

Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al documento y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA
UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Chía - Cundinamarca

**PROGRAMA DE ACTUALIZACION
COACHING GERENCIAL**

**ANDREA BENJUMEA SANCHEZ
CODIGO: 201314718**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
INSTITUTO FORUM
ESPECIALIZACION EN GERENCIA COMERCIAL
BUCARAMANGA
2015**

SITUACIÓN LABORAL SELECCIONADA PARA APLICAR EL PROCESO DE COACHING

CONTEXTO:

La finca Villa Sofía está ubicada en el municipio de San Martín, Cesar. Es una empresa familiar con una trayectoria de más de 20 años en producción de leche y ganadería

SITUACION ACTUAL:

Actualmente la actividad principal de la finca es la reproducción y comercialización de ganado Cebú. Su estructura organizacional está integrado, principalmente por el Gerente/Propietario, la Administración General; Auxiliar Administrativa, Contadora (externa), el Administrador (mayordomo) y tres trabajadores que residen en la finca.

La Administración General en repetidas ocasiones, ha manifestado no estar en congruencia con la Administración en la finca e identifica la falta de liderazgo en la delegación y seguimiento a las tareas que se les asignan a los trabajadores en la finca.

META:

Generar herramientas apropiadas para seleccionar el perfil del Administrador (mayordomo) de la finca Villa Sofía.

MODULO I: Competencias Básicas del Coach

1. Según la situación, describa las características o competencias necesarias para que un coach pueda intervenir en el proceso de Coaching, justificando esta necesidad dentro de la situación específica.

Tener empatía y ética durante el proceso de Coaching, establecer confianza, disposición de escucha completa, comprensión ante la situación presentada del coache, mantener una comunicación constante y efectiva, facilitar el aprendizaje y resultados y finalmente retroalimentación para precisar en el tema expuesto.

MODULO II: Coaching Organizacional

1. ¿Cuáles son los objetivos principales al incluir Coaching Organizacional en la situación específica?

Objetivo General:

Seleccionar apropiadamente el perfil del administrador (mayordomo), de acuerdo a la filosofía del Gerente y actividades principales de la finca.

Objetivos Específicos:

- Reconocer las habilidades y competencias para este cargo a través de entrevistas y actividades en la práctica; en aprovechamiento de la tierra, cultivos de vegetales, reproducción bovina, cuidado y mantenimiento de praderas y cuidado y protección de los bienes muebles e inmuebles de la finca.
 - Identificar por medio de herramientas el estilo de liderazgo pertinente al cargo; delegación de funciones, seguimiento a tareas, comunicación efectiva, empoderamiento, ligereza, responsabilidad y honestidad.
2. ¿Cómo cree que el proceso de Coaching facilitara o aportara a este proceso?

Mediante el proceso de Coaching se puede aclarar y dar soporte a las habilidades necesarias para seleccionar el perfil del administrador (mayordomo), a implementar un uso adecuado de la comunicación, a canalizar las emociones respecto a situaciones presentadas y generar compromisos entre las personas involucradas. Por último a gestionar positivamente el plan de acción acordado en este proceso cumpliendo así la meta inicial.

3. Describa los resultados que desea encontrar aplicando el Coaching Organizacional a la situación específica

Principalmente cumplir con los objetivos planteados. Transmitir la filosofía de la empresa y administrar efectivamente los recursos que esta posee.

MODULO III: El poder de la Conversación y Preguntas Inteligentes

1. Lista de actores principales a intervenir en este proceso

A. Gerente / Propietario

Hombre de 91 años de edad y patriarca de la familia. Su personalidad es Analítico - Afable, con frecuencia se le facilita y genera confianza en comunicarse a través del sentido auditivo y kinestésico.

B. Administrador General

Mujer de 54 años de edad e hija del Propietario. Su personalidad es Expresivo – Afable, con frecuencia se le facilita y genera confianza en comunicarse a través del sentido visual y kinestésico.

C. Administrador (mayordomo)

Hombre de 56 años de edad, sobrino del Propietario. Su personalidad es Analítico – Expresivo, con frecuencia se le facilita y genera confianza en comunicarse a través del sentido visual y kinestésico.

2. Frente a cada actor, piense cuales son las preguntas y temas más relevantes sobre los que considera que se debe trabajar.

A. Gerente

En general, ¿Cómo percibe actualmente la finca?

¿Cuáles son los aspectos en los que se requiere mejorar en esta situación?

¿Cuáles de todos estos serían los más prioritarios?

¿Qué garantiza que pueda obtener los resultados esperados en esta situación?

En caso de no resultar, ¿Qué haría?

¿Qué puede aprender de toda esta situación?

B. Administrador General

¿Cómo describe la situación en estos momentos?

¿Está satisfecho con la administración actual en la finca?

De acuerdo a la filosofía y actividades principales de la empresa, ¿Cuál sería el perfil ideal del administrador?

¿Qué obstáculos se han presentado en esta situación?

¿Cómo han resuelto estos obstáculos?

¿Sería adecuado seguir con la administración tradicional de una finca?

¿Qué cambiaría? ¿Cuáles serían las consecuencias?

Si no se llegara a cumplir pronto con el objetivo ¿Qué otras opciones existen?

De estas opciones, ¿Cuál sería la más óptima?

¿Cuándo lo haría?

¿Qué puede aprender de toda esta situación?

C. Administrador (mayordomo)

¿Cuáles son las habilidades, que considera, debe tener el administrador de la finca?

¿De qué forma contribuye esto a su vida?

¿Qué pasaría si no hiciera adecuadamente su labor?

¿Qué sería lo mejor si lo logra?

¿Qué sería lo peor si no lo logra?

¿Qué puede aprender de toda esta situación?

MODULO IV: Modelos Mentales; Creencias y Paradigmas

1. ¿Cuáles crees que son las principales creencias o paradigmas a los que se ven enfrentados los actores de la situación laboral seleccionada?

- El administrador de finca debe ser solo operativo

Creencia positiva:

El administrador se considera una persona integral, que tenga empatía y comunicación con las personas, práctico, organizado y ser flexible ante cualquier situación

- Seguir el modelo tradicional de administración

Creencia positiva:

Un modelo de administración actual y apropiada, genera confianza, facilita la comunicación, manejo de recursos, conoce de planeación y delegación.

- Ser creativo no es funcional en una finca

Creencia positiva:

Tener iniciativas y generar ideas crean herramientas que aporten al desarrollo de una actividad en la finca, cumpliendo con mayor satisfacción las funciones y metas propuestas.

- El empoderamiento en resolución de problemas solo le pertenece al Propietario

Creencia positiva: El empoderamiento fortalece las capacidades y confianza del Administrador en la resolución de problemas e impulsando cambios positivos en situaciones que se presenten a su alrededor.

2. ¿Qué imágenes u holografías cree que es importante enriquecer o cambiar en los actores de la situación laboral?

Holografías a enriquecer: Innovación, trabajo en equipo, cuidado del medio ambiente, desarrollo sostenible, comunicación efectiva, motivación, empoderamiento, ligereza y planeación

Holografías a cambiar: Operativo, derrochador, desorden, lentitud y negativismo

MODULO V: Gerentes a Coaches

1. ¿Qué actitudes o competencias necesitan tener los líderes con personas a cargo vinculados en la situación seleccionada?

Compromiso con su labor, practico, control en situaciones bajo presión, actitud de servicio y ligereza; flexible ante las diferentes situaciones que se presenten, comunicación, manejo de recursos, delegación y seguridad en la toma de decisiones.

2. ¿Cómo por medio del Coaching, los líderes podrían mejorar las relaciones laborales y/o la cercanía con sus equipos para el éxito en esta situación?

Lograr manejar las emociones que se presenten en diferentes situaciones, tener herramientas que ayuden a visualizar diferentes opciones u escenarios en la resolución de un problema, establecer medios de comunicación efectivos o mejorarlos, potencializar las habilidades de las personas, cambiar creencias que obstaculicen el desempeño del trabajador y conocer los estilos de personalidades que tienen las personas que laboran en la empresa.

3. Qué cambiaría en el estilo de conversación actual de los líderes con personas a cargo pensando en un modelo de conversación orientado al Coaching?

Tener un estilo de conversación enfocada a lograr una meta, con disposición de escucha, abstenerse a dar prejuicios y críticas, ampliar el lenguaje verbal y no verbal, manejar adecuadamente las emociones, adoptar un comportamiento flexible para comprender y adecuarse a la situación presentada y a aplicar las técnicas de retroalimentación.

MODULO VI: Coaching de Equipos

1. Seleccione los equipos que intervienen en esta situación laboral
 - A. El Administrador General y el Administrador (mayordomo)
 - B. El Administrador (mayordomo) y los trabajadores que viven en la finca.
2. ¿Cómo intervendría, por medio del Coaching a los equipos y en qué momentos?

Identificando la dinámica de los equipos y habilidades de cada uno, haciendo intervenciones oportunas con preguntas poderosas y realizando acompañamiento continuo.

En el equipo A:

Aplicando herramientas como la DOFA y versatilidad de estilos de liderazgo, en situaciones donde se identifiquen necesidades y oportunidades a gestionar en la finca; en la planeación de presupuesto, en la decisión de compra de recursos e interacción con la comunidad.

En el equipo B:

Aplicando herramientas como el VAKOG y el estilo Bambú, en situaciones donde se presente resolución de problemas diarios, en la comunicación que se implemente y en la programación y seguimiento de una tarea asignada.

MODULO VII: Coaching Comercial

1. ¿Hay algún actor de la situación actual seleccionada al que se requiera fidelizar o vincular de una manera positiva para conseguir el objetivo?

Al propietario de una finca vecina quien conoce la situación actual y es muy cercano a la familia.

2. Ejemplifique ¿Cómo desde el Coaching Comercial, trabajaría para quienes aún no se han vinculado con el proceso puedan hacerlo viendo en él beneficios y ventajas?

Identificando oportunidades donde se requieran esclarecer situaciones u objetivos a alcanzar. En este caso en la participación con la comunidad, manejo de recursos, planeación de presupuesto, producción y/o cultivos agrícolas y administración.