

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

COACHING ORGANIZACIONAL APLICADO A LA EMPRESA
DISTRIBUIDORA RAYCO SAS PROYECTO AVANZAR 2

LEIDY CAVIEDES CASTRO

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
ESPECIALIZACION EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
PROGRAMA DE ACTUALIZACION COACHING GERENCIAL
BUCARAMANGA
2015

Contenido

COACHING ORGANIZACIONAL APLICADO A LA EMPRESA DISTRIBUIDORA RAYCO SAS PROYECTO AVANZAR 2	3
Contextualización	3
Situación	4
MÓDULO I: Competencias Básicas del Coach.....	4
MÓDULO II: Coaching organizacional.....	4
MÓDULO III: El Poder de la conversación/ Preguntas Inteligentes y poderosas.....	6
MÓDULO IV: Modelos Mentales Creencias y Paradigmas	8
MÓDULO V: Gerentes a Coaches.....	9
MÓDULO VI: Coaching de equipos	10
BIBLIOGRAFIA	11

COACHING ORGANIZACIONAL APLICADO A LA EMPRESA DISTRIBUIDORA RAYCO SAS PROYECTO AVANZAR 2

Contextualización

Distribuidora Rayco SAS, es una empresa con 39 años en el mercado, su actividad principal es la comercialización de electrodomésticos al por menor y cuenta con 110 sucursales a nivel nacional, haciendo presencia en un 70% del país.

Actualmente la empresa Distribuidora Rayco SAS, está ejecutando un proyecto denominado AVANZAR 2, el cual tiene 3 objetivos:

- Actualización y cambio de versión del sistema de información SAP
- Implementación de las NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera)
- Cambio del módulo de cartera

Para llevar a cabo este proyecto la dirección de la empresa en cabeza del gerente general y gerentes de área, realizaron una selección del personal que iba a participar del proyecto, teniendo en cuenta a las personas que se destacan por su actitud y conocimiento de los procesos de la empresa, los cuales contarán con el acompañamiento de los consultores de la Empresa ICS-TEAM

Se establecieron dos posibles fechas para entregar el proyecto y salir en vivo a nivel nacional con el nuevo sistema, si se cumplen la empresa ofreció incentivos.

Situación

Aunque el personal seleccionado para la ejecución del proyecto son los colaboradores más destacados en cuanto a desempeño eficiente, capacidad y actitud en el área que desarrollan sus funciones normalmente, en el tiempo que lleva en marcha el proyecto no han cumplido con el cronograma de actividades y actualmente se cuenta con un atraso del 40%.

MÓDULO I: Competencias Básicas del Coach

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.

Para poder identificar las causas del atraso en la ejecución del proyecto, aun teniendo todas las herramientas necesarias para ello, sería muy útil poder contar con la intervención de un Coach que cuente con capacidad de escucha y comprensión de la situación, que logre establecer empatía con todos los integrantes del equipo que ejecuta el proyecto (coachees), así podría ayudar a determinar los motivos que hacen que se generen demoras en el desarrollo de las funciones y actividades programadas.

El coach debe ser un buen observador y tener la capacidad de comunicarse de una forma clara, entablando conversaciones con preguntas que lleven al autodescubrimiento y así sacar lo mejor de cada Coachee, por medio de acciones que permitan que el nivel de desempeño del equipo se eleve y se puedan lograr los objetivos.

MÓDULO II: Coaching organizacional

Los objetivos principales al incluir Coaching Organizacional en la situación son los siguientes:

- Identificar los factores que están generando atraso en la ejecución del proyecto Avanzar 2, para establecer estrategias que permitan superarlos y cumplir con el plazo establecido.
- Optimizar la gestión del tiempo.
- Potencializar las fortalezas que posee cada integrante del proyecto
- Mejorar las relaciones laborales de los integrantes del proyecto.

Aporte del proceso de Coaching a este proceso

El proceso de coaching es una herramienta que aportaría mucho a este proceso, porque puede identificar las causas que afectan al trabajo en equipo y que han hecho que no se cumpla con el cronograma de actividades establecido para la ejecución oportuna del proyecto.

Así mismo mejoraría y fortalecería las competencias de los integrantes del proyecto, generando por tanto un mejor desempeño, superando las situaciones que de cierta manera entorpecen el desarrollo de las funciones.

Resultados que se desean encontrar aplicando Coaching Organizacional a la situación laboral de referencia.

- Lograr que las personas que están ejecutando el proyecto se vean como un equipo de trabajo, que debe complementarse de forma eficiente, para que fluyan las actividades individuales y grupales y así poder cumplir con el cronograma establecido.
- Ambiente laboral agradable
- Un equipo de trabajo comprometido con el proyecto del cual son responsables
- Personas más conscientes de sus capacidades y habilidades.

MÓDULO III: El Poder de la conversación/ Preguntas Inteligentes y poderosas

Actores principales a intervenir en este proceso de Coaching.

- Gerente del proyecto
- Líderes funcionales módulos inventarios (MM), Controlling (CO), facturación (SD), finanzas (FI)

Preguntas y temas más relevantes a tratar con cada actor:

- Gerente del proyecto: Es la persona que tiene la responsabilidad principal ante la Gerencia General y la Junta Directiva de la empresa del desarrollo y entrega oportuna del proyecto.

El proceso de coaching sería muy beneficioso puesto que podría orientar a la gerente del proyecto a ejercer un liderazgo que permita armonizar el equipo y enfocarlos en la optimización de los recursos, el tiempo y potencializar las capacidades de cada uno.

Preguntas:

1. ¿Cómo percibe el equipo de trabajo asignado al proyecto?
2. ¿Es posible en las condiciones actuales cumplir con la fecha establecida para la entrega del proyecto?
3. ¿Es consciente de la importancia de su rol de líder dentro del equipo de trabajo?
4. ¿Por qué motivos cree usted que se encuentra atrasada la ejecución del proyecto?
5. ¿De qué manera puede usted como líder motivar el equipo a lograr el cumplimiento de la meta?
6. ¿Qué estrategias ha utilizado?
7. ¿Cree que han tenido resultados esperados? ¿porqué?

8. ¿Qué nuevas estrategias podría implementar?
 9. Una vez aplicadas estas nuevas estrategias ¿cuáles son los resultados que espera obtener?
 10. ¿Cuándo empezaría a aplicarlas?
- Líderes funcionales: el proceso del coaching les permitiría cuestionarse acerca de su desempeño individual y grupal, así mismo como podría aportar para mejorar la productividad del equipo.

Preguntas:

1. ¿Cómo se siente dentro del equipo de trabajo?
2. ¿De acuerdo a su criterio cuales serían los motivos que hacen que el desempeño del equipo no sea el esperado?
3. ¿De qué manera podría mejorar su desempeño?
4. ¿Cómo podría beneficiarla personal y laboralmente cumplir a cabalidad con las expectativas de la gerencia del proyecto y de la empresa?
5. ¿El poder superar retos laborales que emociones le genera?
6. ¿Si estuviera en el lugar de sus compañeros que actitudes podría mejorar, para que el desempeño sea el esperado?
7. ¿Es posible aumentar la eficiencia y mejorar el ambiente laboral dentro del equipo de trabajo?
8. ¿A qué te comprometerías para lograrlo?
9. ¿Cuándo comenzarías?

MÓDULO IV: Modelos Mentales Creencias y Paradigmas

Las principales creencias o paradigmas a los que se ven enfrentados los actores de la situación son las siguientes:

Creencias Limitantes:

- Asumir que las personas tienen una forma de actuar que no pueden cambiar
- Que la gerencia ofreció un plan de incentivos estableciendo una fecha que según ellos sería imposible cumplir.
- Que es muy complicado armonizar un equipo de trabajo en tan corto tiempo, para lograr mejores resultados

Creencias potencializadoras:

- Destacarse por sus habilidades y competencias entre los demás colaboradores de la empresa.
- Desarrollo profesional
- Posibilidad de adquirir nuevos conocimientos

Las imágenes u holografías importantes para enriquecer o cambiar en los actores de la situación laboral:

Para enriquecer:

- Satisfacción de la labor cumplida
- Lo enriquecedor que puede llegar a ser un buen ambiente laboral, dentro de un trabajo en equipo
- Capacidad de cumplir retos

Para cambiar:

- Destacar lo negativo ante lo positivo, para cambiar esta holografía se debe recordar que siempre cualquier situación negativa que se presenta tiene aprendizaje y su lado bueno
- Asumir situaciones sin que hayan sucedido, se deberá aprender y disfrutar más el presente y el ahora, porque el futuro es incierto

MÓDULO V: Gerentes a Coaches

Las actitudes o competencias que debe tener el líder de las personas que ejecutan el proyecto, para lograr la máxima eficiencia son:

- Empatía con el equipo
- Comunicación asertiva
- Escucha activa
- Acompañamiento continuo
- Lograr llevar al equipo a cumplir los resultados, desarrollando las habilidades de cada integrante.

El proceso del coaching permite por medio de la aplicación de las diferentes herramientas que el líder tenga un acercamiento y pueda contar con una visión amplia de cada una de las personas que hacen parte del equipo, dándole la posibilidad de guiarlos hacia la búsqueda de la mejora continua y el crecimiento tanto personal como laboral y profesional.

Es así que el líder que practique el coaching como herramienta de liderazgo, lograría generar cuestionamientos en el coachee que le permitirán darse cuenta que se pueden vencer las creencias que limitan el desempeño y desarrollo, permitiéndole mostrar sus habilidades y adquirir credibilidad.

De acuerdo a la conversación actual de los líderes con personas a cargo y pensando en un modelo de conversación orientado al Coaching se debe mejorar en:

- En la conversación actual cambiaría, a una escucha más activa y personalizada que haga sentir al equipo de trabajo reconocido.
- Que siempre exista congruencia en lo que se piensa, se dice y se hace
- Generar confianza por medio de su actuar

MÓDULO VI: Coaching de equipos

Los equipos que intervienen en esta situación laboral seleccionada:

- Gerente del proyecto
- Equipo que ejecuta el proyecto
- Directivos de la empresa

A los cuales se Intervendría por medio del Coaching estratégico para identificar problemas y causas, para definir acciones que permitan lograr los objetivos.

MÓDULO VII: Coaching comercial

Para la situación laboral seleccionada el actor principal el cual requiere ser vinculado de manera propositiva para conseguir el objetivo es el Gerente del proyecto, puesto que desde su liderazgo puede generar el compromiso, desarrollo y potencialización de las habilidades del equipo de trabajo.

El coaching comercial sería muy útil como proceso de entrenamiento y aprendizaje, incrementando la capacidad de acción efectiva, nivel de conciencia y responsabilidad sobre los comportamientos propios, es así que se ajusta perfecto para trabajar con todo el equipo de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Dilts, R.B. (1998) Creación de modelos con PNL: Un Método para adquirir las habilidades que definen a la persona con éxito. Ediciones Urano. Barcelona.
- Emerick, J.J. (1997) Se la persona que quieres ser. Ediciones Urano. Barcelona
- Dilts, R.B. (1998) Identificación y Cambio de Creencias: Ediciones Urano. Barcelona
- www.ingenieriamental.com
- <http://www.richardbandler.com/>