿Cuándo un ejecutivo u otro tipo de profesional debería seguir un proceso de *coaching*?

- ⇒ Cuando el ejecutivo experimenta síntomas de que algo no va como le gustaría (problemas en el entorno laboral y su desempeño, problemas con los jefes y/o con los colaboradores).
- ⇒ Cuando el ejecutivo no es un buen oyente y crea ansiedad a su equipo de trabajo.
- ⇒ Cuando se boicotean las ideas que propone o las acciones que emprende.
- ⇒ Cuando se siente inseguro a la hora de tomar decisiones importantes.
- ⇒ Cuando se muestra incapaz de obtener provecho de los conocimientos, de la información o de la experiencia de uno mismo o de los demás (colaboradores, clientes, proveedores, jefes, etc.).
- ⇒ Cuando delega con dificultad o no llega a delegar en nadie por falta de confianza.
- ⇒ Cuando existe algún bloqueo que impide la consecución de los objetivos.
- ⇒ Cuando gestiona mal el estrés.
- ⇒ Cuando quiere desarrollar las competencias de liderazgo.
- ⇒ Cuando quiere reconducir su carrera profesional.
- ⇒ Cuando quiere gestionar mejor los cambios y/o los de sus empleados.
- ⇒ Cuando quiere contrastar mejor las decisiones importantes.

¿Culales son los logros y beneficios de un coaching ejecutivo?

Algunos de los aspectos que un gerente podría trabajar y mejorar con un coach ejecutivo son:

- Tomar conciencia de sus fortalezas y debilidades
- Potenciar sus talentos para lograr excelencia en su trabajo
- Alinear sus valores personales con los empresariales
- Apasionarse con su trabajo
- Desarrollar liderazgo
- Inspirar al personal a su cargo para seguir su visión
- Aprender las destrezas de un coach y usarlas para sacar a la luz lo mejor de su gente
- Desarrollar una visión estratégica que le permita aprovechar oportunidades de mercado y tomar ventaja de ellas
- Balancear su vida personal y profesional

¿Qué cambios experimenta el ejecutivo en su comportamiento después de un proceso de *coaching*?

- Controla mejor las situaciones estresantes.
- Gestiona mejor sus emociones y empatiza mejor con su equipo.
- Mejora la percepción y su capacidad de comunicación con el entorno. No hay que olvidar que el 80% de los problemas en las empresas pueden deberse a una comunicación no efectiva.
- Contrasta mejor las decisiones importantes.
- Implica a otros en la ejecución de acciones y en la toma de decisiones.
- Fomenta la comunicación interna del equipo, mejorando como consecuencia la autoestima de los colaboradores y la autoridad del propio ejecutivo.
- Favorece y potencia las habilidades de sus colaboradores para la realización de los objetivos.
- Mejora en la gestión de conflictos.
- Gestiona mejor los cambios.
- Logra el equilibrio entre la vida personal y profesional.

¿Qué competencias se desarrollan con el *coaching ejecutivo y* directivo?

El *coaching* ejecutivo y directivo enseña habilidades que contribuyen a mejorar competencias y cualidades que deben tener los buenos lideres. Estas competencias según el caso son:

1 Auto-aprendizaje.

2 Liderazgo.
3 Orientación al logro.
4 Visión de negocio.
5 Motivación del equipo.
6 Planificación.
7 Organización.
8 Adaptabilidad.
9 Flexibilidad.
10 Capacidad de síntesis.
11 Persuasión y negociación.
12 Innovación.
13 Creatividad.
14 Priorización.
15 Iniciativa.
16 Capacidad de análisis.
17 Comunicación.
18 Buenas relaciones interpersonales.
19 Desarrollo de la inteligencia emocional.
20 Desarrollo de las personas del equipo.
21 Fortalecer la cohesión interna de la empresa y/o equipo.
22 Autocontrol.
23 Auto-conocimiento.
24 Autorregulación.
25 Capacidad de delegar.
26 Autonomía y/o capacidad de decidir.

¿Qué objetivos son los más demandados por los directivos españoles para trabajar con un proceso de *coaching* directivo?

Según publicaciones que recogen unos mas de 1500 casos de coaching ejecutivo y directivo realizados en diferentes empresas, los objetivos más demandados son los siguientes:

Objetivos del coaching ejecutivo y su porcentaje:

- ⇒ Habilidades comerciales 4%
- ⇒ Habilidades de innovación 2,22%
- ⇒ Habilidades relacionales 8%
- ⇒ Habilidades técnicas 4,88%
- ⇒ Habilidades de liderazgo 43,11%

Estas habilidades se subdividen en:

- *Dirigir* *(6* % de la habilidad de liderazgo)
- *Gestionar equipo* *(15* % de la habilidad de liderazgo)
- *Cohesionar* *(14* % de la habilidad de liderazgo)
- *Aceptar* (2 % de la habilidad de liderazgo)
- *Orientar* *(22 %* de la habilidad de liderazgo*)*
- *Entrenar-Desarrollar personas/equipos* (39 % de la habilidad de liderazgo)
- *Representar* (2 % de la habilidad de liderazgo)
- Competencias emocionales 23,55%
- *Conciencia de uno mismo* (4 % de las competencias emocionales)
- *Autorregulación* (32 % de las competencias emocionales)
- *Motivación* *(6* % de las competencias emocionales)
- *Empatía* (6 % de las competencias emocionales)
- *Habilidades sociales* (52 % de las competencias emocionales)
- Gestión de la propia actividad 13,33%
- Avanzar en el equilibrio vida personal-profesional 0,88%

¿Quién hace la inversión en el Coaching Ejecutivo… la empresa o el directivo?

En su mayoría, las contrataciones provienen de la empresa pero esta no es la única opción. Cada día son más los gerentes que lo hacen por cuenta propia cuando las empresas, por desconocimiento o restricción presupuestal, no ofrecen el servicio.

También es común cuando el ejecutivo teme perder el puesto, ya que busca una forma de mejorar su desempeño y asegurar su futuro en la compañía.

¿Por qué razones contratar a un coach externo para su empresa?

El coach ejecutivo o directivo suele ser externo a la compañía o institución por tres motivos:

1. Porque el ejecutivo puede contrastar sus ideas y visiones con un agente externo con otra perspectiva que suele ser más objetiva.
2. Si el ejecutivo tiene que tomar decisiones de alto riesgo, el coach externo le ayuda a mejorar su eficacia y aumenta la seguridad en si mismo, evitando los sesgos por pertenecer a la misma organización.

3. Si son ejecutivos de gran capacidad y potencial, el coach les ayuda a reconducir su carrera y les brinda apoyos para alcanzar promociones a niveles más altos sin contaminaciones por pertenecer a la empresa.

¿Que seguridad tiene una empresa de que va a recuperar lo invertido en Coaching?

El único requisito para que el Coaching funcione, es que la persona le ponga ganas. Si no hay voluntad, ni el mejor coach del mundo puede hacer algo.

Por eso mi recomendación a las organizaciones, es que ofrezcan el servicio a los gerentes, mas no lo impongan. Solo aquellos que se sientan atraídos por el programa van a poner de su parte para sacarle provecho.

¿Hay pruebas de la recuperación de la inversión (ROI) en Coaching?

Sí. Según un **estudio realizado por Manchester Inc** a cien ejecutivos de las empresas Fortune, una empresa con programas de Coaching recupera 5,7 veces lo invertido en ellos:

ROI Coaching Ejecutivo

Estudio acerca del retorno sobre la inversión en Coaching Ejectivo

Contenido ROI coaching
La firma Manchester Inc., realizó lo que ha sido considerado como el primer estudio en cuantificar el impacto del coaching ejecutivo en los negocios.

Los resultados revelaron que el retorno sobre la inversión (ROI) es de cerca seis veces su costo.

Metodología:

- Las encuestas se realizaron a 100 clientes de la firma, la mayoría de los cuales trabajaban para empresas listadas en Fortune 1000.
- La mitad de los ejecutivos de la muestra ocupaban posiciones de socios, presidentes, vicepresidentes y otros cargos directivos como gerentes generales, directores de área y líderes de grupo.
- El 57% de los ejecutivos tenían entre 40 y 49 años
- 3 de cada 10 ganaban un salario igual o superior a $200.000 USD al año.
- Todos los participantes realizaron programas de coaching orientados a perfeccionar el desempeño por un periodo de 6 a 12 meses.

Resumen de resultados:

- Las compañías que utilizaron el servicio de Manchester, notaron mejoras en la productividad, la calidad, la fortaleza organizacional, el servicio al cliente y la cotización de la acción.

- También afirmaron haber reducido el nivel de reclamos y haber retenido a los ejecutivos que habían recibido coaching.
- Adicionalmente reportaron un retorno sobre inversión (ROI) de cerca seis veces el valor de la inversión en coaching. ROI coaching

Resultados detallados

- Los programas de coaching de Manchester presentaron una tasa promedio de retorno sobre la inversión (ROI) de 5.7 veces, la cual fue cuantificada por los ejecutivos en más de US 100.000 dólares.
- **Las empresas notaron mejoras en:**
  - Productividad (reportada por 53% de los ejecutivos)
  - Calidad (48%)
  - Fortaleza organizacional (48%)
  - Servicio al cliente (39%)
  - Nivel de quejas de los clientes (34%)
  - Retención de ejecutivos que recibieron coaching (32%)
  - Reducción en los costos (23%)
  - Utilidad Neta (22%)

- **Los ejecutivos que recibieron coaching mejoraron:**
  - Sus relaciones con los subalternos (reportado por el 77% de los ejecutivos)
  - Sus relaciones con los superiores inmediatos (71%)
  - El trabajo en equipo (67%)
  - Las relaciones con sus compañeros (63%)
  - El nivel de satisfacción en el trabajo (61%)
  - Redujeron los conflictos (52%)
  - Su compromiso con la organización (44%)
  - Las relaciones con los clientes (37%)

Fuente: Work / Life Solutions, Inc. & ICF
Fecha: 4 de Enero de 2001

⇒ **Si deseas conocer más sobre el mundo del coaching ejecutivo o contratar un proceso para usted o su empresa, pregunte por uno de nuestros aseosores o selecciona un coach ICL en nuestro directorio de coaches profesionales.**

⇒ **Si ya eres Coach y deseas especializarte en Coaching Ejecutivo o Directivo Coach pregunta por nuestros programas especializados y certificaciones internacionales.**

Inscribete gratis en nuestra comunidad de coaching y liderazgo y forma parte activa de nuestra red internacional ICL COACH