

# D2.0

+ EFICIENCIA  
+ PRODUCTIVIDAD  
+ CONOCIMIENTO

## DESARROLLO 2.0



## ¿HACIA DÓNDE VA EL COACHING GERENCIAL?

La efectividad del coaching dentro de las organizaciones, hace que esta herramienta sea la preferida entre los gerentes y directivos de las empresas, y es que el hecho que los colaboradores logren alcanzar sus objetivos, solucionar sus conflictos y potenciar su liderazgo, hace que la productividad del negocio incremente considerablemente.

### LECTURAS

**Coaching ejecutivo.** Este libro fue realizado por Fitzgerald y Garvey Berger, dos consultores organizacionales, que compilaron una serie de ensayos sobre Coaching que ofrecen principios, técnicas, enfoques y procesos de gran utilidad para profesionales que utilicen o consideren aplicarlo en sus organizaciones.

Pág. 3

### PARA VER

**Talentos Ocultos.** Una película basada en hechos de la vida real, en dónde tres mujeres afroamericanas logran destacarse en la NASA, en una época donde el género femenino no era visto para realizar actividades de mayor envergadura, y más en una institución donde la mayor población sobresaliente era de hombre.

Pág. 7

### FEEDBACK

**Coaching en las organizaciones.** Luisana Mata es una coach con experiencia de más de 15 años en levantamiento y optimización de procesos vinculados con el desarrollo organizacional. En su entrevista desarrolla los beneficios del coaching para las empresas y los primeros pasos para su implementación.

Pág. 8



**EL DATO:** 86% de los coach dicen que su base de clientes se ha mantenido igual o ha aumentado en el último año. **Source-Survey conducted by The Coaching Academy**



## A TRAVÉS DEL COACHING SE ALCANZAN LAS METAS

El coaching es una disciplina que desde hace más de 15 años tiene un gran crecimiento en el mundo organizacional e incluso en el ámbito personal. Viene del ámbito deportivo, y con sus diferentes adaptaciones hoy por hoy es una metodología de gran aceptación en los niveles directivos y gerenciales.

Existen diversas escuelas y metodologías, pero todas básicamente buscan que el participante logre su desarrollo personal y profesional a partir de un entendimiento de sus particulares circunstancias, sus fortalezas, debilidades, intereses y deseos.

El coaching dispone del conocimiento de otras disciplinas como la psicología, la sociología, la neurociencia y usa adicionalmente el aprendizaje de la inteligencia emocional, la programación neurolingüística y a partir de conversaciones y exploraciones logra dotar de instrumentos y abordajes de pensamiento que facilitan procesos de comunicación, logro de metas y mejor entendimiento con los relacionados.

Debido a la importancia de esta disciplina y su intensivo uso como palanca de cambio y transformación, hemos decidido que este tema sea el foco de esta edición.

Esperamos sea de su interés.  
Mary Flor Domínguez  
Editora



### El desarrollo de otros

Por Jeimy Chiquín

Toda persona que tenga a su cargo coordinar, supervisar y dirigir equipos de trabajo, se enfrentará al desafío ineludible de identificar los obstáculos que bloquean el desempeño de su gente, y tomar un rol activo en ayudar a cada uno de sus colaboradores a expandir sus capacidades de acción y lograr alcanzar resultados extraordinarios.

Es por ello que Formación 2.0 ha diseñado el Programa Desarrollo de Otros, para apoyar al líder en el recorrido hacia una transformación personal y profesional, que le servirá de base para fomentar y potenciar el talento individual de cada uno de los miembros de su equipo de trabajo, a fin de lograr un desempeño superior, acorde con las necesidades del rol y del entorno organizacional.

El programa ofrece herramientas para identificar oportunidades de desarrollo, tanto personales como de los colaboradores; presenta estrategias para establecer una adecuada conexión con los demás en el momento de apoyarlos en su desarrollo profesional, así como en el desempeño cotidiano de sus funciones.

Para conocer más sobre el programa ingresa a:

<https://goo.gl/QcVlg7>

# D2.0

DESARROLLO 2.0

**Directora:** Mary Flor Domínguez | **Editor:** Alejandro Rivera | **Diseño Gráfico y**

**Producción gráfica:** TYPOPIXEL

**Redacción:** Jeimy Chiquín

**Desarrollo 2.0** es una publicación de **Link Gerencial**, mensual y gratuita, dirigida a clientes y relacionados interesados en las tendencias del mundo de la capacitación empresarial y sus impactos.

**Link**  
gerencial  
consultores

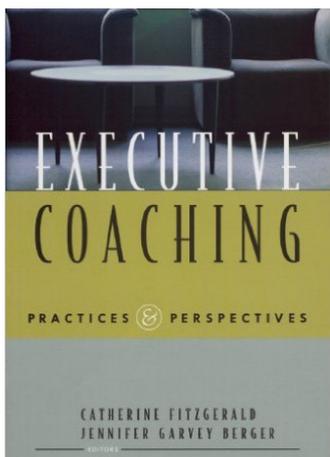


**LA FRASE:** “La clave para gestionar a otros de manera efectiva es manejarse uno mismo primero. Cuanto más conoces de ti mismo, más puedes relacionarte con los demás, desde una posición de confianza, seguridad en uno mismo y fortaleza”. **Hendrie Weisinger**

## Lecturas

# COACHING EJECUTIVO

POR: MARÍA FERNANDA VARILLAS



recursos humanos, entrenadores o consultores que lo estén utilizando o considerando aplicarlo en sus organizaciones.

El trabajo de un coach (entrenador ejecutivo) es dejar salir el potencial de su entrenado, ayudándolo a hacer el mejor uso posible de su conocimiento, inteligencia y experiencia. El coach debe apoyar a su cliente reconociendo, mejorando y apalancando sus fortalezas, a la vez que identifica y mejora sus

Este libro fue realizado por Catherine Fitzgerald y Jennifer Garvey Berger, dos consultores organizacionales, que compilaron una serie de ensayos sobre Coaching que ofrecen principios, técnicas, enfoques y procesos de gran utilidad para profesionales de

conocimientos y habilidades en áreas clave para su desempeño.

Mediante el coaching, un líder puede hacerse más efectivo como individuo, permitiéndole ejecutar mejor la estrategia de la empresa. Dependiendo de su posición, puede incluso mejorar la efectividad al diseñar la estrategia.

Para apoyar efectivamente a su cliente, el entrenador ejecutivo debe comprender los múltiples y distintos mundos en el que éste habita; debe conocer los asuntos corporativos clave que afectan al ejecutivo, para comprender cómo él y otros ejecutivos lo perciben.

Fitzgerald y Garvey Berger en su libro expresan que el entrenador debe utilizar métodos transparentes para crear mejores relaciones con sus clientes, ya que ambas partes pueden influir en los métodos utilizados.

## COACHING EN LA PRÁCTICA

Cuando el coach logra percibir la vida y motivación de la persona, podrá darle información para que pueda entenderse mejor a sí mismo, construir un enfoque conductual más flexible y liderar una vida de modo más consciente. La meta es proveer una mayor alineación entre mente y corazón, para ello se utilizan algunos componentes como:

- Entrevistas a profundidad como coach y psicólogo.
- Reunir datos personales (como entrevistas con

los miembros familiares y amistades del ejecutivo).

- Evaluación del pasado historial de la persona.
- Búsqueda de conductas que ya no le son útiles.
- Exploración del cómo las emociones influyen sobre las conductas de la persona.
- Incrementar la auto-conciencia, para hacer que nuevas oportunidades surjan para que se dé el cambio.



# ¿HACIA DÓNDE VA EL COACHING GERENCIAL?

**POR: ING. OSCAR MAYZ**

COACH ONTOLÓGICO SENIOR  
OSCAR.MAYZ@GMAIL.COM



**EL DATO:** El 69% de los coaching son mujeres, mientras que el 31% son hombres.  
Source-Survey conducted by The Coaching Academy

En el ámbito Organizacional, el Coaching continúa siendo la herramienta preferida de desarrollo gerencial, de acuerdo a las más recientes encuestas realizadas. La razón fundamental es que los gerentes reconocen la efectividad de los Coaches profesionales en el logro de objetivos y metas.

Existe un marcado consenso en ubicar los siguientes aspectos como sujetos de coaching en la actualidad:

1. Manejo de conflictos
2. Desarrollo de Talentos
3. Liderazgo y delegación
4. Construcción y desarrollo de equipos.

Así mismo se demanda que los Coaches posean: conocimiento del negocio, larga experiencia como Coach y entrenamiento en áreas como Inteligencia emocional o Psicología positiva. Ante este panorama, el Coach debe conocer y manejar dos conceptos que le permitirán acompañar al gerente por el camino exitoso buscado. Estos conceptos son el Florecimiento y la Conectividad.

**El florecimiento humano y organizacional** es una distinción que se viene desarrollando con rapidez debido al impacto que tiene sobre el individuo y la organización. Está basado en cuatro

elementos básicos para el éxito gerencial: El Bienestar, asociado a la felicidad, la satisfacción y el funcionamiento superior. La Generatividad, constituida por un amplio repertorio de conductas y flexibilidad de comportamiento. El Crecimiento que significa la ampliación de los recursos personales y grupales. La Resiliencia que implica sobrevivir y crecer en la adversidad. Cuando el Coach trabaja en el diagnóstico y desarrollo de estos conceptos, le abre al Gerente excelentes posibilidades de éxito.

**La otra distinción fundamental es la Conectividad**, constituida por el número de contactos efectivos, de todo tipo que realizan los miembros de un equipo en un lapso de tiempo determinado. Cuando el líder mantiene un seguimiento de esta variable y trabaja en su mejoramiento, está contribuyendo al alto desempeño de su equipo. Por estas mismas razones, la modalidad de Coaching que adquiere mayor relevancia, en la actualidad, es el Coaching de Equipos, cuyos resultados suelen ser sorprendentes pero con tiempos de implantación prolongados. Con esta finalidad, hemos desarrollado una metodología de Conversaciones efectivas, de más rápida aplicación cuyos resultados iniciales resultan promisorios.



**LA FRASE:** "La mejor estrategia para construir una organización competitiva consiste en ayudar a las personas a ser más de lo que son". **Marcus Buckingham**

Tech Radar

MARCUS BUCKINGHAM

# EL COACHING AYUDA A DESCUBRIR TUS FORTALEZAS

POR: MARÍA FERNANDA VARILLAS

Un coach, no solo debe diagnosticar, sino que a partir de una conversación debe construir un camino que ayude en el desarrollo personal y profesional de la persona que atiende.

Existen diversas técnicas y disciplinas del coaching, sin embargo, todas coinciden en que no se trata solo de ver las debilidades y hacer planes para superarlos, sino que es más importante aún el descubrir cuáles son las fortalezas y construir futuro desde esa posición.

Marcus Buckingham, autor de una amplia gama de best sellers, piensa que, **si una persona se concentra en sus fortalezas, aquellas cosas en las que es buena sin esforzarse, será más feliz, se sentirá más plena y hará su mayor contribución al mundo.**

Según Buckingham, aquellas empresas que se enfocan en cultivar las fortalezas de sus empleados en vez de sus debilidades pueden aumentar dramáticamente su eficiencia, así como propiciar el mayor crecimiento personal y éxito de sus empleados.

El coaching debe buscar las fortalezas de cada persona y tratar de responder la pregunta que predice los resultados, **"¿En tú trabajo cotidiano, tienes la oportunidad de hacer lo que mejor sabes hacer cada día?"**

## ¿Qué debe aprender un líder?

Lo mismo que cualquier hombre: sobre sí mismo. Descubrir sus fortalezas y qué actividades las incrementan, y luego usar esas actividades como base para su vida.



**LA FRASE:** "Nunca te rindas. Establece una meta y no te rindas hasta que la consigas. Cuando la consigas, establece otro objetivo y no te rindas hasta que lo alcances. Nunca te rindas." **Bear Bryant**

**Para Ver**

# TALENTOS OCULTOS

POR: JEIMY CHIQUÍN



Una historia basada en hecho de la vida real, dónde tres mujeres afroamericanas destacan por su intelecto y perseverancia en los años sesenta. Época dónde la discriminación racial y de género era muy marcada por la sociedad.

color en la NASA, mientras que Mary Jackson se convirtió en la primera mujer afroamericana en ser ingeniera aeroespacial en los Estados Unidos.



Katherine Johnson, Dorothy Vaughan y Mary Jackson eran los nombres de las mujeres, quienes trabajaban en el Departamento de Computo del área oeste en las instalaciones de la NASA, las cuales lograron destacarse por sus conocimientos en matemática, ingeniería y computación, al ayudar a equipo Especial de la NASA a realizar las pruebas para el lanzamiento del primer norteamericano que realizaría el recorrido completo de la órbita en el espacio.

Esta inspiradora historia muestra la motivación, el talento, la perseverancia y astucia como comportamientos para el manejo de las competencias personales y profesionales, para la obtención de resultados excelente en el desarrollo de aeroespacial.

Este film es ideal para trabajar las competencias de iniciativa, orientación a resultados, perseverancia y persistencia, motivación y el autodesarrollo de los colaboradores en cada uno de los puestos de trabajo, ya que muestra como la lucha por los sueños e ideales puede más que la represión de unos pocos.



Katherine Johnson fue reconocida por la realización de sus cálculos matemáticos precisos. Dorothy Vaughan consiguió ser la primera supervisora de

## FICHA TÉCNICA

**Título:** Talentos Ocultos

**Título original:** Hidden Figures

**País:** Estados Unidos

**Año:** 2017

**Duración:** 127 minutos

**Género:** Biográfico y Drama.

**Reparto:** Taraji P. Henson, Octavia Spencer, Janelle Monáe, Kevin Costner, Kristen Dunst, Glen Powell y Jim Parsons.



**EL DATO:** : El 79% de las empresas que utilizan Coaching Empresarial, tienen como meta fortalecer el desempeño profesional. **Fuente:** International Coach Federation / Market Coaching '08 – ICF España

## Feedback



# ENTREVISTA A LUISANA MATA PEREIRA

POR: MARÍA FERNANDA VARILLAS

## COACHING EN LAS ORGANIZACIONES

Luisana Mata es Licenciada en Periodismo, mención Publicidad y RRPP en la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela. Tiene Diplomado en Coaching de la Universidad Gran Mariscal de Ayacucho (2014). Diplomado de Bioética Universidad

Central de Venezuela (2012). Diplomado de Habilidades Gerenciales Link Gerencial (2009). Cuenta con experiencia progresiva de más de 15 años en levantamiento y optimización de procesos vinculados con el desarrollo organizacional.

Según Mata, uno de los beneficios que trae el coaching a las organizaciones es ayudar a la reflexión estratégica. Permite mejorar las conversaciones productivas que son las que optimizan el rendimiento. También contribuye al compromiso de los miembros del equipo, mientras desarrollan confianza en sí mismos y en sus compañeros.

Mata expresa que los beneficios del coaching repercuten en el clima organizacional de las empresas e impactan en la rentabilidad. También ofrece un ROI significativo, ya que los programas de coaching ejecutivo y de equipos han sido medidos.

Como ejemplo podemos tener a la firma a Manchester Inc., empresa que realizó una evaluación que incluyó a 100 ejecutivos de compañías del ranking "FORTUNE 1000" (la lista de empresas más grandes, clasificadas por ingresos que cotizan en la bolsa), las acciones de coaching ejecutivo y de equipos ayudaron a reducir los costos en 23% y mejorar en 22% la utilidad neta.

Para Mata los primeros pasos de la implementación del coaching deben ser:

- Escuchar las necesidades y apoyar a las personas para que puedan organizar sus ideas y metas a través de la indagación.
- Acompañar a las personas en un proceso de autoevaluación profunda de sí mismos y/o del grupo, a través de distintas herramientas de diagnóstico que les permitan conocerse.
- Ofrecer a las personas la posibilidad de encontrar alternativas que les permitan elegir conscientemente movilizarse desde lo que son y con sus recursos.



Si te gustó esta revista y quieres más información del mundo online, síguenos a través de <http://www.linkgerencial.com/>



@linkgerencial



link\_gerencia



linkgerencial@linkgerencial.com