



Elementos del coaching

TEMA 1. Coaching y medición de resultados

El coaching se puede clasificar según sus objetivos específicos. Muchos coaches pueden especializarse en áreas específicas o adaptar su enfoque según las necesidades individuales de sus clientes.

Coaching ejecutivo o empresarial

Se enfoca en líderes, ejecutivos y empresarios. El objetivo es mejorar el desempeño y las habilidades de liderazgo en un entorno empresarial. Puede abordar temas como la toma de decisiones, la gestión del tiempo, la resolución de conflictos y el desarrollo de estrategias.

Objetivos:

- **Desarrollo de habilidades de liderazgo:** uno de los principales objetivos del coaching ejecutivo es ayudar a los líderes y ejecutivos a desarrollar y mejorar sus habilidades de liderazgo. Esto incluye la gestión de equipos, la toma de decisiones efectivas, la comunicación, la resolución de conflictos y la motivación de los empleados.
- **Mejora del desempeño individual:** el coaching ejecutivo busca mejorar el desempeño de los líderes y ejecutivos en sus roles específicos. Esto puede incluir el establecimiento de metas y la identificación de áreas de mejora para aumentar la productividad y el logro de resultados.
- **Desarrollo de estrategias empresariales:** en el ámbito empresarial, el coaching puede ayudar a los ejecutivos a desarrollar y ejecutar estrategias efectivas para el crecimiento y el éxito de la organización. Esto puede implicar la planificación estratégica, la gestión del cambio y la innovación.

Gestión del talento: algunos objetivos del coaching ejecutivo pueden estar relacionados con el desarrollo y la gestión del talento de los ejecutivos. Esto incluye la planificación de la sucesión, la gestión de transiciones de roles y el desarrollo de habilidades para avanzar en su carrera y crecimiento empresarial.

- **Fomento de la motivación y el compromiso:** el coaching puede ayudar a los líderes a aumentar la motivación y el compromiso de sus equipos y empleados. Esto es fundamental para crear un entorno de trabajo positivo, productivo e inspirador.

- **Mejora de las relaciones interpersonales:** el coaching también puede abordar problemas de relaciones interpersonales dentro de la organización. Ayuda a los líderes a desarrollar habilidades de comunicación efectiva y a construir relaciones positivas con colegas, stakeholders, subordinados y superiores.

- **Cambio de comportamiento:** a menudo, el coaching ejecutivo se utiliza para identificar y cambiar patrones mentales, creencias, comportamientos y actitudes que pueden estar obstaculizando el éxito del líder o de la organización. Esto puede incluir la eliminación de hábitos contraproducentes o el fortalecimiento de comportamientos efectivos.

- **Alineación con los valores de la organización:** el coaching puede ayudar a asegurar que los líderes y ejecutivos estén alineados con los valores y la cultura de la organización. Esto promueve la coherencia y la cohesión en la toma de decisiones y las acciones. También es una buena herramienta para cambios en el clima laboral, mediante la revisión y transformación de culturas obsoletas, esquizoides o alejadas de los estándares que demanda la misión de las empresas.

- **Desarrollo de competencias para la toma de decisiones:** los líderes a menudo se enfrentan a decisiones difíciles. El coaching puede ayudar a desarrollar habilidades y estrategias efectivas para la toma de decisiones éticas y acertadas.

- **Medición de resultados:** uno de los aspectos fundamentales del coaching ejecutivo y empresarial es medir y evaluar el progreso y los resultados. Esto se hace a menudo mediante la recopilación de coevaluaciones y el seguimiento de indicadores clave de rendimiento (Sánchez, 2020).

Coaching de Equipos

Su objetivo principal es mejorar el rendimiento de un equipo en particular. El coach trabaja con el equipo para identificar y abordar desafíos, mejorar la colaboración y alcanzar metas específicas. Este tipo de coaching se enfoca en ayudar a los equipos a alcanzar sus metas, desarrollar relaciones interpersonales efectivas y colaborar de manera más eficiente.

Objetivos:

- **Mejora del rendimiento del equipo:** el objetivo fundamental es aumentar la productividad y el rendimiento del equipo, asegurando que alcance o supere sus objetivos y metas.
- **Fortalecimiento de la colaboración:** fomentar la colaboración efectiva dentro del equipo, lo que incluye una comunicación abierta y constructiva, el trabajo en equipo y la resolución conjunta de problemas.
- **Desarrollo de habilidades interpersonales:** ayudar a los miembros del equipo a desarrollar habilidades de relaciones interpersonales, como la empatía, la escucha activa y la gestión de conflictos.
- **Clarificación de roles y responsabilidades:** asegurar que todos los miembros del equipo comprendan sus roles y responsabilidades, lo que reduce la duplicación de esfuerzos y la confusión.
- **Establecimiento de objetivos y prioridades:** ayudar al equipo a definir metas claras y prioridades, y a alinear sus esfuerzos hacia la consecución de estas metas.
- **Mejora de la comunicación:** mejorar la comunicación dentro del equipo, incluyendo la comunicación vertical y horizontal, así como la retroalimentación efectiva.
- **Gestión de conflictos:** desarrollar habilidades para abordar y resolver conflictos de manera constructiva, evitando que los desacuerdos interfieran en la productividad del equipo.

- **Cohesión y motivación del equipo:** fomentar un sentido de unidad y motivación compartida dentro del equipo, lo que puede aumentar la moral y el compromiso (Fiol & Obiols, 2013).

2. Entregables del coaching de equipos:

- 1. Plan de acción:** se trata de un plan detallado que incluye los pasos específicos que el equipo tomará para abordar los problemas y lograr sus objetivos. Este plan suele ser el resultado de la colaboración entre el coach y el equipo.
- 2. Sesiones de coaching:** durante las sesiones de coaching programadas y conducidas por el coach, donde se abordan temas específicos, se exploran soluciones y se realizan actividades de desarrollo de habilidades.
- 3. Evaluaciones y retroalimentación:** es la recopilación y el análisis de información relevante, como encuestas de satisfacción del equipo, evaluaciones de 360 grados y comentarios de los miembros del equipo, para identificar áreas de mejora.
- 4. Herramientas y ejercicios:** el coach proporciona herramientas, ejercicios y técnicas específicas que el equipo puede utilizar para mejorar su rendimiento y colaboración.
- 5. Medición del progreso:** el coach realiza un seguimiento y una evaluación periódica para medir el progreso del equipo en relación con los objetivos establecidos y las áreas de mejora identificadas.
- 6. Desarrollo de competencias:** el desarrollo de habilidades y competencias específicas que el equipo puede aplicar en su trabajo diario.
- 7. Informe de finalización:** al final del proceso de coaching, se proporciona un informe que resume los logros, los cambios observados y las áreas de mejora futuras del equipo (Fiol & Obiols, 2013).

Coaching de vida:

Su objetivo principal es ayudar a las personas a alcanzar un mayor nivel de satisfacción y éxito en diversas áreas de sus vidas personales. Este tipo de coaching se enfoca en el desarrollo personal, el crecimiento y el logro de metas personales.

Los objetivos y logros típicos del coaching de vida pueden variar según las necesidades y deseos individuales de cada persona.

Objetivos:

- **Clarificación de objetivos personales:** ayudar a los individuos a definir y establecer objetivos personales claros y significativos en áreas como la carrera, las relaciones, la salud, la familia y el desarrollo personal.
- **Desarrollo de autoconciencia:** fomentar la autoconciencia y el autoconocimiento para comprender mejor los valores personales, las creencias, las fortalezas y las áreas de mejora.
- **Mejora de las habilidades de toma de decisiones:** desarrollar habilidades para tomar decisiones informadas y alineadas con los valores personales y los objetivos de vida.
- **Gestión del tiempo y productividad:** ayudar a las personas a gestionar su tiempo de manera efectiva para equilibrar sus compromisos laborales y alcanzar sus metas personales.
- **Desarrollo de habilidades de comunicación:** mejorar las habilidades de comunicación interpersonal para fortalecer las relaciones personales y profesionales.
- **Cambio de comportamientos destructivos:** abordar y superar patrones de comportamiento negativos o destructivos, como la procrastinación, el perfeccionismo y el autosabotaje.
- **Mejora de las relaciones personales:** desarrollar habilidades para construir relaciones más saludables y significativas con familiares, amigos, parejas y colegas.

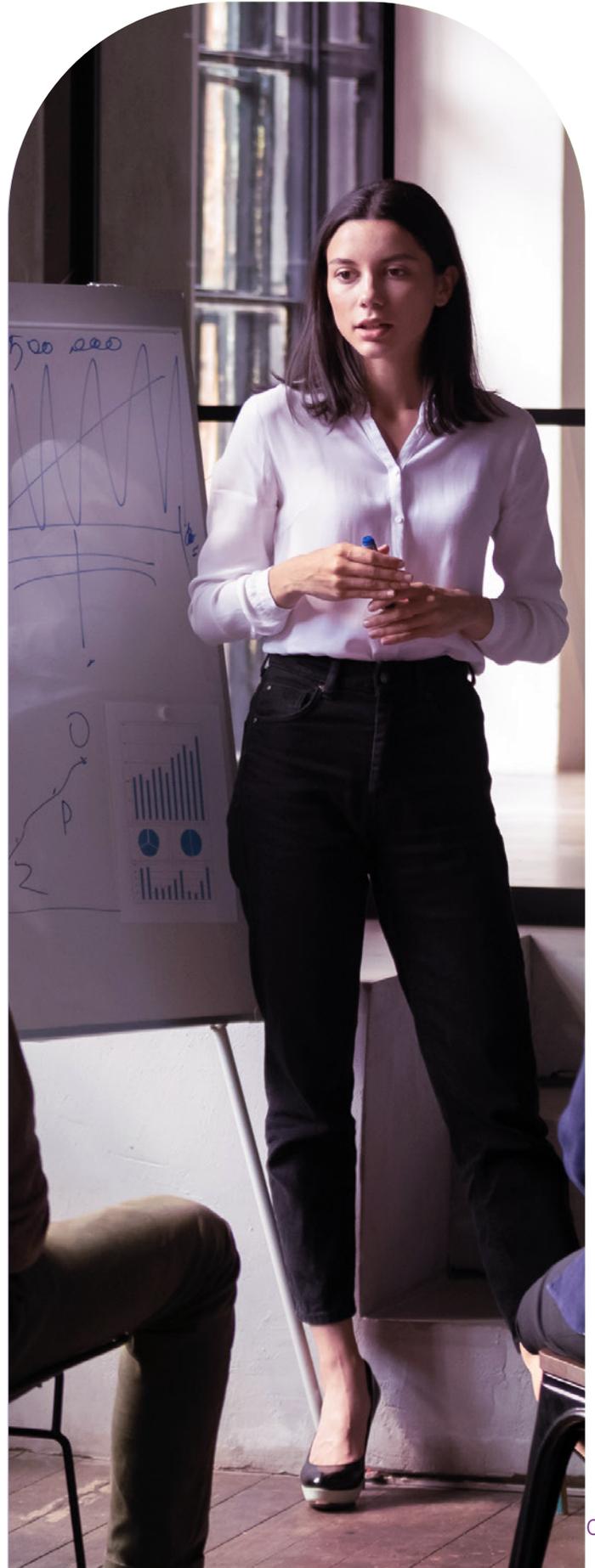
- **Gestión del estrés y la ansiedad:** aprender estrategias y técnicas para gestionar el estrés y la ansiedad, para mejorar el bienestar emocional.
- **Mejora de la salud y el bienestar:** establecer metas relacionadas con la salud, como la pérdida de peso, la actividad física, la alimentación saludable y la adopción de hábitos de vida más saludables.
- **Desarrollo de un propósito de vida:** ayudar a las personas a encontrar un sentido de propósito en la vida y a establecer metas alineadas con ese propósito (Vázquez & Lorenzo Farrapeira, 2021).

Elementos clave del coaching de vida basado en el bienestar:

- **Enfoque en fortalezas:** identificar y desarrollar las fortalezas personales y recursos internos para superar desafíos y alcanzar metas.
- **Cambio de enfoque:** centrarse en lo positivo, ayudando a las personas a cambiar su enfoque de la corrección de problemas hacia la búsqueda de soluciones y el cultivo de emociones positivas.
- **Establecimiento de metas positivas:** establecer metas basadas en el bienestar y la felicidad, relacionadas con el crecimiento personal, relaciones significativas, propósito de vida y satisfacción laboral.
- **Promoción de emociones positivas:** fomentar la generación de emociones positivas como la gratitud, la alegría, la esperanza y el optimismo, y guiar en la práctica de estrategias que aumenten el bienestar emocional.
- **Resiliencia y afrontamiento:** enseñar habilidades de resiliencia para manejar eficazmente el estrés, la adversidad y los desafíos, desarrollando estrategias de afrontamiento positivas.

- **Cultivo de relaciones significativas:** centrarse en el desarrollo de relaciones significativas y enriquecedoras, fortaleciendo la comunicación interpersonal y las conexiones sociales.
- **Autenticidad y propósito:** ayudar a descubrir la autenticidad y definir el propósito en la vida, explorando valores personales y buscando actividades alineadas con esos valores.
- **Medición de progreso:** utilizar herramientas y evaluaciones para medir el progreso en términos de bienestar y felicidad, proporcionando una base objetiva para evaluar el éxito del coaching (Vázquez & Lorenzo Farrapeira, 2021).

El objetivo es mejorar la calidad de vida enfocándose en el florecimiento humano, el desarrollo de fortalezas y la promoción de emociones y relaciones positivas. El coach juega un papel clave en guiar al coachee en este proceso de transformación hacia una vida más plena, satisfactoria y significativa.



Medición de los resultados de coaching

La medición de resultados en el coaching es esencial para evaluar la efectividad del proceso y garantizar que se estén logrando los objetivos deseados. La evaluación puede ser tanto cualitativa como cuantitativa, y es importante adaptar las métricas y métodos de evaluación según las necesidades y objetivos específicos de cada proceso de coaching. Además, la confidencialidad y la honestidad son fundamentales para garantizar que el coachee se sienta cómodo compartiendo su progreso y desafíos con el coach.

Formas comunes de medir los resultados del coaching

▶ Objetivos claros y medibles

Establecer objetivos específicos, alcanzables, relevantes y limitados en el tiempo (SMART) desde el inicio del proceso de coaching, proporcionando una base sólida para medir el progreso.

▶ Autoevaluación del coachee

El coachee puede llevar un registro de su propio progreso y desarrollo, utilizando un diario de desarrollo personal u otra herramienta similar.

▶ Feedback del coachee

La retroalimentación regular del coachee sobre su progreso, aprendizaje y mejoras es fundamental para evaluar los resultados del coaching.

▶ Evaluación del coach

Evaluación del progreso del coachee por parte del coach, utilizando observación directa, seguimiento de tareas y herramientas de evaluación, como cuestionarios.

▶ Indicadores Clave de Rendimiento (KPIs)

Definición de KPIs específicos relacionados con el desempeño laboral, la satisfacción del cliente, la gestión del tiempo, entre otros, dependiendo de los objetivos del coaching.

▶ Entrevistas de salida

Realización de entrevistas de salida al finalizar el proceso de coaching para evaluar su impacto en la vida o carrera del coachee.

▶ Comparación con la situación inicial

Comparar la situación del coachee antes y después del coaching para medir los resultados.

▶ Efecto en el entorno laboral o personal

Evaluación del impacto del coaching en el entorno laboral o personal del coachee, incluyendo mejoras en la comunicación, la moral del equipo o la calidad del trabajo.

▶ Seguimiento a largo plazo

Seguir el progreso del coachee a largo plazo para asegurarse de que los cambios positivos sean duraderos.

▶ Encuestas y evaluaciones externas

Recopilación de comentarios y evaluaciones de personas en el entorno del coachee, como colegas, supervisores o clientes, para obtener una perspectiva externa sobre el impacto del coaching (evaluaciones de 360°).

Referencias

Fiol, A., y Obiols, M. (2013). *Coaching para todos: herramientas para el cambio personal y profesional*. 2ª ed. Barcelona: Plataforma.

Grant, A. M. (2012). ROI is a poor measure of coaching success: towards a more holistic approach using a well-being and engagement framework. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 5(2), 74-85.

Sánchez, L. I. B. (2020). *Coaching empresarial: guía práctica desde una mirada científica*. 1ª ed. Madrid: Síntesis; 2020.

Vázquez, S. & Lorenzo Farrapeira, J. (2021). *Coaching emergente. Psicología positiva para un nuevo Liderazgo*. 1ª ed. Madrid: Síntesis.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.