

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

PROCESO COACHING GERENCIAL
APLICADO A LA EMPRESA INVERSIONES JMSION SAS

JEAN MARCELL MARQUEZ ALVAREZ
Codigo. 201315269

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACION EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
INSTITUTO DE POSTGRADO – FORUM
EXTENSION CUCUTA
2015

PROCESO COACHING GERENCIAL
APLICADO A LA EMPRESA INVERSIONES JMSION SAS

JEAN MARCELL MARQUEZ ALVAREZ

Codigo. 201315269

Este trabajo es requisito para optar por el titulo de Especialista en Finanzas y
Negocios Internacionales

Asesor:

OLGA TIBADUIZA LEON

Lider facilitador profesional en coaching ICL

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACION EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
INSTITUTO DE POSTGRADO – FORUM
EXTENSION CUCUTA

2015

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	4
MÓDULO I - Competencias Básicas del Coach	5
MÓDULO II - Coaching organizacional	6
MÓDULO III - El Poder de la conversación/ Preguntas Inteligentes y poderosas	7
MÓDULO IV - Modelos Mentales Creencias y Paradigmas	10
MÓDULO V - Gerentes a Coaches	11
MÓDULO VI - Coaching de equipos	13
MODULO VII - Coaching Comercial	14
CONCLUSIONES	15
BIBLIOGRAFIA	16

INTRODUCCION

La empresa Inversiones jmsion sas ha estado enfocada al mercado Venezolano por su cercanía, fácil acceso y buen mercado para la comercialización de productos, creando con ello un paradigma mental d tener un solo mercado internacional, por ello no se ha interesado en abrir nuevos horizontes hacia nuevos mercados internacionales. (estado de confort)

Ante ello por medio del Coaching que es un sistema de preguntas desde la aceptación y el no juzgamiento con el objetivo de descubrir que se quiere en la empresa y el acompañamiento hasta alcanzarlo que es potencializar la empresa hacia nuevos mercados comerciales en el exterior con el fin de exportar productos Colombianos

MÓDULO I

Competencias Básicas del Coach

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.

1. Establecer cimientos

Respetar las normas éticas y deontológicas (de la teoría del deber) y ser capaz de aplicarlos adecuadamente a todas las situaciones de coaching.

2. Establecer acuerdos– Comprender lo que requiere la interacción concreta de coaching y de alcanzar un acuerdo con el cliente, nuevo o potencial, sobre el proceso y la relación de coaching. Compromisos de parte y parte.

3. Establecer confianza e intimidad con el cliente y crear un entorno seguro y de apoyo durante todo el proceso.

4. Escucha activa.

Capacidad de centrarse completamente en lo que dice y lo que no dice el cliente, de comprender el significado de sus palabras en su contexto y de ayudar al cliente a expresarse.

5. Cuestionar con fuerza.

Capacidad de hacer preguntas que revelan la información necesaria para obtener el máximo beneficio para la relación de coaching y para el cliente.

6. Comunicación directa y eficaz durante las sesiones de coaching .
Capacidad de utilizar el lenguaje que tenga el mayor efecto positivo en el cliente.

7. Diseñar las acciones. Capacidad de crear oportunidades de aprendizaje continuo con el cliente durante el coaching y en el trabajo y la vida en general. Capacidad de emprender nuevas acciones que conduzcan de la forma más eficaz a los resultados pactados del coaching.

8. Planificar y definir los objetivos.

Capacidad de desarrollar y mantener un plan eficaz de coaching con el cliente.

9. Gestionar el progreso y la responsabilidad. Capacidad de mantener la atención en lo que es importante para el cliente y de trasladar la responsabilidad de la acción al cliente.

MÓDULO II

Coaching organizacional

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

- Renovar la empresa Inversiones jmsion sas con un nuevo enfoque global en los mercados internacionales
- Elaborar una nueva misión y visión de la empresa que abarque el tema Global
- Crear y posicionar un nuevo nombre que proyecte, genere confianza e impacte en los mercados globales donde la empresa quiere posicionar el nombre y marca.
- Cambiar mentalidad o paradigmas internos hacia un pensamiento global (mercado único Venezuela)
- Consolidar un grupo de trabajo eficiente que comparta el mismo enfoque de lograr la meta de la empresa
- Capacitar al grupo de trabajo sobre temas referentes al acceso de mercado, posicionamiento de marca, alternativas de mercado, modelos de negocios con los diferentes países y culturas a nivel global
- Programar estudios de ingles Estudiar ingles

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

- Es un proceso que facilitara la comunicación entre gerente y grupo de trabajo para lograr los objetivos y meta propuesta dentro del proceso
- Fortalece la confianza de quienes participan en el proceso
- Aporta a un mejor bienestar en la organización de la empresa

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

- Cambiar los paradigmas y creencias mentales que han bloqueado la visión de la empresa
- Mejorar los canales de comunicación entre la gerencia y el grupo de trabajo de la empresa
- Generar confianza y motivación en la empresa para alcanzar la meta
- Intentar el proceso y cumplirlo
- Descubrir habilidades de cada persona que participara en el proceso
- Cumplir los objetivos planteados para poder cumplir con la meta

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*.

- Socios
- Gerente
- Grupo de Trabajo

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

- Socios - Gerente

Liderazgo – Conocimiento – Experiencia - Motivación

- Grupo de Trabajo

Conocimiento - Motivación

Preguntas y temas de conversacion

Socios - Gerente

Como Socio - Gerente de la empresa Inversiones jmsion sas, que quieres conseguir en este proceso de Coaching?

- **META: ABRIR NUEVOS MERCADOS COMERCIALES EN EL EXTERIOR CON EL FIN DE EXPORTAR PRODUCTOS COLOMBIANOS**
 - Que es liderazgo? Que es ser lider?
 - Como gerente de la empresa sientes que proyectas liderazgo ante tu equipo de trabajo?
 - Ese liderazgo que proyectas ante tu equipo de trabajo, ¿crees que puede llevar al cumplimiento de la meta propuesta? Por que?
 - como gerente de la empresa, Que es para ti un enfoque Global?
- **Situación de la empresa Inversiones jmsion sas**
 - Has tenido éxito con los negocios establecidos por la empresa?
 - Cual es la situacion actual de la empresa?
 - Estas conforme con la situacion actual de la empresa? Por que?
 - Quieres cambiar esta situacion?
 - Que estas haciendo para cambiar la situacion de la empresa?
 - Has planteado algunas alternativas para cambiar esta situacion?
 - Cual alternativa crees mas asertiva que te pueda llevar al cumplimiento de la meta propuesta?

- Como ves la motivacion del grupo?
 - Has planteado esa alternativa al grupo de trabajo?
 - Como le planteas esa alternativa al grupo de trabajo para que todos se contagien de la misma vision y puedan dar cumplimiento a la meta?
 - Econtraste algun obstaculo al plantearle la alternativa al grupo?
 - Anteriormente has intentado renovar la empresa?
 - Que obstaculo visualizas para que no se puedan cumplir esta meta propuesta?
 - Según tus planteamientos, Te sientes a gusto con la alternativa escogida?
 - Cuando empezaran a elaborar y ejecutar la alternativa?
 - A que te comprometes como gerente de la empresa para cumplir con la alternativa escogida
 - Según tus planteamientos expresados en este proceso de Coaching, Te sientes a gusto con la alternativa escogida?
-
- Grupo de trabajo
 - Que opinan de la meta que se ha establecido por la empresa?
 - Estan de acuerdo con la alternativa escogida para dar cumplimiento a la meta?
 - Ven cualidades y habilidades en el gerente de la empresa para liderar este proyecto?
 - Como es la comunicación entre el grupo de trabajo y el gerente de la empresa?
 - Que motivacion tienen en participar en este proyecto?
 - Se sienten capacitados para cumplir con la meta propuesta a traves de la alternativa escogida?
 - A que se comprometen con esta proceso de Coaching?

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?
 - La empresa no puede acceder a otros mercados distintos al actual (Venezuela)
 - Vencer el temor al fracaso
 - No se puede hacer, es difícil
 - Mejor lo seguro, que el riesgo
 - Mas vale pajarito en mano que ciento volando
 - Frustración
 - Lento pero seguro
 - Mejor malo conocido, que bueno por conocer

2. ¿Qué imágenes u Hologramas cree que es importante enriquecer o cambiar en los actores de la Situación Laboral Seleccionada?
 - **Enriquecer**
 - Comunicación organizacional
 - Principios empresariales
 - Motivación del equipo de trabajo
 - Confianza
 - Fortaleza en el equipo
 - **Cambiar**
 - Miedo
 - Frustración
 - Ansiedad
 - Estrés
 - Falta de confianza

MÓDULO V

Gerentes a Coaches

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

Líder – Gerente General

Actitudes

Autoconfianza

Autocontrol

Dirección de la gente

Flexibilidad

Identificación organizacional

Iniciativa

Liderazgo

Orientación al cliente

Orientación al logro

Perspectiva ética

Competencias

Pensamiento Investigativo

Profundidad temática

Comunicación

Liderazgo

Respuesta efectiva

Actitud positiva

Disciplina

Focalización

Proactividad

Responsabilidad

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?

- Mejoraría la comunicación con el equipo
- Construir soluciones desde la diversidad
- Validar cada visión individual a una grupal
- Crea una visión única que contribuye a un acuerdo de comunicación
- Se aplicaría la escucha activa en todo el proceso para ayudar a corregir las falencias o inconvenientes que se puedan presentar en el proceso

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*?

- Cambiaría las creencias y paradigmas mentales
- Falta de confianza
- Cambiaría la comunicación tradicional a una donde el equipo se integre y de sus mejores ideas, con el fin de que todos construyan los pasos para llegar a la meta.
- Escuchar de manera individual cada una de las críticas y aportes que tengan los colaboradores con respecto a la meta.

MÓDULO VI

Coaching de equipos

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

GRUPO DE TRABAJO

- Socios
- Gerente
- Director comercial
- Secretaria
- Contador externo

- 2 ¿Cómo intervendría, por medio del Coaching, a los equipos y en qué momentos?
 - En reuniones de equipo donde se establezca todas las ideas y se validan, para comprometer al equipo
 - Que el equipo sea quien construya los planes de acción para llegar a la meta
 - Validar cada visión individual a una grupal
 - En salidas de la oficina para generar la creatividad del equipo

MODULO VII

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 objeto?

- Socios
- Gerente
- Grupo Trabajo



2. Ejemplifique como, desde el Coaching comercial, trabajaría para que quienes aún no se han vinculado con el proceso puedan hacerlo viendo en él beneficios y ventajas.

Aplicando el Coaching comercial en la empresa INVERSIONES JMSION LTDA y a su vez las técnicas de Programación Neuro Lingüística PNL, se elaboran procesos administrativos según la necesidad de la empresa que tendrá como objetivo lograr resultados propuestos e incentivar el trabajo en equipo para la consecución de la meta.

Beneficios y ventajas

Liderazgo personal

Comunicación efectiva

Cumplimiento de objetivos y meta

CONCLUSIONES

El Coaching Gerencial se convierte en una herramienta fundamental para las empresas que quieren y en nuestro caso renovar su visión hacia un enfoque hacia nuevos mercados internacionales con planeación estratégica comprometiendo a los actores principales que participan en el proceso con alternativas u objetivos que ayudaran a conseguir la meta trazada por la empresa

La empresa necesita conformar un equipo de trabajo que sea integrado por personas que sean responsables y comprometidas con el desarrollo de los objetivos propuestos y a su vez con el cumplimiento de la meta.

El Coaching Gerencial es una proceso que busca promover el liderazgo, con una movilización hacia el éxito de equipos ganadores y se aplica cuando existen falencias en la organización o empresas, causando con el un bajo rendimiento laboral y la no consecución a cabalidad de los objetivos propuestos

BIBLIOGRAFIA

www.alonsodelosangeles.com

www.mariapaulaangeles.com

GESTION POR COMPETENCIAS: El reto compartido del crecimiento personal y de la Organización de Luis Sagi-Vela Grande, Editorial ESIC 2004 – 194 páginas

LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO: de Maria Teresa Palomo Vadillo – 2007- 245 página