

INSIGHT


$$(5+4)=9$$

Lider Coach





**Saber cual es mi/nuestro Norte
Disponer herramientas válidas
para alcanzarlo**

Lider-Coach es:



PROJECT MANAGEMENT y SISTEMA - ROL - PERSONA

Comprender las interrelaciones entre

- el individuo como persona,
- el individuo en rol y de
- elemento perteneciente a la organización (como un sistema).

El proyecto nunca es autónomo

- **Interno:** condicionado por el histórico y el futuro
- **Externo** mayor distancia.
- **Cambio:** relación con otras áreas, stakeholder

Entradas
Situación Inicial

Salidas
Situación deseada

SISTEMA

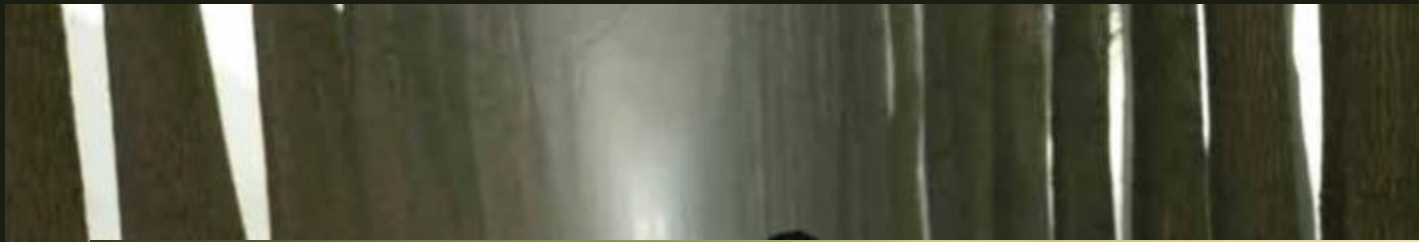
PERSONA

ROL

- Ante ciertas situaciones la **personalidad** del colaborador/cliente, genera ciertos comportamientos, unas veces útiles, otras no (disruptivos).
- El autoconocimiento de su personalidad y la del colaborador/cliente, permite desarrollar sus capacidades en Rol.

Conflicto de rol con:

- **Técnico:** guardián de Tiempo, Recursos y Pasos necesarios para conseguir objetivo. Gestionando los Riesgos y garantizando los cambios
- **Lider Coach:** desarrollador de los potenciales de los participantes. Visionando y hacedor del éxito del proyecto.



Fuentes externas del poder

Es todo aquello que un rol o un grupo controla (dinero, premios, castigos, recursos, vetos, políticas...) y que pueden condicionar las acciones de las personas o de la organización.

Poder: es la capacidad legal para actuar sobre otros o sobre la estructura de la organización.

Es más importante el poder percibido que el poder real

Fuentes internas del poder

Los recursos personales que uno puede movilizar para realizar una acción.

Autoridad desde arriba

Es la autoridad que se infiere o deriva de lo atribuido por la jerarquía a la persona.

Autoridad: forma de legitimación social. Capacidad para tomar una decisión y que esta sea definitiva.

Autoridad desde dentro

Es la autoridad que uno siente que puede ejercer y depende de la relación que uno ha tenido con las figuras de autoridad de su vida.

Autoridad desde abajo

Es la autoridad que los miembros de un grupo proyectan, reconocen y aceptan en una persona.



***No puedo
enseñar nada
a nadie, solo
les puedo
hacer pensar***



Sócrates



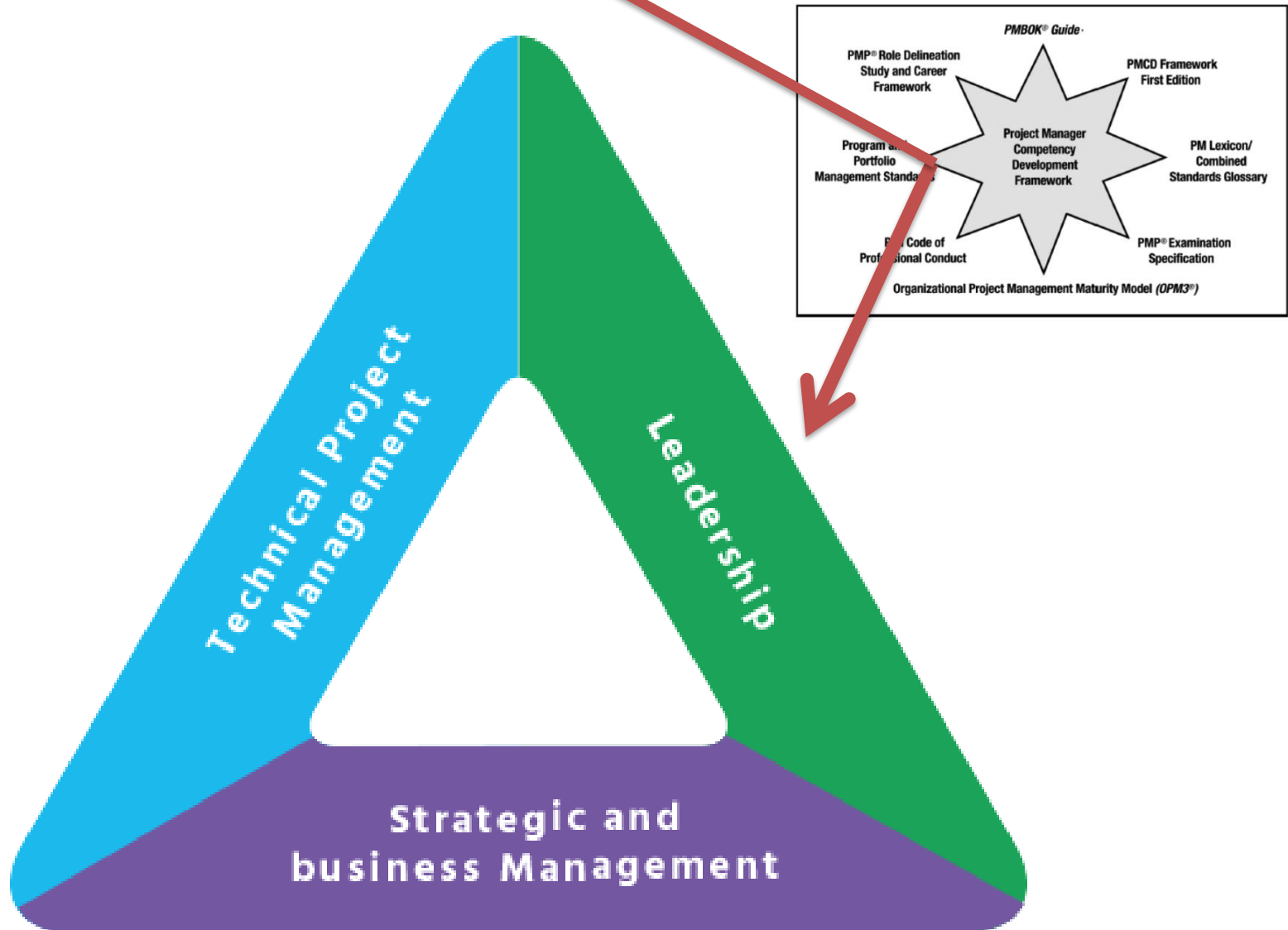
*“la curiosa paradoja
es que cuando acepto
como soy, entonces
puedo cambiar”*

Carl
Roger

El coaching Ejecutivo-Organizativo es un proceso de acompañamiento individual o de equipo, mediante el cual se pretende que una persona o grupo consiga objetivos definidos por ellos. A través de una relación profesional continua, la persona o grupo que recibe un proceso de coaching profundiza en su conocimiento, amplía su conciencia sobre ciertos aspectos profesionales-organizativos y es capaz de tomar mejores decisiones, fortaleciendo las competencias profesionales que para él sean pertinentes, con respecto a su desempeño profesional

Un proceso de acompañamiento psicológico,
donde el *Lider-Coach* contribuye
al mayor conocimiento y desarrollo del
Cliente (coachee),
optimizando más su bienestar, potencial y
desempeño, para lograr los objetivos del
Cliente y
siendo consciente del alineamiento con su
Rol y Organización

PMI Talent Triangle



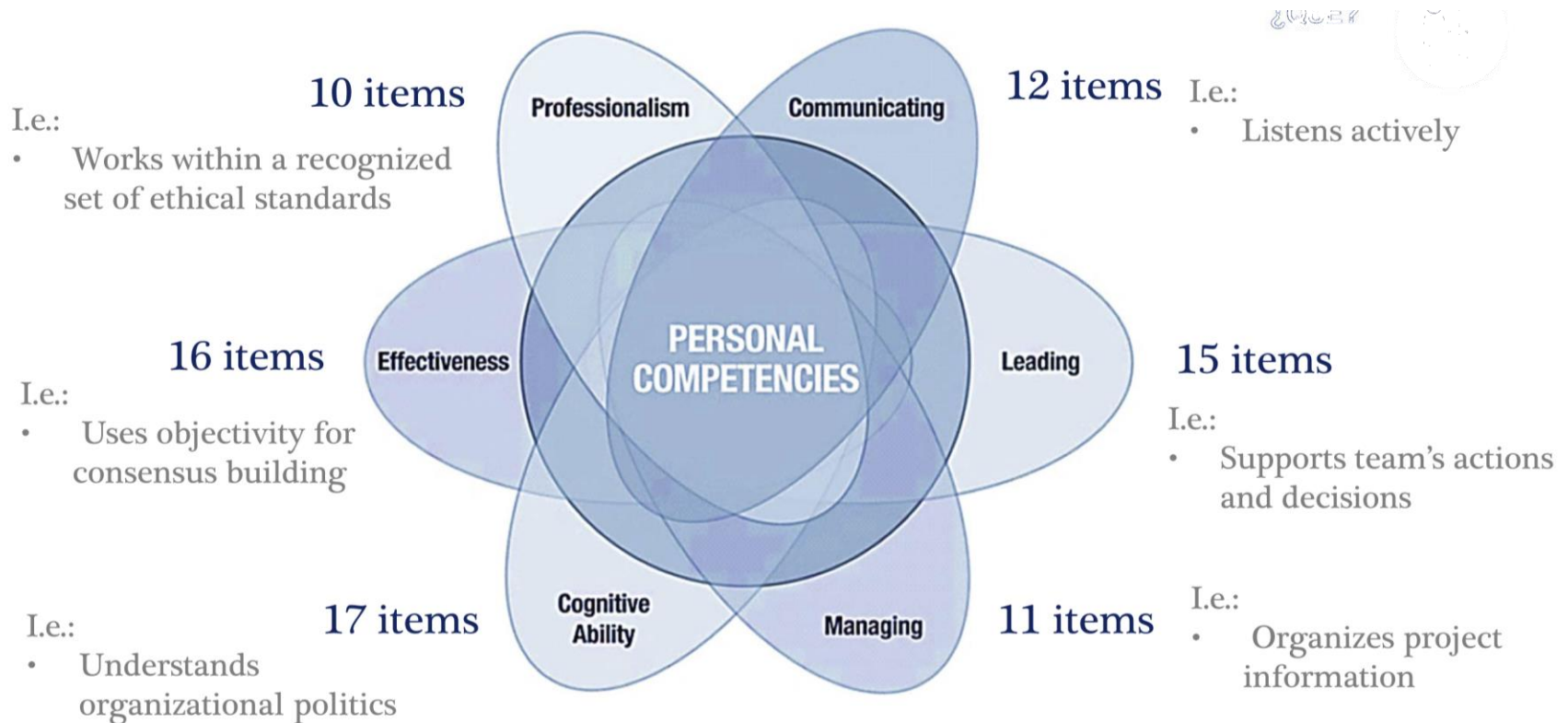
Competencias PMI

- ¿Qué habilidades personales toma en cuenta para incluir a alguien en su equipo; además de su experiencia, sus títulos, maestrías y proyectos realizados?
- ¿Cuál de las siguientes competencias personales le han sido más útiles en su desarrollo profesional.

- ✓ **Comunicación**
- ✓ **Liderazgo**
- ✓ **Gerenciar**
- ✓ **Efectividad**
- ✓ **Habilidades Cognitivas**
- ✓ **Profesionalismo y comportamiento ético**

Marco Competencial en Dirección de Proyectos

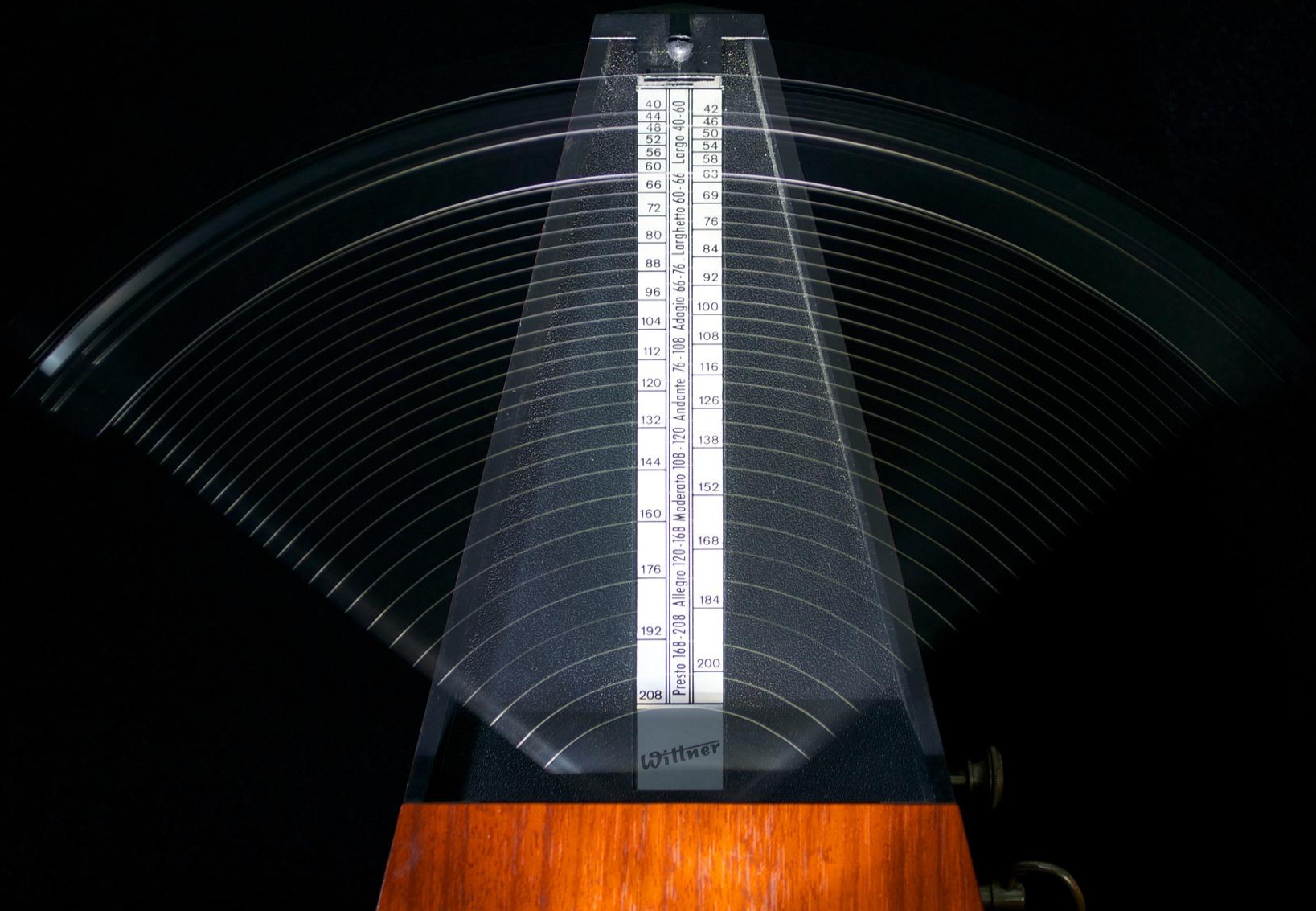
- Base para la evaluación de competencias: Diccionario competencias PMI
 - ✓ 81 criterios de desempeño basado en comportamientos observables.



Competencias PMI

- ✓ **Comunicación** (*communicating*): informa de manera eficaz, intercambios precisos, adecuada y pertinente con las partes interesadas mediante un tratamiento adecuado.
- ✓ **Liderazgo** (*leading*): Inspira y motiva a los miembros del equipo y otros interesados en el proyecto para gestionar y superar los problemas para lograr efectivamente los objetivos del proyecto.
- ✓ **Gerenciar** (*managing*): Efectivamente administra el proyecto a través de la implementación y el uso de recursos humanos, financieros y materiales, intelectuales y recursos intangibles.
- ✓ **Efectividad** (*effectiveness*): Aplica y la profundidad adecuada de la percepción, el discernimiento y el juicio para dirigir con eficacia un proyecto en un entorno cambiante y en evolución.
- ✓ **Habilidades Cognitivas** El buen desarrollo de las herramientas otorgadas (*cognitive ability*): Produce resultados deseados mediante el uso de los recursos, herramientas y técnicas en todas las actividades de gestión de proyectos.
- ✓ **Profesionalismo y comportamiento ético** (*professionalism*): Cumple con un comportamiento ético gobernado por la responsabilidad, el respeto, la justicia y la honestidad en la práctica de gestión de proyectos.

$$(5+4)=9$$



$$(5+4)=9$$

Herramientas Esenciales

Pasos Conversación

Competencias Coach

S
I
T
U
A
C
I
O
N

P
R
E
S
E
N
T
E

➤ Sincronía

➤ Escucha

➤ Pregunta

➤ Insight

➤ Feed

M
E
T
A
S

A
R
C
E
T
I
T
U
R
A
L
I
D
A
D

P
O
S
I
B
I
L
I
D
A
D
E
S

A
C
C
O
M
P
L
E
T
I
O
N

Aceptar

Confiar

Medir

Clarificar

Temporalizar

Contextualizar

Impulsar

Alinear

Intuir

S
I
T
U
A
C
I
O
N

D
E
S
E
A
D
A

5 HERAMIENTAS 4 PASOS 9 COMPETENCIAS

$$(5+4)=9$$

	Competencia	definición corta	definición larga	Rol
1	Aceptar	Escuchar desde la aceptación.	Escuchar desde la aceptación y el compromiso, prestando atención a las palabras, matices y significado tácito de la comunicación del cliente, considerando los mensajes verbales, corporales y los metamensajes del cliente: mostrar incondicionalidad al cliente	INCONDICIONAL
2	Confiar	Relación basada en la confianza y una comunicación plena	Establece y mantiene una relación de confianza y comunicación plena, garantizando un entorno seguro y una relación de apoyo para la exploración, el descubrimiento, el crecimiento y la transformación del cliente, con el objetivo de expandir la implicación del cliente. El centro es el cliente (egoless): Manifestarse desde la autenticidad y plenitud.	AUTÉNTICO
3	Medir	Establecer patrones para la comparación.	Establece patrones de comparación y medición, sabe trabajar con parámetros tanto cualitativos como cuantitativos, teniendo presente la distancia entre la situación actual y el objetivo de trabajo, facilitando la elaboración de indicadores de progreso: Realista, claro y preciso.	REALISTA
4	Clarificar	Descubrir y clarificar creencias y distinciones	Descubrir las creencias y clarificar las distinciones, focalizando esfuerzos en la reducción y/o eliminación de confusiones e incertidumbre para incrementar la comprensión y autoconfianza del cliente: Transgrede lo convencional	TRANSGRESOR
5	Temporalizar	Temporalizar procesando en el aquí y ahora	Procesar en el presente, identificando las capacidades y limitaciones del cliente en el presente, apoyándole en el proceso de reconocer sus fortalezas, potencial y aceptación de sus vivencias dolorosas: Comentar el aquí y ahora comprometido con la acción, estando presente.	PRESENCIA
6	Contextualizar	Contextualización espacial.	Poner al cliente en su entorno específico para una correcta designación de sentido de lo que le acontece y de su reto (en qué momento se encuentra ahora y en qué sistema está). Conseguir que mirando desde el futuro en lo que quiere estar, actúe en el presente: Generador de visión	VISIONADOR
7	Impulsar	Respalda posibilidades expandiendo el potencial	Hacer surgir posibilidades promoviendo el surgimiento de ideas, opiniones, oportunidades, insight, para avanzar y sostener sus progresos. El coach es el principal fan de las virtudes del cliente: Tenaz en lo provoca-acción (Pígalión)	PROVOCADOR
8	Alinear	Alineación con su Rol y la Organización (sistema)	Enfoca el proceso de coaching entendiendo e integrando al cliente dentro de la organización y el rol que en ella ocupa, comprendiendo a ambos (rol y sistema) y el papel de su cliente dentro de ella (organización). Encauzar los sistemas del cliente	ENCAUZADOR
9	Intuir	hacer explícito lo tácito	A partir de su sabiduría organizacional y vital (experiencia) es capaz de encontrar alternativas de caminos que ayuden al cliente. Es portador de un conocimiento tácito en el ámbito de aplicación del Cliente. Observa más allá de lo evidente.	OBSERVADOR

Sincronizar

Explorar

Desafiar

Aportar

Competencias del DIRECTIVO mentor/coach

Autoconocimiento	conocerse uno mismo, nuestros puntos fuertes, nuestras áreas de mejora, lo que nos motiva, lo que nos estresa
Autoconfianza	aceptarse, valorarse en su justa medida, asumir riesgos
Equilibrio emocional	asumir la responsabilidad de la propia vida, tomar perspectiva sobre los problemas cotidianos y mantener la calma en situaciones de presión
Automotivación	proponerse objetivos desafiantes, mantener una visión positiva y persistir a pesar de los obstáculos
Valoración de los demás	conocer a los demás y apreciar la riqueza de la diversidad
Empatía	comprender y respetar las inquietudes y expectativas de los demás
Pasión por el desarrollo de otros	compartir generosamente los conocimientos, inspirar, servir de ejemplo y estimular
Flexibilidad mental	ayudar a pensar y descubrir nuevas perspectivas y soluciones, practicar el sentido del humor
Honestidad	guiarse por principios y valores éticos
Compromiso	mostrar y generar identificación emocional con la compañía, sus valores y objetivos

