

Coaching ejecutivo

Cómo lograr directivos
que consigan resultados

Consulte nuestra página web: www.sintesis.com
En ella encontrará el catálogo completo y comentado



Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de la propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) vela por el respeto de los citados derechos.

Coaching ejecutivo

Cómo lograr directivos
que consigan resultados

Miguel A. Alonso
Ana M.^a Calles
Pedro Gioya



Reservados todos los derechos. Está prohibido, bajo las sanciones penales y el resarcimiento civil previstos en las leyes, reproducir, registrar o transmitir esta publicación, íntegra o parcialmente, por cualquier sistema de recuperación y por cualquier medio, sea mecánico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o por cualquier otro, sin la autorización previa por escrito de Editorial Síntesis, S. A.

© Miguel A. Alonso
Ana M.^a Calles
Pedro Gioya

© EDITORIAL SÍNTESIS, S. A.
Vallehermoso, 34. 28015 Madrid
Teléfono 91 593 20 98
<http://www.sintesis.com>

ISBN: 978-84-975671-6-9
Depósito Legal: 43.911-2010

Impreso en España - Printed in Spain

Índice

<i>Introducción</i>	9
1. Estrategias de desarrollo de personas en entornos organizacionales	13
1.1. El coaching ejecutivo y las organizaciones del siglo XXI ante la incertidumbre y el cambio	13
1.2. El concepto de Desarrollo en entornos profesionales	17
1.3. Aprendizaje vs. Desarrollo	17
1.4. La medición del desarrollo	18
2. Coaching Ejecutivo: Bases	21
2.1. Concepto, Objeto y Situación del Coaching Ejecutivo	21
2.1.1. <i>Concepto de Coaching Ejecutivo</i> , 21. 2.1.2. <i>Objeto</i> , 27. 2.1.3. <i>Situación del coaching ejecutivo</i> , 28.	
2.2. Ventajas de la Implantación de acciones de Coaching en la empresa	31
2.3. Principios básicos para el éxito en un proceso de coaching	32
2.3.1. <i>El coaching se centra en la consecución de objetivos empresariales</i> , 33.	
2.3.2. <i>El cliente del coach es el receptor del coaching</i> , 33. 2.3.3. <i>El coaching no es una técnica de evaluación</i> , 34. 2.3.4. <i>El coach externo dota de confi-</i> <i>dencialidad al proceso</i> , 34. 2.3.5. <i>Principios éticos</i> , 35. 2.3.6. <i>Otros prin-</i> <i>cipios para el desarrollo</i> , 37.	
2.4. Diversidad Cultural: Cómo integrar la dimensión cultural en el Coaching Ejecutivo	37
2.4.1. <i>¿Qué se entiende por Cultura?</i> , 38. 2.4.2. <i>La Cultura y sus implica-</i> <i>ciones para el Coaching</i> , 40.	

3. Agentes en los procesos de coaching	43
3.1. Introducción	43
3.2. La Dirección General	43
3.3. Compañeros y mandos de la empresa	44
3.4. El coach	45
3.4.1. <i>¿Qué es un coach?</i> , 45. 3.4.2. <i>La formación de los coaches</i> , 47. 3.4.3. <i>La supervisión del coach</i> , 48.	
3.5. El coachee	49
3.5.1. <i>Perfiles de personas que reciben coaching</i> , 50. 3.5.2. <i>Reacciones inadecuadas en el coachee</i> , 51.	
4. Competencias del coach	59
4.1. Competencias del coach según las asociaciones	59
4.1.1. <i>International Coach Federation</i> , 59. 4.1.2. <i>Asociación Mundial de Coaches Ejecutivos</i> , 60.	
4.2. Competencias del coach en las sesiones	63
5. Fases del coaching (I). Fase previa	81
5.1. Introducción	81
5.2. Fases de un proceso de Coaching	86
5.2.1. <i>Análisis de la Organización</i> , 86. 5.2.2. <i>Planificación del Programa</i> , 96.	
6. Fases del coaching (II). Evaluación	101
6.1. Importancia de la Evaluación	101
6.2. Elección del modelo de evaluación	104
6.2.1. <i>Examen psicológico del Potencial (Saber Hacer, Poder Hacer y Querer Hacer)</i> , 106. 6.2.2. <i>Herramientas de evaluación</i> , 109. 6.2.3. <i>Análisis de los datos recogidos</i> , 134.	
6.3. Devolución de la información de la evaluación	135
7. Fases del coaching (III). Plan Personal de Acción: Reflexión, redacción y puesta en práctica	143
7.1. Entrevistas de Coaching enfocadas a la reflexión	143

7.1.1. <i>Compromiso</i> , 144.	7.1.2. <i>Emoción versus Razón</i> , 144.	7.1.3. <i>Misión y visión</i> , 146.	7.1.4. <i>Valores</i> , 153.	7.1.5. <i>Creencias</i> , 154.	7.1.6. <i>La creencia en la suerte</i> , 157.
7.2. Apartados más habituales en el plan personal de acción	158				
7.2.1. <i>Objetivos</i> , 159.	7.2.2. <i>Ejemplo de Plan Personal de Acción</i> , 163.				
7.3. Puesta en Marcha del plan de acción: la práctica	166				
7.3.1. <i>Suspender las soluciones intentadas</i> , 169.	7.3.2. <i>Técnicas de comunicación persuasiva para vencer la resistencia al cambio</i> , 170.				
7.4. Sesiones de seguimiento	171				
7.5. Utilidad y rentabilidad del coaching	172				
8. <i>Coaching de equipos</i>	175				
8.1. El equipo como sistema	175				
8.2. Concepto de equipo	176				
8.3. Componentes clave del Coaching de Equipos	179				
8.4. El proceso del Coaching de Equipos	186				
8.4.1. <i>Fase 1: Diagnóstico</i> , 188.	8.4.2. <i>Fase 2: Desarrollo conjunto del equipo</i> , 191.	8.4.3. <i>Fase 3: Coaching individual</i> , 192.			
8.5. La comunicación en la transferencia de comportamientos	192				
8.6. Habilidades fundamentales para el desarrollo de equipos	195				
9. <i>Procesos de desarrollo profesional (además del Coaching)</i>	199				
9.1. Autodesarrollo	200				
9.2. Mentoring	201				
9.3. Asignación de Proyectos especiales (Job Assignment)	206				
9.4. Experiencias intensivas en feedback	208				
9.5. Discurso Apreciativo	210				
9.6. Aprendizaje a través de la Acción (Action Learning)	215				
9.7. Construcción de redes (Networking)	219				
9.8. Case-in-Point	221				
9.9. Espacio abierto (Open Space)	223				
9.10. World Café	224				
9.11. Escenarios de Futuro (Procesos en U)	224				
9.12. Amplitud de miras (Foresight)	224				
9.13. Metáforas e historias	225				
<i>Bibliografía</i>	227				