

# Coaching Ejecutivo

## > *Introducción*

Las conversaciones de coaching ejecutivo están dirigidas fundamentalmente a dueños, CEOs, gerentes y otros mandos altos de empresas, **con el objetivo de ampliar su perspectiva, aportarles herramientas para la transformación cultural de sus organizaciones y acompañarlos y asistirlos en la toma de decisiones.**

Mediante conversaciones semanales o quincenales, **se busca cerrar la brecha entre la situación actual en la que se observa el coachee y la situación deseada**, en términos de comportamientos observables y resultados específicos.

## > *Destinatarios*

- **Altos mandos de empresas:** dueños, CEOs, gerentes, jefes y quienes ocupen posiciones de alto rango jerárquico en empresas, con la responsabilidad de dirigir, coordinar y supervisar diversas áreas o equipos de trabajo.

## > *Objetivos*

*A través del coaching ejecutivo, se busca lograr que el coachee:*

- Mejore su manera de vincularse con los demás miembros de su entorno laboral.
- Derribe barreras mentales y creencias limitantes.
- Amplíe su perspectiva y capacidad de acción.
- Optimice su manera de comunicarse efectivamente.
- Mejore su capacidad para coordinar áreas, equipos y personas.
- Adquiera herramientas para lograr mayor grado de motivación y compromiso dentro de sus equipos de trabajo.
- Detecte nuevas posibilidades de acción, tanto a nivel táctico como estratégico.

*Daniel Rosales*

## > Metodología

**El coaching ejecutivo consiste en conversaciones entre coach y coachee**, realizadas en modalidad virtual a través de plataforma Zoom (o similar), con una frecuencia semanal o quincenal y una duración estimada entre 1 hs y 1 ½ hs.

**A través de preguntas, el coach busca que el coachee se escuche a sí mismo para distinguir sus propias estructuras de creencias e interpretaciones, y su capacidad actual para gestionar sus emociones y disposiciones corporales.** De esta distinción y con la asistencia del coach, **surge en el coachee la disposición y compromiso para diseñar sus propios recursos conversacionales y emocionales que le posibiliten cerrar la brecha entre la situación en la que se encuentra y la situación deseada.**

No es una conversación psicoanalítica, no se juzgan ni interpretan conductas o actitudes, no es una conversación de consejos.

### *¿Cómo opera el coach? Durante las conversaciones, el coach:*

- Muestra los compromisos involucrados en las acciones que se están llevando a cabo.
- Señala los diferentes tipos de escucha que inciden en la eficiencia del logro buscado.
- Asiste al coachee (el que toma la conversación de coaching) para resignificar interpretaciones limitantes.
- Sostiene para que puedan alinearse las acciones con los compromisos declarados.

**Se trabaja en varios dominios de acción donde puedan observarse nítidamente cambios o mejoras: relaciones – resultados – compromiso - estados emocionales – comunicación, entre los más recurrentes, permitiendo explorar:**

- Puntos de vista alternativos a aquellos usados habitualmente por el coachee. Este trabajo ayuda a poner de manifiesto las interpretaciones sobre la realidad, con las que está trabajando (básicamente instaladas en la estructura conversacional). Asimismo, permite poner de manifiesto cómo éstas, limitan la posibilidad de obtener resultados distintos de los que se están obteniendo ahora.
- Competencias en los dominios de la coordinación de acciones que apuntan directamente a la generación de nuevas condiciones, que lleven a una mejora de los resultados.
- Espacio para la generación de compromisos observables de resultados por parte de los involucrados y seguimiento sistemático de los mismos.

*Daniel Rosales*

## > **Coaching de equipos**

Esta línea de trabajo y metodología, también puede ser aplicada a grupos o equipos de trabajo, con los objetivos específicos de:

- Asistir y facilitar la coordinación de acciones dentro del equipo para lograr los resultados declarados.
- Optimizar la comunicación.
- Incrementar la motivación del grupo.
- Aumentar la productividad del equipo.
- Establecer liderazgos situacionales desde la perspectiva del Liderazgo-Coach.
- Incorporar y desarrollar competencias de gestión emocional y resolución de conflictos.

*Daniel Rosales*