

# “El Coaching Como Técnica Gerencial”

Por Dr. Ricardo R. Saavedra



Programa avalado por la:  
**International Association of Coaching Institutes,**  
Berlín Alemania



Acreditado por el:  
**International Council of Coaching Accreditation, ICCA**  
Europa-México

**JUSTIFICACIÓN**

El giro que están dando las empresas e instituciones hace que se torne indispensable el conocimiento y uso de nuevos estilos para relacionarse con las personas, compañeros y los equipos en pro de la excelencia.

“Hoy no es suficiente tener la más alta tecnología, las más altas certificaciones, la mejor infraestructura, las mejores competencias intelectuales, porque éstas no son nada más que ventajas comparativas, mejor tenerlas, ¡pero eso sólo no hace la diferencia!”

Necesitamos facilitar el descubrimiento, fortalecimiento y potencialización de nuestros propios talentos internos y los de las personas que tenemos a cargo. Esto nos conduce a desempeños superiores tanto en temas personales como profesionales.

El Coaching Gerencial Profesional logra desarrollar el potencial humano a través de modelos de comunicación transformadores, enfocados en el aprendizaje y el liderazgo. El Coaching es una conversación poderosa, un diálogo significativo que se establece con el propósito de conseguir metas, mejorar el rendimiento y proyectarse hacia un máximo resultado.

## INTRODUCCIÓN

Distintos autores coinciden en afirmar en que se transita de una sociedad industrial a otro tipo de sociedad, la Sociedad del Conocimiento, la cual está basada en recursos de información y administración de los saberes; donde las organizaciones son concebidas como redes de conocimientos, con la capacidad de emprender y aprender. Estas sociedades demandan profesionales capaces de resolver problemas complejos y enfrentar situaciones contingentes. Por otra parte, el complejo proceso de transformación que distingue a la sociedad actual está afectando la forma de vida, de relación social, las modalidades de trabajo y de aprendizaje en los diferentes tipos de organizaciones y sobre todo las relacionadas con la educación.

Por lo antes expuesto, Los atributos gerenciales, para ejercer liderazgo con éxito, son hoy mucho más exigentes que los de antes; las exigencias que demanda el cambiante entorno son ahora mayores y muy diferentes, como lo es el tipo de liderazgo utilizable y lo que él involucra. Por esta razón, es de vital importancia que los ejecutivos y líderes empresariales eleven sus competencias gerenciales a través del aprendizaje de nuevas aptitudes directivas, con la utilización de distintas estrategias, entre las que se encuentra el Coaching. Este último, de acuerdo a diversos autores, se constituye en una herramienta eficaz que mejora el desempeño en forma permanente y lograr el cambio positivo con base al capital humano.

Así mismo, los aspectos fundamentales que determinan el desarrollo de los países y las empresas son la cantidad y la calidad de sus líderes. Todo esto es brindado por un proceso llamado COACHING, que se oye complicado pero es sencillo de aplicar y brinda beneficios ventajosos a cualquier institución que lo quiera aplicar para lograr el liderazgo dentro de su campo.

El COACHING concentra escenarios y actores que compiten en un juego para ganar. En el campo de juego se



vivirán experiencias pragmáticas que son el resultado del esfuerzo de cada jugador y la articulación del equipo con el propósito del triunfo. Todo esto será dirigido por un coach que será un aporte único de liderazgo personal; la explosión y aprovechamiento de matices de talento personal serán el sello de cada jugador, la cual marcará la diferencia, es decir, serán los protagonistas.

En fin se tratara de convencer que el COACHING es un sistema integral acerca de “como se hace” en la dirección y movilización hacia el éxito de equipos ganadores en la competición mundial.

## OBJETIVO GENERAL

Brindar elementos esenciales de un modelo de Coaching y practicar competencias básicas que requieren un emplead, gerente, ejecutivo, o empresario para empezar a tener conversaciones impactantes con sus equipos al interior de las organizaciones. De esta manera, se pretende despertar el potencial humano con el fin de conseguir los resultados que se buscan en el ámbito gerencial.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conocer qué es el Coaching profesional aplicado a la gerencia.
- Dimensionar el impacto que tiene un líder al relacionarse, desde la metodología del Coaching, con sus colaboradores.
- Conocer competencias fundamentales indispensables para sostener, a nivel directivo, una conversación transformadora.
- Propiciar un espacio para experimentar de manera práctica el uso de estas.

## METODOLOGÍA

Usualmente este tipo de Coaching se lleva a cabo a través de talleres de capacitación (de 24 horas de duración promedio), en los cuales las personas adquieren las habilidades y herramientas, a fin de que ellos mismos en la labor cotidiana como líderes de sus equipos de trabajo, puedan mejorar el desempeño, promover el desarrollo personal y por ende, mejorar el clima laboral.

Se incluyen conferencias para brindar la información esencial sobre el Coaching Profesional y prácticas que permiten a los participantes vivenciar los conceptos compartidos desde la metodología del Coaching específicamente orientado al ámbito organizacional.



## FORMATO PEDAGÓGICO DEL CURSO

Los talleres son usualmente de fin de semana, aunque en algunos casos se ofrecen a empresas e instituciones que los prefieren en días hábiles; estos talleres se basan en el siguiente formato pedagógico:

Teoría + Vivencia (practica) + Interacción de Grupo = Mayor beneficios para los participantes

Nuestro concepto pedagógico se basa en el "Cono del Aprendizaje" es una ayuda visual que usa Edgar Dale para "explicar las interrelaciones existentes entre los diversos tipos de materiales audiovisuales, así como de sus posiciones individuales en el proceso del aprendizaje"



El Cono de la Experiencia representa la profundidad del aprendizaje realizado con la ayuda de diversos medios. En la cúspide del cono se encuentra la *Representación oral* (descripciones verbales, escritas, etc.). En la base del cono, representando la mayor profundidad de aprendizaje, se encuentra la *experiencia directa* (realizar uno mismo la actividad que se pretende aprender).

## DIRIGIDO A

Empresarios, directivos de compañías, gerentes de cualquier área, y personas en niveles de liderazgo en las organizaciones. Profesionales como psicólogos, psicopedagogos, docentes y todo aquel que quiera desarrollar la habilidad de sacar el máximo potencial tanto de sí mismo como de



otros.

## ¿POR QUÉ COACHING EN EL LUGAR DE TRABAJO? ¿POR QUÉ AHORA?

Las organizaciones están descubriendo que el estilo tradicional de dirección de “orden, control y mando” ya no es efectivo en el entorno actual, que requiere respuestas rápidas, creatividad, resistencia personal, rendimiento y esfuerzo individual para mantenerse competitivo. La retención es crítica y el Coaching apoya el desarrollo personal, la carrera profesional y la satisfacción del trabajador, lo cual conserva empleados valiosos.

En estos tiempos turbulentos, ¿Cómo puede aumentar el gerente la:

- ... Productividad?
- ... Rentabilidad?
- ... Retención de empleados?
- ... Lealtad de los clientes?

Toda la investigación reciente indica que lo que determina la productividad y lealtad de un empleado no es el sueldo, u otras ventajas y beneficios, ni el entorno, sino LA CALIDAD DE LA RELACIÓN ENTRE EL EMPLEADO Y SU SUPERVISOR DIRECTO (GERENTE).

La calidad de esta relación aumenta cuando el empleado tiene un supervisor directo que:

- Tiene expectativas positivas para el empleado,
- Comunica dichas expectativas de manera clara y consistente,
- Se preocupa por el empleado como persona,
- Valora sus capacidades y habilidades individuales,
- Le inspira confianza,
- Le involucra en sus propias decisiones y destino empresarial,
- Apoya a su crecimiento y desarrollo mediante un feedback riguroso.

En otras palabras, cuando el empleado tenga lo que hoy en día se llama **UN COACH**.

En consecuencia, es importante para gerentes incorporar habilidades de Coaching en su estilo de liderazgo.

Organizaciones de éxito como **Hewlett Packard, IBM, MCI** y otras, han reconocido que los gerentes deben ser capaces de hacer de coach de sus empleados y entre ellos mismos, y han incluido el Coaching en sus planes de desarrollo de gerentes y líderes. El Coaching ha sido calificado por estas organizaciones como una competencia indispensable para sus gerentes.

Los empleados que son guiados a través del Coaching para rendir en vez de mandados para rendir, están más comprometidos e involucrados en los resultados de su trabajo y en los logros de las metas de la organización. Los directivos, gerentes y líderes deben hacer Coaching con sus empleados, ya que adquieren mayor confianza en ellos mismos y se embarcan en un continuo



desarrollo personal.

## LOS RESULTADOS DEL PROGRAMA:

Tras completar el Programa, los participantes:

- Habrán aumentado su auto-conocimiento.
- Harán Coaching con confianza usando una variedad de modelos y herramientas para optimizar resultados individuales y de equipos.
- Reportarán mayor involucración por parte de sus equipos.
- Experimentarán mayor responsabilidad personal por el rendimiento de los miembros de su equipo.
- Animarán a su equipo a encontrar sus propias soluciones, a desarrollar sus habilidades, a cambiar sus actitudes y comportamiento.
- Identificarán fortalezas y necesidades de desarrollo.
- Serán más conscientes de sus creencias, valores y barreras y reconocerán como influyen en su manera de dirigir.
- Establecerán auténticos resultados para sí mismos, sus equipos y miembros del equipo.

## CONTENIDO Y TEMAS A TRATAR

- El Coaching. Definición y contexto.
- Definición y origen del Coaching.
- Coaching comparado con otras formas de desarrollo personal.
- ¿Qué es y hacia qué apunta el coaching?...Una visión desde la Ontología del lenguaje.
- Coaching Ontológico en la organización.
- Diferencias entre Coaching y...psicoterapia, adiestramiento, capacitación, formación, consultoría, tutoría, gerencia tradicional.
- ¿Quién es un Coach? Cualidades a desarrollar por un líder-coach efectivo.
- Proceso de Coaching y el arte de preguntar.
- Postulados básicos y principios de la Ontología del lenguaje. Los paradigmas...los lentes a través del cual vemos el mundo.
- El cambio...posibilidad de creación.
- Cuando aparecen las resistencias...los miedos al cambio.
- El cambio empieza por mí.
- El cambio del cambio...sus etapas.
- Los enemigos del aprendizaje.
- Una nueva manera de ver al liderazgo.
- El líder de un nuevo tiempo.
- ¿Cómo se constituye un verdadero líder? ¿Que lo hace líder?
- Atributos de un verdadero líder.



- ¿El porqué del Coaching hoy? Ventajas y beneficios del Coaching en el lugar de trabajo.
- Barreras y obstáculos del Coaching.
- Coaching gerencial, creencias básicas para el Coaching
- Las cualidades del coach, del gerente, del líder.
- Plan de acción: La evaluación personal de efectividad como la potencialidad del coach y el desarrollo necesario.
- Los 10 errores cometidos con mayor frecuencia.
- Sesiones de Coaching inspiradoras y habilidades prácticas clave.
- La estructura de una sesión de Coaching – pistas sobre qué hacer y qué no.
- Concretar resultados claros y enfocados.
- Tratar con interferencias y creencias limitantes.
- Práctica del Coaching en la gerencia de hoy
- Habilidades básicas del Coaching
- Preguntas efectivas de Coaching.
- Crear rapport y confianza.
- La escucha activa.
- Feedback constructivo.

### ALGUNAS PREGUNTAS QUE TENDRÁN RESPUESTA:

- ¿Cuáles son los giros que está dando el liderazgo y qué lugar ocupa el Coaching en el nuevo paradigma?
- ¿Qué es Coaching y cuál es la diferencia entre este y otras aproximaciones de desarrollo humano?
- ¿Cómo agrega valor el Coaching a la labor directiva?
- ¿Qué modelos se están utilizando hoy en día para trabajar desde la perspectiva del Coaching?
- ¿Qué está sucediendo en Europa, Asia, Estados Unidos y Latinoamérica al respecto?
- Competencias fundamentales del Coaching que aseguran una conversación significativa y transformadora para el logro de resultados.

## INFORMACIÓN GENERAL

Incluye, Materiales, Certificado de Asistencia.

### TIPO Y DURACIÓN

Taller - Seminario Duración 24 Horas (Divididas en tres sesiones de 8 horas)

### ¿PARA QUÉ TE PREPARA?



Conocer qué es el Coaching profesional aplicado a la gerencia educativa. Dimensionar el impacto que tiene un líder al relacionarse, desde la metodología del Coaching, con sus colaboradores. Conocer competencias fundamentales indispensables para sostener, a nivel directivo, una conversación transformadora. Propiciar un espacio para experimentar de manera práctica el uso de estas competencias.

### **BENEFICIOS DE UN BUEN COACH GERENCIAL**

- „ Desarrolla las capacidades y habilidades e incrementa los conocimientos
- „ Produce una retroalimentación de alta calidad
- „ Mejora el desempeño y la productividad
- „ Mejora el comportamiento y la actitud de todo el área
- „ Incrementa la capacidad de aprendizaje, vale decir, aprende a aprender más rápido
- „ Mejora las relaciones entre gerentes y subordinados
- „ Mejora la calidad de vida de todos los involucrados
- „ Libera tiempo al Gerente – Coach
- „ Produce más ideas creativas.

### **¿CÓMO BENEFICIA A LAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS?:**

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve al desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Ayuda a mantener bajos los costos.
- Elimina los costos de recurrir a consultores externos.

### **BENEFICIOS INDIVIDUALES Y SU REPERCUSIÓN EN LA ORGANIZACIÓN:**

- Ayuda al colaborador en la solución de problemas y en la toma de decisiones.
- Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia.

### **BENEFICIOS EN RELACIONES HUMANAS, RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS,**



## Y ADOPCIÓN DE POLÍTICAS:

- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda en la orientación de nuevos colaboradores.
- Proporciona información sobre disposiciones oficiales.
- Hace viables las políticas de la organización.
- Alienta la cohesión de grupos.
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

## DESARROLLO DE LÍDERES

La única forma como una empresa puede llegar a ser la número uno, es consiguiendo que su recurso humano sea el número uno, porque las empresas en general son el resultado del trabajo de un grupo humano, basado en la calidad individual y su alto rendimiento.

Ese grupo humano debe estar sumamente capacitado y no con la típica capacitación que ha sido costumbre o norma en el país, aquella de hacerle conocer cómo leer un balance o convertirlo en un dependiente usuario de las técnicas de ingeniería, etc. ¡No! la capacitación a la que nos referimos considera el crecimiento y desarrollo de la persona tanto en el terreno profesional como en el terreno personal, siendo este último prioritario, en dos líneas imaginarias: vertical y horizontal, respectivamente.



El crecimiento de la persona resulta de esta manera en una escalera, imaginada siempre en línea vertical para el desarrollo profesional y la horizontal para el crecimiento personal.

El crecimiento de la persona resulta de esta manera en una escalera, imaginada siempre en línea vertical para el desarrollo profesional y la horizontal para el crecimiento personal.

Siguiendo ese pensamiento, la línea horizontal convertirá a la persona en un líder mientras que la vertical lo hará un elemento de alto rendimiento dentro de la empresa, para que entienda su papel como parte de la empresa, viendo incluso como empresario.

Si seguimos esta línea, habremos convertido en empresario no sólo a quien ejerza la presidencia del directorio o la gerencia general sino que hasta el portero de la empresa será un líder empresario, porque ofrecerá la atención adecuada a la primera persona que llegue. También habremos convertido en líder a la recepcionista que brinda una excelente orientación al cliente o proveedor, recibiendo comentarios favorables sobre el cambio de la empresa.



## FACILITADOR:

### Dr. Ricardo Roberto Saavedra Hidalgo,

- **Bachelor of Health Sciences**, University of Atlanta
- **Master of Education**; Interamerican University
- **Master of Sciences M.Sc Complementary, Psychosocial and Integrated Health Sciences**; Interuniversity College for Health and Development
- **PhD in Psychology**, Universidad Central de Nicaragua



Es Director General de Pro-Innovación Soluciones, SC [www.pro-innovacion.com](http://www.pro-innovacion.com) y Presidente para México de la International Association of Coaching-Institutes [www.coaching-institutes.net](http://www.coaching-institutes.net) de Europa, ha sido colaborador en proyectos de ONGs del Consejo Económico y Social, y del Departamento de Información Pública la Organización de las Naciones Unidas ONU, y diversas agencias internacionales. Experto en educación internacional con proyectos en países y regiones como México, Estados Unidos, Canadá, Unión Europea, India, Emiratos Árabes Unidos, Malasia, China, Caribe, Centro y Sudamérica.

Auditor Líder de Sistemas de Gestión de Calidad - ISO 9001:2008 reconocido por RABQSA e IRCA de acuerdo con el requerimiento de certificación IRCA/2245 por parte de la British Standards Institution, BSI.

Es Miembro del Consejo Directivo del International Council of Coaching Accreditation ICCA, [www.icca-online.net](http://www.icca-online.net), y del Consejo de Educación a Distancia y Capacitación CEDC [www.cedc-online.org](http://www.cedc-online.org) colaborando con programas de Innovación para el desarrollo empresarial de diferentes ramos.

Ricardo Saavedra ha sido el precursor de la creación de una red internacional de universidades llamada Universidad Azteca International Network System, SC [www.universidadazteca.edu.mx/INS](http://www.universidadazteca.edu.mx/INS) donde cumple funciones como Presidente y Director de Programas Internacionales, así como Catedrático en temas de Liderazgo Organizacional, Coaching, y Asuntos Internacionales.

Es Chief Administrative Officer de FIADASEC ante la ONU [www.fiadasec.org](http://www.fiadasec.org) FIADASEC (la Federación Internacional de Asociaciones de Ayuda Social, Ecológica y Cultural) que agrupa a asociaciones de diversos países a escala mundial, cuyo objetivo es elevar el nivel de conciencia de las personas desde una educación social, ecológica y cultural. Es una Organización No Gubernamental, ONG sin ánimo de lucro, Miembro de la ONU en su capítulo de ECOSOC.

El Dr. Ricardo R. Saavedra, es el creador del Programa Esencia Creadora “Coaching de Alto Rendimiento Holístico” también conocido como “Esencialismo” Un programa que se enfoca en despertar el potencial del Ser humano desde una perspectiva de la Mente-Emociones, Físico-Salud y Financiero-Profesional y Místico, teniendo como resultado la unión con la “Esencia Creadora” QUE TODOS TENEMOS DENTRO.

