



EL SUPERVISOR COMO COACH DE SU EQUIPO DE TRABAJO

www.dorbaire.com - Consultoría &
Capacitación - Diseño Organizacional -
equipo@dorbaire.com

¿Qué es el coaching?



El Coaching es de por si un arte. Implica trabajar con los miembros de su equipo para que ellos obtengan resultados extraordinarios. Se busca la mejora en el desempeño.

Se encuentran implícitas el aprendizaje sobre formas de ser y de hacer. Se busca el cambio cultural en beneficio mutuo (de la persona, de la organización).

Definición de coaching

Coaching

Traducción del inglés al castellano:

Entrenar / Adiestrar



Definiciones del Diccionario de la Real Academia Española

Entrenar

- Preparar, adiestrar personas o animales, especialmente para la práctica de un deporte.

Adiestrar

- Hacer diestro, enseñar, instruir
- Guiar, encaminar, especialmente a un ciego

El rol del supervisor como coach.

- ❑ *Identificar el perfil de la persona.*
- ❑ *Adecuar la metodología y los contenidos a sus características personales para lograr impacto y hacer crecer el potencial.*
- ❑ *Analizar las necesidades encubiertas y manifiestas.*
- ❑ *Reconocer oportunidades y habilidades para lograr compromiso y entusiasmo con la acción correctiva consensuada.*
- ❑ *Lograr que el participante asuma la situación de BRECHA con interés y compromiso.*
- ❑ *Facilitar herramientas de gestión y aprendizaje.*
- ❑ *Propulsar nuevas acciones y ejercicios de creatividad e innovación para el logro de objetivos.*
- ❑ *Buscar la manera de transformar al participante en protagonista del Proceso.*
- ❑ *Elegir el mejor estilo d conducción del proceso que se adapte al tipo de persona / personas existentes en el grupo.*

Identificar el perfil del individuo / grupo.

- ❑ Momento actual del ciclo vital del individuo / grupo.
- ❑ Estudios y formación.
- ❑ Desarrollo de carrera laboral si existe.
- ❑ Características de personalidad
- ❑ Características de empleabilidad
- ❑ Experiencia adquirida.
- ❑ Mayores competencias
- ❑ Contexto familiar
- ❑ Contexto socio económico general
- ❑ Desarrollo económico personal



ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES ENCUBIERTAS Y MANIFIESTAS

El coach puede trabajar principalmente en tres áreas de acción, para detectar necesidades tanto encubiertas como manifiestas:

- ❑ Personal
- ❑ El grupo de Trabajo
- ❑ Los Otros Equipos


¿Cuales son las habilidades del individuo - grupo?

Análisis FODA:

- Fortalezas - internas
- Oportunidades - externas
- Debilidades -internas.
- Amenazas - externas.

Diagnostico
para toma
de
decisiones.

Detección de la BRECHA

Área Temática a abordar	BRECHA	Acción propuesta	Mejora / Indicador
<p>➤ Nivel - habilidad de comunicar.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación inter-personal. ➤ Comunicación intra-personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intercambio de puestos de trabajo entre participantes - rotación de experimentación. ✓ Mejora de habilidades de comunicación individual (escucha activa - comunicación asertiva). 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Encuesta de clima. <input type="checkbox"/> Reducción de tiempos de demora en la logística (entregas). <input type="checkbox"/> Reducción de reprocesos. <input type="checkbox"/> Reducción del nivel de quejas.

PASOS PARA EVALUAR GESTION

- ❑ El COACH como una herramienta de aporte y no como amenaza.
- ❑ Consensuar la BRECHA como punto de partida.
- ❑ Autoanálisis, autocrítica, conceptuar claramente las situaciones de BRECHA en las que se ve involucrado: respecto a él como persona (carácter, formación, estilo personal, evolución dentro de la Compañía) y respecto a los otros.
- ❑ Vincular estas acciones con el plano operacional , LOS OBJETIVOS y fundamentalmente, LAS ESTRATEGIAS CORPORATIVAS.
- ❑ Cómo combinar las instancias: de trabajo individual con el colaborador, interacción con áreas de soporte, acompañamiento en el campo e informes de avances y acuerdos.
- ❑ Cómo combinar el logro de objetivos cuantitativos y cualitativos.

REDUCCION DE LA BRECHA

- ¿No Sabe?
- ¿No Puede?
- ¿No Quiere?



- ✓ Evaluar compromiso y evitar el contagio tóxico - derrame hacia otros integrantes del grupo.
- ✓ Detección de necesidades de Coaching o Capacitación
- ✓ Replantear objetivos o medición - parámetros.

HERRAMIENTAS - Parte 1

- ❑ Acompañamiento en el campo
- ❑ Revisión de performance.
- ❑ Evaluación de errores (Saber - Poder - Querer)
- ❑ Revisión de actitudes
- ❑ Brindar soporte
- ❑ Evaluar potencial de crecimiento - revisar tope y logro o % sobre tope.



HERRAMIENTAS - Parte 2

- ❑ Acompañamiento sin juicio.
- ❑ Recomendación sobre cambios que agreguen valor para el individuo-equipo.
- ❑ Compromiso con acciones correctivas e implementación y seguimiento.



SEGUIMIENTO DEL SUPERVISADO.

- ❑ *Si lo realizado y logrado es lo que se buscaba,*
 - ❑ *Si se realizó la actividad conforme a lo planificado,*
 - ❑ *Determinar los aspectos a corregir y las desviaciones al Programa,*
 - ❑ *El nivel de obtención de los resultados planteados,*
 - ❑ *El nivel de satisfacción y compromiso por parte tanto del participantes como del Coach,*
 - ❑ *El nivel de logros a nivel operativo,*
 - ❑ *El nivel de aplicabilidad de los contenidos.*
- ❑ Detectar falencias.
 - ❑ Consolidación de aciertos.
 - ❑ Obtención de información

ESTILOS DE TRABAJO CON SUS COLABORADORES

¿Cómo participa?	Dirección	Guía	Participación	Delegación
Orientado a la tarea	Alta orientación a la tarea.	Alta orientación a la tarea.	Baja orientación a la tarea.	Baja orientación a la tarea.
Orientado a la relación	Baja orientación a la relación.	Alta orientación a la relación.	Alta orientación a la relación.	Baja orientación a la relación.
Tipo de Comportamiento	Dice qué, cómo, cuándo y dónde deben realizarse las tareas.	Comportamiento directivo.	Comportamiento poco directivo. Brinda reconocimiento.	Comportamiento no directivo. Apoya poco.
Toma de decisiones	Toma las decisiones solo.	Toma las decisiones escuchando otras opiniones.	La toma de decisiones cotidianas está en manos de los colaboradores.	Toma de decisiones delegada en los colaboradores.
Orientado a la Comunicación	Comunicación en una sola dirección: habla.	Comunicación bidireccional: dialoga.	Comunicación multidireccional y alta escucha.	Discusión de los problemas hasta lograr consenso. Supervisión de los resultados.
Madurez del grupo / persona	Baja madurez del grupo.	Moderada madurez del grupo.	Madurez del grupo.	Elevada madurez del grupo.



www.dorbaire.com - Consultoría & Capacitación - Diseño
Organizacional - equipo@dorbaire.com



Trabajo del supervisor con personas difíciles.

Comportamiento apático – desinterés – abulia – altanería – quejas permanentes – difíciles de satisfacer – sin concepto de la autocrítica – sin compromiso – en zona de confort.

NOTA: Revisar adecuadamente si la descripción ajusta por problemas de diseño organizacional – (puestos – reconocimiento – posibilidades de desarrollo – clima interno, etc.)

Objetivo 1: Detección – trabajo individual y colectivo.

Objetivo 2: Evitar el derrame o contener.

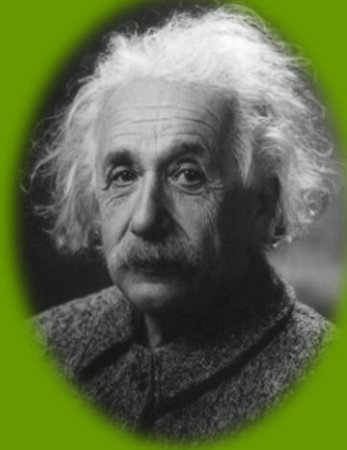
Objetivo 3: Resolver el problema.

Resistencias típicas para implementar coaching en las organizaciones.

- ✓ Falta de tiempo y recursos.
- ✓ Temor a hacer el ridículo.
- ✓ Desconocimiento de herramientas y técnicas.
- ✓ Desconfianza profesional - experiencias pasadas negativas.
- ✓ Presiones de corto plazo para el logro de las metas.
- ✓ Falta de capacidad y habilidad entre los ejecutivos de los distintos niveles.
- ✓ Temor de perder el control y la pérdida de poder.
- ✓ Rigidez cultural tradicional.
- ✓ Obsolescencia de modelos mentales.



“Es más fácil desintegrar un átomo que un pre-concepto.”



--- FIN ---



www.dorbaires.com - Consultoría & Capacitación - Diseño Organizacional -
equipo@dorbaires.com