

PRESENTACION SUSTENTACION



CASO LABORAL EMPRESARIAL

APLICACIÓN PROCESO
DE COACHING GERENCIAL

Jorge Eliecer Salas Guerrero – Octubre 2015

INFORMACION BASICA DEL CASO

EMPRESA: ECOPETROL S.A.

SITUACION PLANTEDA:



DISPONIBILIDAD VACANTE POR PENSION.

REQUERIMIENTOS DE COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS.

TRASLADO DE PROFESIONAL CON EXPERIENCIA "CARLOS".

DIFICULTADES COMPORTAMENTALES Y DE PENSAMIENTO.

BUEN DESEMPEÑO Y ADAPTABILIDAD DE "CARLOS".

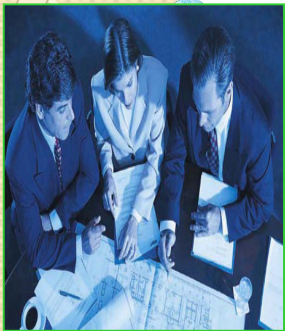
INFORME DE CONDICIONES DEL CARGO Y ACEPTACION.

OPORTUNIDAD DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL.

CAPACITACION, ENTRENAMIENTO Y ADAPTACION.

DIFICULTADES DE RELACIONAMIENTO EN EL EQUIPO.

DESEMPEÑO BAJO, CONFLICTOS INTERNOS, DIFICULTADES PROCESO.



MODULO I – COMPETENCIAS DEL COACH



ESCUCHA ACTIVA Y CONCENTRACION.

ENFOQUE EN EL MENSAJE A TRANSMITIR POR EL COACHEE.

OBSERVACION, APOYO Y MOTIVACION.

EMPATIA, SIMPATIA, ENTENDIMIENTO Y COMPENETRACION.

INTERVENCION INMEDIATA Y GENERAR CUESTIONAMIENTOS.

LLEVAR AL COACHEE A LA REFLEXION Y ANALISIS.

AMBIENTE SEGURO, RESPETUOSO Y DE CONFIANZA.

GENERACION COMPROMISOS, DESARROLLO Y ALCANCE DE METAS Y OBJETIVOS.



MODULO II – COACHING ORGANIZACIONAL

OBJETIVOS DE APLICACIÓN COACHING

MEJORAR DESEMPEÑO LABORAL DEL COACHEE.

DESARROLLO CAPACIDAD, ACTITUD Y COMPORTAMIENTO.

MEJORAR SU RELACIONAMIENTO INTERPERSONAL.

VALIDAR Y ASEGURAR DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

APORTES DEL COACHING AL CASO

AUTOCONOCIMIENTO Y FORMACION COACHEE.

RETROALIMENTACION, CONCIENCIA Y MOTIVACION.

MEJOR AMBIENTE LABORAL, FELICIDAD Y TRANQUILIDAD.

TRABAJO EN EQUIPO Y CUMPLIMIENTO OBJETIVOS.



MODULO II – COACHING ORGANIZACIONAL

RESULTADOS DE APLICACIÓN COACHING

HERRAMIENTA DE PRODUCTIVIDAD Y RENDIMIENTO EN TRABAJO DE EQUIPO.

MEJORES ACTITUDES, TOLERANCIA Y RESPETO.

APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO Y BUENOS RESULTADOS.

MEJORAMIENTO DEL SERVICIO AL CLIENTE.

INCREMENTO EN LOS BUENOS RESULTADOS DEL EQUIPO.



MODULO III – PODER CONVERSACION // ???

ACTORES PRINCIPALES

COORDINADOR AREA PROCESO GERENCIA PROYECTOS

PREGUNTAS A COORDINADOR

COMPROMISO, RESULTADOS, LOGROS, IMPACTO POSITIVO, COHERENCIA, RESPONSABILIDAD, SUPERVISAR, CONTROLAR Y TRANSFORMAR. ES DECIR LIDERAZGO, SITUACIONAL.

- 1 - ¿Cómo se siente usted liderando este equipo de trabajo?.
- 2 - ¿Qué metas, retos y objetivos quiere conseguir como líder de equipo?.
- 3 - ¿Qué considera usted que como líder debe mejorar?.
- 4 - ¿Cuáles cree que son las virtudes y debilidades que su equipo ve en usted?.
- 5 - ¿Qué resultados espera tener con la implementación de este cambio y/o transformación?.



MODULO III – PODER CONVERSACION // ???

ACTORES PRINCIPALES

LIDER DE INTEGRACION OPERACIÓN & MANTENIMIENTO

PREGUNTAS A LIDER INTEGRACION

NUEVAS FORMAS Y POSIBILIDADES, DESARROLLO POTENCIAL, MEJORA ACTITUDINAL Y RESULTADOS POSITIVOS. ES DECIR DISCIPLINA Y PROACTIVIDAD.

- 1 - ¿Qué oportunidades ve en este nuevo reto profesional?.
- 2 - ¿Le agradan los resultados que está obteniendo en su nuevo cargo?.
- 3 - ¿Qué pasaría si escoge otra manera de visualizar y actuar frente a este nuevo reto profesional?.
- 4 - ¿Cuáles cree que son sus mayores fortalezas y debilidades?.
- 5 - ¿Cómo se siente el estar en esta nueva área de trabajo y con nuevas personas a su alrededor?.



MODULO IV – CREENCIAS Y PARADIGMAS

CREENCIAS Y PARADIGMAS



TRABAJO ANTERIOR MEJOR Y SENTIRSE MAS A GUSTO.

QUE NO TIENE CAPACIDADES, COMPETENCIAS Y HABILIDADES.

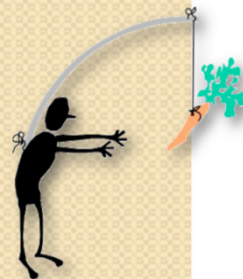
QUE TODO ES MAS DIFICIL Y COMPLICADO EN NUEVO TRABAJO.

QUE EL JEFE LE EXIGE MAS A EL QUE AL RESTO DEL EQUIPO.

QUE LA EXPERENCIA VALE MAS QUE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO EN EQUIPO.

QUE ES MAS IMPORTANTE LA TAREA QUE EL RELACIONAMIENTO.

QUE EL TIENE SU FORMA DE SER Y QUE RECHAZA CUALQUIER CAMBIO EN ASPECTOS FUNDAMENTALES.



MODULO IV – CREENCIAS Y PARADIGMAS

IMÁGENES U HOLOGRAFIAS (POSITIVAS)



NUEVO CARGO TRAERA MAS OPORTUNIDADES, MEJOR FUTURO.

ERRORES CONDUCEN AL ÉXITO SI SOY CONCIENTE Y APRENDO.

LO APRENDIDO ES LO MEJOR Y LO COMPARTO CON LOS DEMAS.

TODOS SOMOS DIFERENTES, RESPETO Y COMPRESION.

SER AMIGABLE Y AFABLE, TRABAJANDO EN EQUIPO TODO ES MAS FACIL DE RESOLVER.

MERECIMIENTO, GUSTO, SATISFACCION Y NUEVOS RETOS.

LOS CAMBIOS SON FACILES, MEJORAN MI CALIDAD DE VIDA, DISFRUTO LO QUE TENGO Y SOY FELIZ.



MODULO V – PNL / COACHING



DESARROLLO PROGRESIVO POSITIVO EN EL COACHEE.

DIFICULTAD Y NO ACEPTACION AL DESARROLLO DEL PROCESO POR PARTE DEL COACHEE.

ANALISIS PROFUNDO DE SITUACION PARTICULAR COACHEE.

DE EMOCIONAL INSATISFACTORIO A FELICIDAD Y PLENITUD.

EMOCIONALIDAD, ESCUCHA, CONVERSACION E IMAGINACION.

PASAR DE UN CONFLICTO A TRANQUILIDAD Y ORIENTACION POSITIVA EN ESFUERZO Y OBTENCION DE RESULTADOS.

RESOLUCION DE MULTIPLES INTERROGANTES EN EL COACHEE.

DE NEGATIVIDAD A ACTITUD POSITIVA TOTAL.



MODULO V – PNL / COACHING

CONCEPTOS BASICOS DE LA PNL UTILIZADOS

RESOLUCION DE INTERROGANTES.

EXTRACCION MENTAL, RACIONALIDAD Y EMOCIONALIDAD.

FLEXIBILIDAD, REFLEXIVIDAD Y ADAPTABILIDAD.

CAMBIO CONDUCTUAL POSITIVO.

CAMBIO DE LA ESCALA DE EMOCIONALIDAD (DE - A +).

ANCLAJE DE ASPECTOS RELEVANTES EN MENTE Y CORAZON.

CALIBRACION, SINCRONIZACION Y CAMBIO.



MODULO VI – DE GERENTES A COACH

ACTITUDES Y COMPETENCIAS DE LOS LIDERES



ESCUCHAR, ENCONTRAR, CONDUCIR Y ORIENTAR SOLUCION.

COMPRENDER Y RESOLVER DIFERENCIAS.

PRIORIZAR INTERESES COMUNES VS INTERESES PARTICULARES.

CONOCER ENTORNO, VARIABLES Y TOMAR DECISIONES.

EMPATIA, SENTIMIENTOS, MOTIVACION Y RESALTAR EL TRABAJO EN EQUIPO.

INSPIRAR E IMPULSAR PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

RECONOCER LO BUENO Y CORREGIR LO MALO.



MODULO VI – DE GERENTES A COACH

MEJORAR RELACIONES Y TRABAJO DE EQUIPOS

CONVERSACION, ACERCAMIENTO, ORIENTACION, RESPUESTAS Y BUENOS RESULTADOS.

CERCANIA Y CONEXIÓN, EQUIPO ESTRATEGICO, EFECTIVO Y EFICIENTE.

RELACIONES INTERPERSONALES, SOSTENIBLES DE LARGO PLAZO.

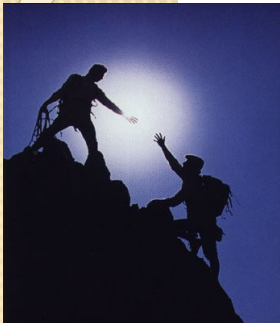
CAMBIO EN ESTILO DE CONVERSACION LIDER

PASAR DEL SERMON A LA ORIENTACION Y CONCERTACION.

NO ENCAUSAR NI DIRECCIONAR LOS TEMAS A RESPUESTAS ESPERADAS.

GENERAR ESPACIOS ABIERTOS DE CONVERSACION Y NO ANTEPONER SUS CREENCIAS.

TENER ESPECIAL CUIDADO CON LA COMUNICACIÓN NO VERBAL.



MODULO VII – COACHING DE EQUIPOS

EQUIPO INTEGRADO POR 5 PERSONAS: IPA/2 PP/1 PFY IC.

GENERAR ESPACIOS Y MOMENTOS DE RELACIONAMIENTO.

INTERVENIR AL EQUIPO EN ESCENARIOS DE TRIUNFO Y/O DERROTA.

MEJORAR RENDIMIENTO / SOLUCIONAR CONFLICTOS,
MEJORAR COMUNICACIÓN, UNIDAD, COHESION,
PLANIFICACION Y MOTIVACION.

ESPACIOS EXPERIMENTALES CON MENTE Y CORAZON ABIERTOS.

IDENTIFICAR ASPECTOS NEGATIVOS Y POSITIVOS.

CONSTRUCCION CONJUNTA DEL FUTURO.



MODULO VIII – COACHING COMERCIAL

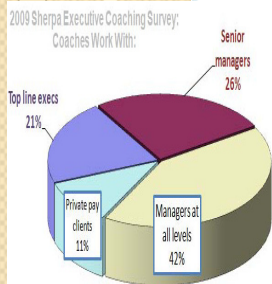
ACTOR A FIDELIZAR Y VINCULAR PROPOSITIVAMENTE

GERENCIA GENERAL, VINCULACION A PROCESO COACHING.

EL IMPACTO DEL COACHING IMPACTARA LA ORGANIZACIÓN.

ESTRATEGIA, SINTONIZACION Y RESULTADOS ESPERADOS.

PARTICIPAR EN EL CAMBIO Y DESARROLLAR LOS EQUIPOS.



COMO TRABAJAR A QUIENES NO SE HAN VINCULADO

VINCULACION DE FORMA INTEGRAL A LAS GERENCIAS OPERACIONALES.

AUTONOMIA, CONOCIMIENTO, FIDELIZACION, SERVICIO AL CLIENTE.

CUBRIR FALENCIAS DE ESTRATEGIA, ASPECTOS TECNICOS Y HABILIDADES HUMANAS.

AUMENTO DE RESULTADOS Y BENEFICIOS PARA TODOS.



Preguntas



"Los problemas no pueden resolverse desde el mismo nivel de conciencia en el que fueron creados".

Albert Einstein