

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

**TRABAJO CASO COACHING ORGANIZACIONAL TRABAJO EN EQUIPO-
CÁMARA DE COMERCIO DE BARRANCABERMEJA**

**PRESENTADO POR
JENNY ALEXANDRA CARREÑO DOMÍNGUEZ**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
DIPLOMADO COACHING GERENCIAL
BUCARAMANGA
JULIO DE 2015**

**TRABAJO CASO COACHING ORGANIZACIONAL TRABAJO EN EQUIPO-
CÁMARA DE COMERCIO DE BARRANCABERMEJA**

**PRESENTADO POR
JENNY ALEXANDRA CARREÑO DOMÍNGUEZ**

**DOCENTE
MARIA PAULA ALONSO**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
DIPLOMADO COACHING GERENCIAL
BUCARAMANGA
JULIO DE 2015**

CONTENIDO

MÓDULO I: Competencias básicas del Coach.....	5
MÓDULO II: Coaching organizacional	7
MÓDULO III: El poder de la conversación/preguntas inteligentes y poderosas	8
MÓDULO IV: Modelos mentales creencias y paradigmas.....	9
MÓDULO V: Gerentes a Coaches.....	10
MÓDULO VI: Coaching de equipos.....	11
MÓDULO VI: Coaching comercial	11
BIBLIOGRAFÍA	14

INTRODUCCIÓN

Este trabajo me permite aplicar todas las herramientas adquiridas en todo éste proceso del Diplomado de Coaching Gerencial; de ahí la importancia de conocerlo y llevarlo al hacer ya que las empresas están descubriendo que las competencias de su personal deben cambiar, ya que más que jefes necesitamos coaches; lo cual nos permite obtener el máximo desempeño del equipo de trabajo, descubrir sus talentos y los distintos niveles de habilidades con que cuentan las personas.

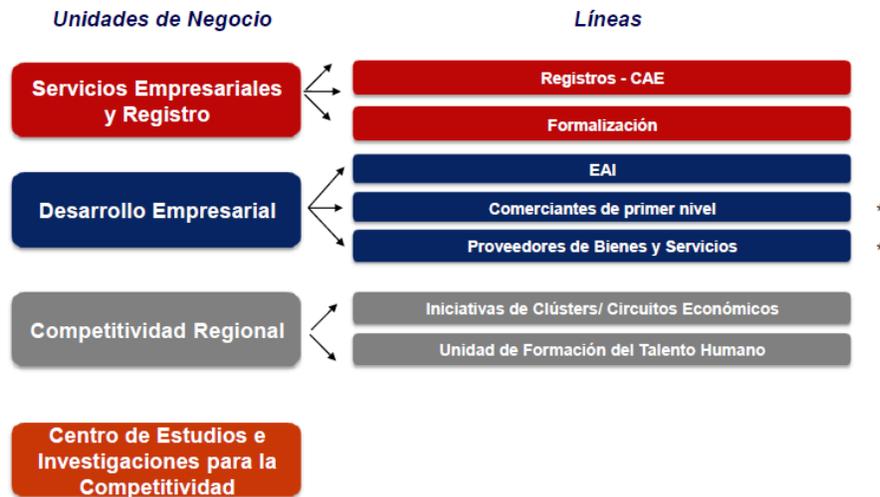
MÓDULO I: Competencias básicas del Coach

Situación Actual

La Cámara de Comercio de Barrancabermeja dentro de su estrategia corporativa maneja las siguientes unidades de negocio como: Servicios empresariales y registro, Desarrollo empresarial, Competitividad Regional y el Centro de Estudios e Investigaciones para la Competitividad.

De acuerdo a reunión de equipo de dirección del mes de Junio de 2015 y revisados los informes trimestrales por parte de Presidencia Ejecutiva se identifica que a la fecha las unidades de negocio no están cumpliendo con las metas; al realizar cada jefe de unidad su presentación ante el equipo, la Presidencia Ejecutiva identifica que en varias actividades expuestas; no existe articulación entre las unidades para el desarrollo de las mismas siendo un proceso de calidad ya establecido por la entidad, lo cual se refleja en los resultados a la fecha.

Por lo anterior para el caso a trabajar y aplicar coaching organizacional es identificar las herramientas que permitan esa articulación y trabajo en equipo entre los jefes de las unidades de negocio.



*: la propuesta de valor es la misma

THE BREAKTHROUGH



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

- Escuche activamente
- Empatía
- Inspire
- Creativo
- Promueva la experimentación y el auto-descubrimiento.
- Comprometa

MÓDULO II: Coaching organizacional

1. ¿Cuáles son los objetivos principales al incluir Coaching organizacional en la situación laboral de referencia?

Encontrar herramientas que permitan el trabajo en equipo entre las unidades de negocio de Cámara de Comercio.

2. ¿Cómo cree que el proceso de Coaching facilitará o aportará a este proceso?

- Descubrir nuevas formas de trabajar positivamente.
- Desarrollar competencias
- Cumplir con el objetivo de la empresa
- Reforzar el autoestima de las personas
- Fomentar el liderazgo
- Mejorar las relaciones directivo-colaborador

3. Describa los resultados que desea encontrar aplicando Coaching Organizacional a la situación laboral de referencia.

- Personas Comprometidas
- Trabajando en equipo
- Con un mismo objetivo
- Logro de resultados
- Motivadas
- Creando e innovando

MÓDULO III: El poder de la conversación/preguntas inteligentes y poderosas

1. Realice una lista de los actores principales a intervenir en este proceso de Coaching.
 - Servicios empresariales y registro
 - Desarrollo empresarial
 - Competitividad Regional
 - Centro de Estudios e Investigaciones para la Competitividad.

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

Las preguntas las realizaría para las cuatro unidades de negocio.

- ¿Qué te gustaría conseguir con tú equipo?
- ¿Cuáles son las características de la situación actual de tú equipo?
- ¿Cuál sería el resultado ideal de tú equipo?
- ¿Qué apoyo necesitas de tú equipo?
- ¿Cuál es el objetivo que más te gustaría alcanzar con ellos?
- ¿Cómo podrían darse los cambios que te gustaría?
- ¿Qué soporte se requiere para que esto funcione?
- ¿Qué harías diferente de lo que estás haciendo ahora, para alcanzar ese resultado?
- ¿Cuál sería el impacto en el equipo de trabajo?
- ¿Tienes claro lo que quieres hacer?
- ¿Cuál es el plan de acción?
- ¿Dónde te llevará esto y a tú equipo?
- ¿Qué te aportará esto y a tú equipo?

MÓDULO IV: Modelos mentales creencias y paradigmas

1. ¿Cuáles cree que son las principales creencias o paradigmas a los que se ven enfrentados los actores de la situación laboral seleccionada?
 - No soy bueno para trabajar en equipo.
 - Sólo yo sé hacer las cosas bien.
 - La estrategia debe adaptarse a la estructura que tenemos.
 - Los directivos deben pensar y los trabajadores actuar.
 - Soy el dueño del proceso.
 - Esto lo he hecho siempre de ésta forma y me funciona.
 - Pierdo la autoridad.
2. ¿Qué imágenes u holografías cree que es importante enriquecer o cambiar en los actores de la situación laboral seleccionada?



Las unidades de negocio deben cambiar ésta imagen u holografía ya que la estrategia de la Cámara es una sola; por lo tanto es de vital importancia el trabajo en equipo donde todos aportemos ideas y alcancemos el cumplimiento de los objetivos y metas.

MÓDULO V: Gerentes a Coaches

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

- Conocimiento
- Confianza
- Empoderamiento
- Inspirar
- Compromiso
- Emprendedores
- Calidad humana
- Tener retos

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?

Conociendo la realidad de las personas, sus competencias, y siendo mucho más participativos con el equipo de trabajo.

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?

Más orientado a personas que ha subordinados.

MÓDULO VI: Coaching de equipos

1. Seleccione los equipos que intervienen en esta situación laboral seleccionada.

- Servicios empresariales y registro
- Desarrollo empresarial
- Competitividad Regional
- Centro de Estudios e Investigaciones para la Competitividad.

2. ¿Cómo intervendría, por medio del Coaching, a los equipos y en qué momentos?

- Semanalmente se realizan reuniones de equipo de dirección donde se programaría un espacio al final de la reunión para iniciar cada intervención con cada unidad de negocio.
- Se programarían espacios de interacción mensualmente para socializar avance del ejercicio en otro sitio diferente a la oficina.

MÓDULO VI: Coaching comercial

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

En este caso es importante vincular al Presidente la Junta de la Cámara ya que tiene buenas ideas, buenos argumentos, es reflexivo y puede ayudar a lograr un cambio positivo en el equipo de trabajo.

2. Ejemplifique cómo, desde el Coaching comercial, trabajaría para que quienes aún no se han vinculado con el proceso puedan hacerlo viendo en él beneficios y ventajas.
- Realizando socialización de la estrategia corporativa de la entidad con ejemplos de casos reales.
 - Darle la importancia a cada integrante del equipo en el rol que desempeña.
 - Realizar talleres de Pre ideación en espacios diferentes a la oficina.
 - Identificar necesidades en equipo de acuerdo a la estrategia corporativa de la entidad.
 - Listar todas las posibles soluciones y convertirlas en proyectos.
 - Generar una agenda de trabajo, compromisos, indicadores alcanzables, reuniones de seguimiento en equipo que nos permitan llegar articulados al cumplimiento de las metas.

CONCLUSIONES

Este trabajo me permitió conocer la importancia del proceso de coaching ya que esto nos permite sacar lo mejor de las personas, potencializar sus habilidades; que crean en ellos mismos; por lo tanto es muy importante saber cómo motivar a esas personas para que tengan éxito en sus decisiones.

Actualmente la gerencia de las personas y de las tareas está basada en un modelo de beneficios mutuos y de cooperación. En la gerencia de las personas y de las tareas se trabaja la coordinación, el liderazgo, la planificación y la toma de decisiones.

Por eso se es responsable de lograr resultados con esa mezcla especial de personas, es decir; mantenerlos, inspirados, motivados y trabajando juntos para el logro de los objetivos de nuestra organización.

BIBLIOGRAFÍA

<http://mprende.co/gestión/10-tips-para-ser-un-coach-gerencial>

<http://www.gestiopolis.com/las-caracteristicas-coaching-gerencial/>

http://www.portal-coaching.com/objetivos_coaching_gerencial.html