



MÓDULO 1

Tipos y Estilos de Coaching

LECCIÓN 3

FACILITADOR: Coach Bernabé Saldaña



TIPOS DE COACHING

Desde otros puntos de vista podríamos distinguir tipos de coaching en función de el número de clientes al que se dirige un proceso: si se trata de un único cliente, el coaching individual, si se trata de varias personas que tiene en común uno o varios objetivos es coaching de equipos, coaching grupal cuando sin tener objetivos comunes si que se comparten intereses.

Igualmente podemos observar que en la actualidad existen especializaciones basadas en el conocimiento profundo y singular del entorno del cliente: coaching ejecutivo, coaching político, coaching educativo, coaching deportivo, Coaching de vida (Life Coaching) Coaching de carrera (Career Coaching), etc.

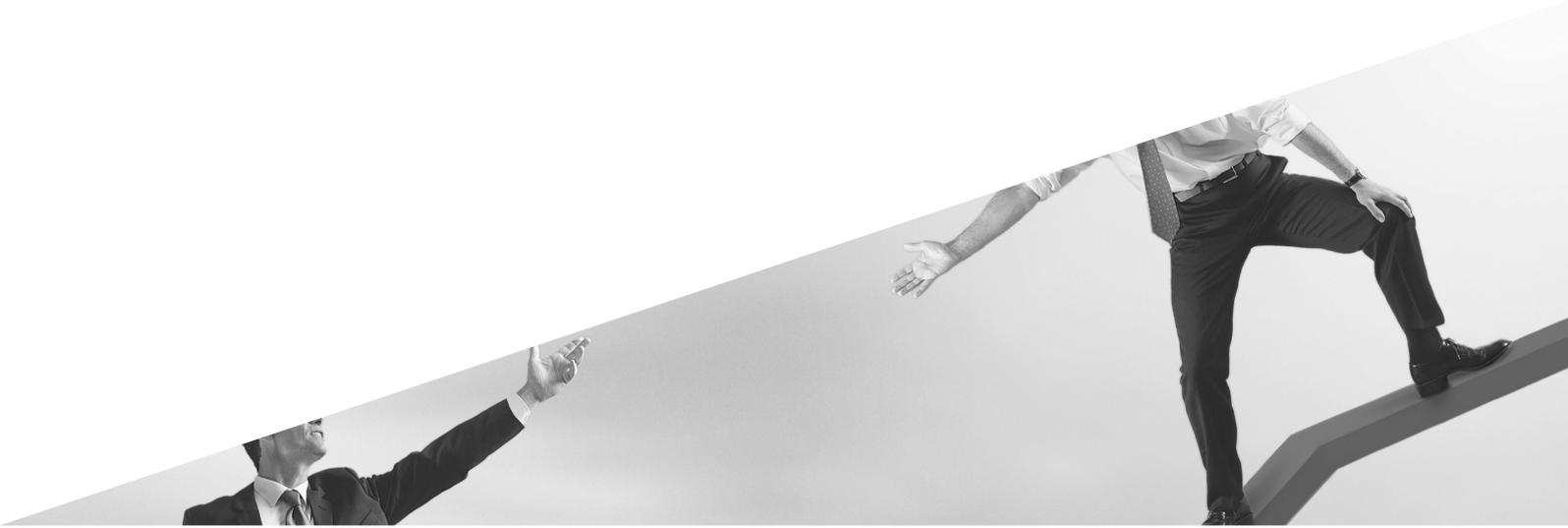
LIFE COACHING

El Coaching personal trabaja sobre objetivos personales. Las áreas de trabajo son muy amplias, dado que el Coaching personal trabaja sobre las bases mismas de los objetivos de las personas y éstos siempre serán diferentes entre unos y otros, en la misma medida en que no hay dos personas iguales.

Los objetivos personales pueden ser: terminar una carrera, adelgazar,

escribir un libro, aumentar ingresos, realizar ejercicio físico, mejorar la calidad de vida, mejorar relaciones, cambiar hábitos no saludables, desarrollar capacidades, cambiar comportamientos, aprobar una oposición, cumplir sueños aparcados, encontrar nuestra vocación u orientación profesional, etc.

Los ámbitos de actuación relacionados con el Coaching Personal, digamos, puro, son:



- Coaching de resolución: acompaña a la persona en el proceso de superación de sus límites personales. Se utiliza cuando una persona está atravesando una dificultad en uno de los ámbitos en que se desenvuelve. Hasta alcanzar el objetivo de resolución del problema, tienen lugar tres fases en el proceso: diagnóstico, ampliación de la autoconciencia y acción.
- Coaching de desarrollo: ayuda a la persona a descubrir en sí misma lo que necesita para alcanzar sus objetivos idiosincrásicos. Se utiliza ante una situación externa y, por tanto, no hace tanto hincapié en el individuo. Parte de la situación problemática para alcanzar la solución individual. Las fases asociadas son: análisis de la situación, identificación de los retos, identificación de los puntos a favor, identificación de los puntos en contra.

CAREER COACHING

El coaching de carrera ayuda a las personas a alcanzar una mayor satisfacción en su trabajo y en su carrera profesional, bien sea ayudando a encontrar una mayor plenitud en el trabajo, acompañando en un cambio de puesto, en una transición profesional o en una jubilación.

“El coaching de carrera es un proceso interactivo en el que se exploran temas profesionales para llegar finalmente a una acción efectiva.

Para ello, el coach de carrera (o career coach) conecta a la persona con sus pasiones, sus valores, su propósito de vida y otros aspectos críticos de su trabajo ideal. Equipan a sus clientes con habilidades para gestionar su carrera que pueden utilizar a lo largo de toda su carrera profesional.

Entre otros, los beneficios del proceso de coaching de carrera son una mayor conciencia de sobre sus objetivos y su propósito de vida, ser más eficaz en el actual mundo cambiante y en la gestión de su carrera y, en general, una mejor calidad de vida ”



EDUCACIONAL

Se recomienda principalmente para estudiantes de educación secundaria o superior con una edad mínima de dieciséis años. Las evaluaciones y asesorías educacionales están orientadas a ayudar a los estudiantes y padres a tener una base sólida en lo concerniente a las decisiones adecuadas sobre la educación superior relativas a estudios técnicos, diplomados, y licenciaturas. La evaluación educacional también es para clientes que desean ingresar inmediatamente a la fuerza laboral luego de graduarse de la educación secundaria.

OCUPACIONAL

Se recomienda para clientes con calificaciones completas, que actualmente estén en la fuerza laboral, o aquellos que han quedado desempleados recientemente o están subempleados. Parte del proceso ocupacional de Career Coaching incluye instrucciones sobre cómo evaluar experiencias laborales actuales o pasadas en relación con los valores centrales de la compañía, descripciones del empleo, ambiente laboral, y cómo éstas se relacionan con el verdadero diseño del cliente.

EXECUTIVE COACHING

El Coaching ejecutivo es una relación, uno a uno, para asistir a ejecutivos en el desarrollo y potenciación de su eficacia profesional y de su rendimiento en el trabajo. Coach y ejecutivo trabajan juntos en el desarrollo de estrategias, alternativas y opciones para afrontar determinadas situaciones que podemos resumir en cuatro tipologías fundamentales: Coaching para las técnicas, para el rendimiento, para el desarrollo y para las prioridades del ejecutivo.

En resumen, el Coaching ejecutivo está dirigido a directivos, gerentes, profesionales, mandos, etcétera, de modo individual y siempre enfocado a su relación de trabajo.



Los tipos de Coaching Ejecutivo con los que se suele intervenir en el mundo empresarial son:

- **Coaching Ejecutivo Personalizado:** se centra en las situaciones propicias para desarrollar el potencial de un individuo en la empresa. Los motivos más usuales de intervención se relacionan con la actitud y las competencias (toma de decisiones, conflictos, estrés, desarrollo de competencias organizacionales, cambios de cultura organizacional, planes de acogida, y apoyo a promociones).
- **Coaching Ejecutivo de equipo o grupal:** su objetivo es conseguir un equipo unido entorno a la misión y valores organizacionales. Se pretende mejorar el rendimiento de equipo, dinamizar el grupo y ayudar en los cambios empresariales. Los motivos más usuales de intervención son procesos de fusión y adquisición, resolución de conflictos, alineamiento y mejora del rendimiento y potenciación de las sinergias en el trabajo colectivo.
- **Coaching para Líderes:** se utiliza para que los directivos desarrollen sus competencias de cara a asumir un liderazgo efectivo en su empresa. Con este tipo de Coaching se pretende que los directivos sepan aprovechar, desarrollar y ampliar el potencial de sus subordinados y mejorar su rendimiento.

BUSSINESS COACHING

El Coaching empresarial es la relación entre el Coach y el empresario. A través del Coaching empresarial trabajamos en cuestiones estratégicas, cambios culturales, reestructuraciones organizativas, planificación estratégica, gestión del rendimiento, cambio organizacional, rejuvenecimiento de plantillas, crecimiento empresarial, mejora del clima laboral, apertura de nuevos mercados, etcétera.



Este tipo de Coaching, a diferencia de otros ámbitos profesionales de ayuda, pretende:

- Desarrollar eficazmente la organización
- Generar una cultura de excelencia empresarial
- Compatibilizar las exigencias empresariales con la calidad de vida

En el Coaching Empresarial, aunque la referencia es la persona y se trabaja a través de ella, los objetivos son distintos. El Coach, como elemento clave, tiene las siguientes funciones:

- Detectar el potencial de los individuos en el lugar de trabajo
- Detectar las barreras internas o externas que impidan aflorar dicho potencial
- Generar liderazgo
- Integrar a los miembros de un equipo
- Gestionar el trabajo en equipo
- Motivar
- Innovar

La utilidad del Coaching Empresarial está definida por los siguientes logros:

- Más claridad de objetivos
- Mejor comunicación interna
- Más entusiasmo en el trabajo
- Más confianza en las propias capacidades
- Más confianza en las habilidades del equipo.
- Más interés en el uso de herramientas y sistemas adecuados



ESTILOS DE COACHING

El coaching es una profesión que hace uso de una gran variedad de técnicas y estilos. Las técnicas de coaching son las prácticas utilizadas por los coaches durante las sesiones, entre las que encontramos a la Programación Neurolingüística (PNL), ejercicios de escritura y técnicas de entrevista.

Por su parte, los estilos de coaching se refieren al enfoque y dirección que tendrá cada sesión, y se encuentra determinado por los resultados que el cliente o coachee espera lograr y cómo desea llegar.

Entre los principales estilos de coaching encontramos:

COACHING AUTOCRÁTICO

Se caracteriza por ser un estilo directivo en el que en lugar de hacer preguntas, se establecen una serie de indicaciones precisas con el objetivo de que el cliente (coachee) aprenda una técnica específica para lograr su desarrollo.

En lugar de entregar las riendas al cliente, el coach tendrá el control total de la sesión explicando exactamente qué es lo que hay que hacer y alentar al cliente a seguir su ejemplo.

Este estilo de entrenamiento se adopta con mayor frecuencia en situaciones deportivas, militares y empresariales.

Lo que busca el coaching autocrático es:

- Buena disciplina
- Respeto a la autoridad
- Altos niveles de organización.



COACHING DEMOCRÁTICO

En este estilo se busca la participación activa del cliente a lo largo del proceso, así como su compromiso y responsabilidad para fomentar una actitud de autonomía propia del “autocoaching”.

El rol del coach en este enfoque democrático consiste en delimitar los objetivos y metas generales, pero realmente es el coachee (que también podríamos identificar como “entrenado”) quien sugiere las formas para llegar a ellos. Un coach democrático podría llegar a tomar decisiones aunque siempre se basa en las opiniones y sentimientos del cliente.

El estilo democrático alienta:

- Introspección
- Un sentido de la responsabilidad
- Un sentido de auto-control
- Una sensación de libertad
- Habilidades necesarias para la toma de decisiones en la vida cotidiana.

COACHING HOLÍSTICO

En este estilo se observa al cliente en su conjunto. Se fundamenta en que para enfrentar un problema es necesario analizar y abordar todas las cuestiones que tienen alguna conexión con el conflicto en cuestión.

Esto se debe a que, de acuerdo con la teoría del coaching holístico, todo descansa en una red de interconexión, es decir, todo tiene una causa y todo tiene un efecto y por lo tanto cualquier cambio que se realice en un aspecto particular de nuestra vida, puede llegar a cambiar todos los demás también.

Los coaches de vida que se especializan en el estilo holístico suelen concebir al ser humano como un ser integral, que conjuga como elementos fundamentales cuerpo, mente y espíritu, por tanto exploran toda la vida de sus clientes incluido el estado físico y su vida social con el fin de ayudarles a lograr un equilibrio pacífico.



Entre los principales resultados del estilo holístico se encuentran:

- Mejor comprensión de cómo nuestras acciones afectan al mundo
- Mayor sentido de propósito de vida
- Un cuerpo más sano
- Un estado más tranquilo
- Mayor satisfacción de las pequeñas cosas de la vida.

COACHING MINDFULNESS

En este estilo de coaching se busca ayudar a los clientes a ver claramente lo que quieren, a creer que pueden lograrlo y a eliminar los obstáculos en su camino.

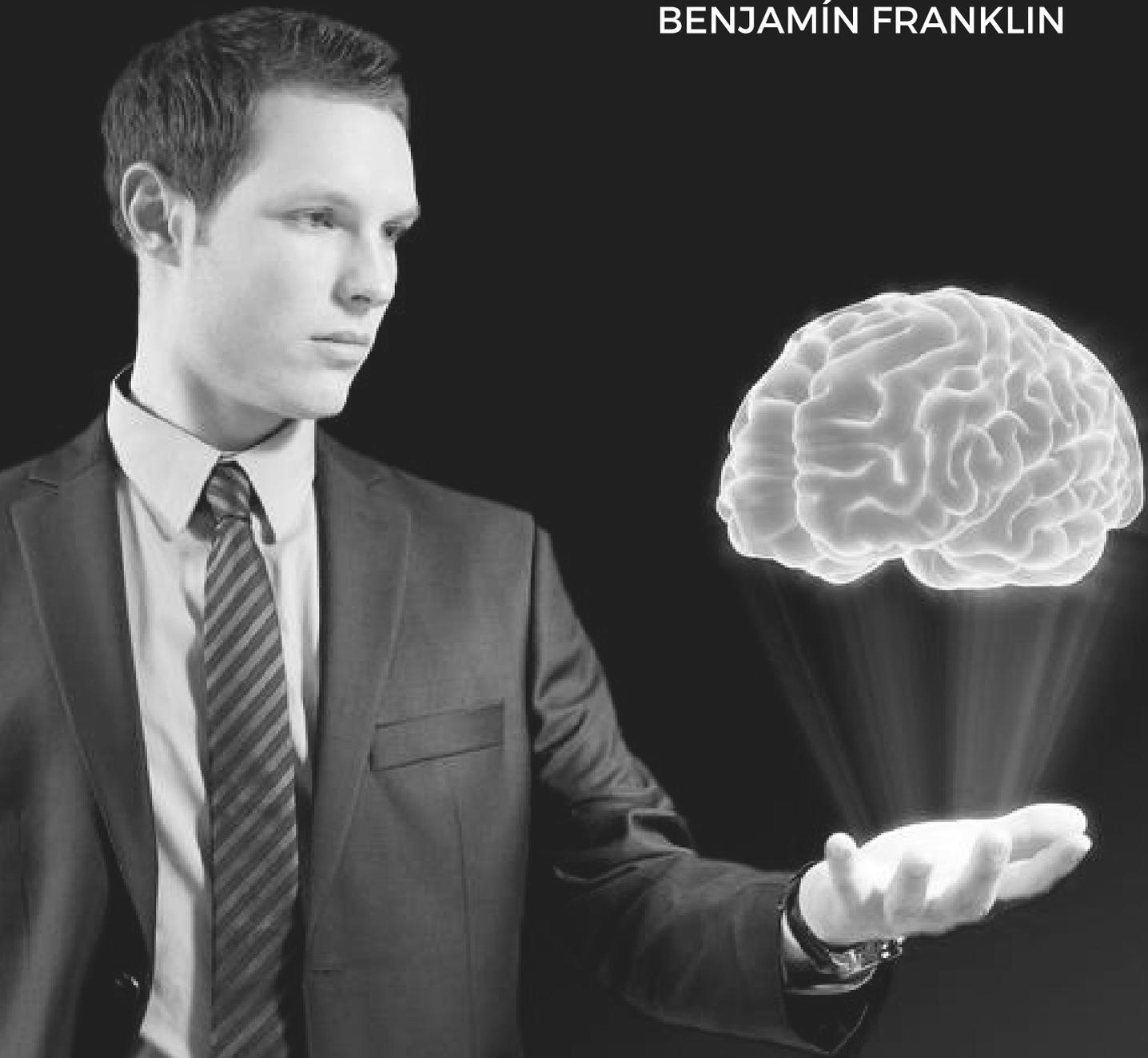
Cada vez son más las empresas interesadas en contratar este tipo de coach para que sus empleados puedan generar un ambiente de tranquilidad y calma contribuyendo a que enfoquen su atención y competencias al crecimiento y desarrollo de la organización.

Mindfulness se refiere a un estado elevado de conciencia tanto de sí mismo como del mundo que nos rodea, por lo que de acuerdo con la teoría del coaching mindfulness, este enfoque ayuda a los clientes:

- Desarrollar mejores relaciones laborales
- Reducir las tensiones laborales
- Mejorar reacciones a situaciones de estrés
- Empatizar con los demás
- Aumentar la concentración y la capacidad de atención
- Lograr un equilibrio vida – trabajo más saludable

Vacía tu bolsillo en tu mente, y tu
mente llenará tu bolsillo.

BENJAMÍN FRANKLIN



Este material ha sido producido integralmente por Crecimiento Training.
Está prohibida su reproducción total o parcial de cualquier forma, sin
previa autorización.

CRECIMIENTO 