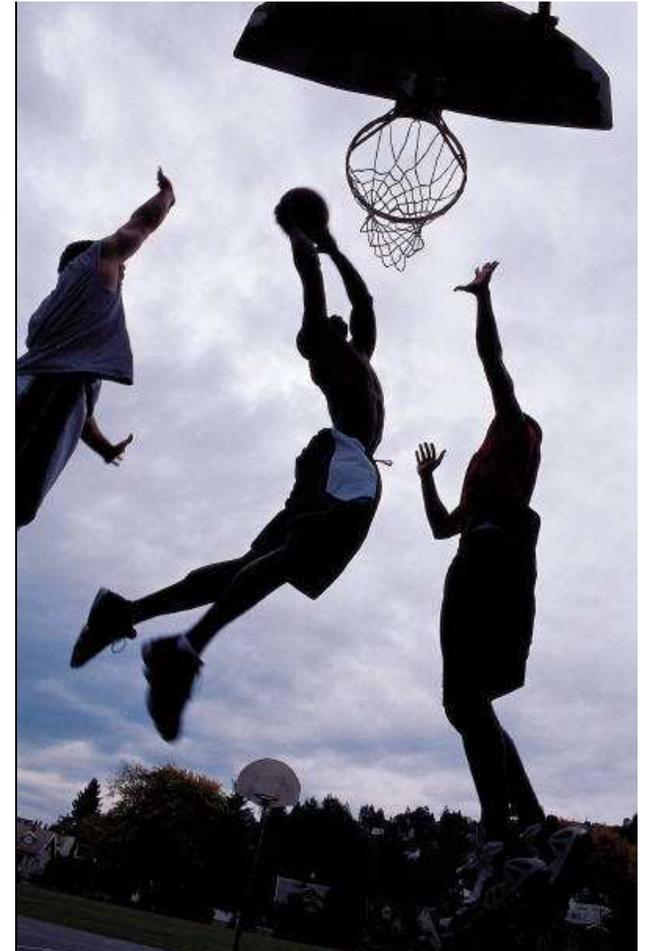


UCEMA – Congreso de RRHH 2006

Nuevo Rol del equipo de RRHH: ¿Coach?

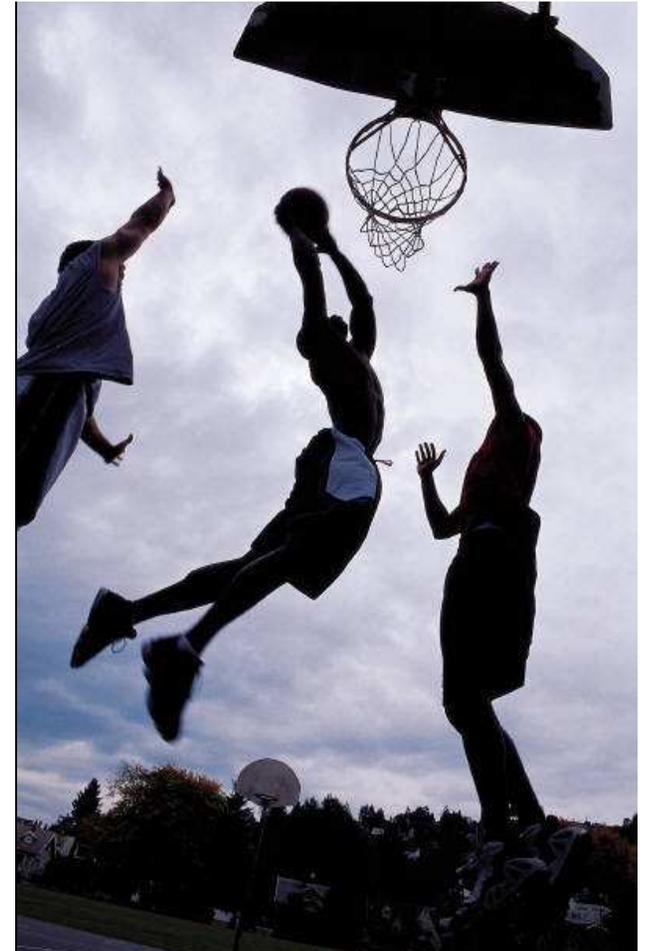


El Modelo de Transformación Personal
Propuesto desde el Coaching



Ent. Ignacio Bossi

“Los problemas que tienes hoy no pueden ser resueltos desde la lógica del pensamiento con la que los creaste”.
A. Einstein

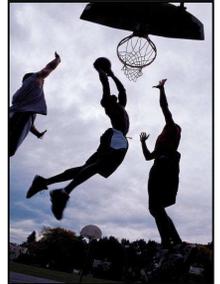
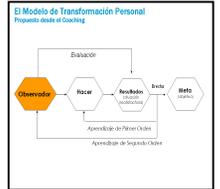


El Modelo de Transformación Personal
Propuesto desde el Coaching



Resultados

Requieren un Coaching del hacer: ¿Yy del ser?



- Resultados
- Comportamientos Observables (en la mesa)
- Hábitos o Patrones
- Modelos Mentales (Creencias)



"Las cadenas del hábito son demasiado débiles para sentir las hasta que son demasiado fuertes para romperlas."

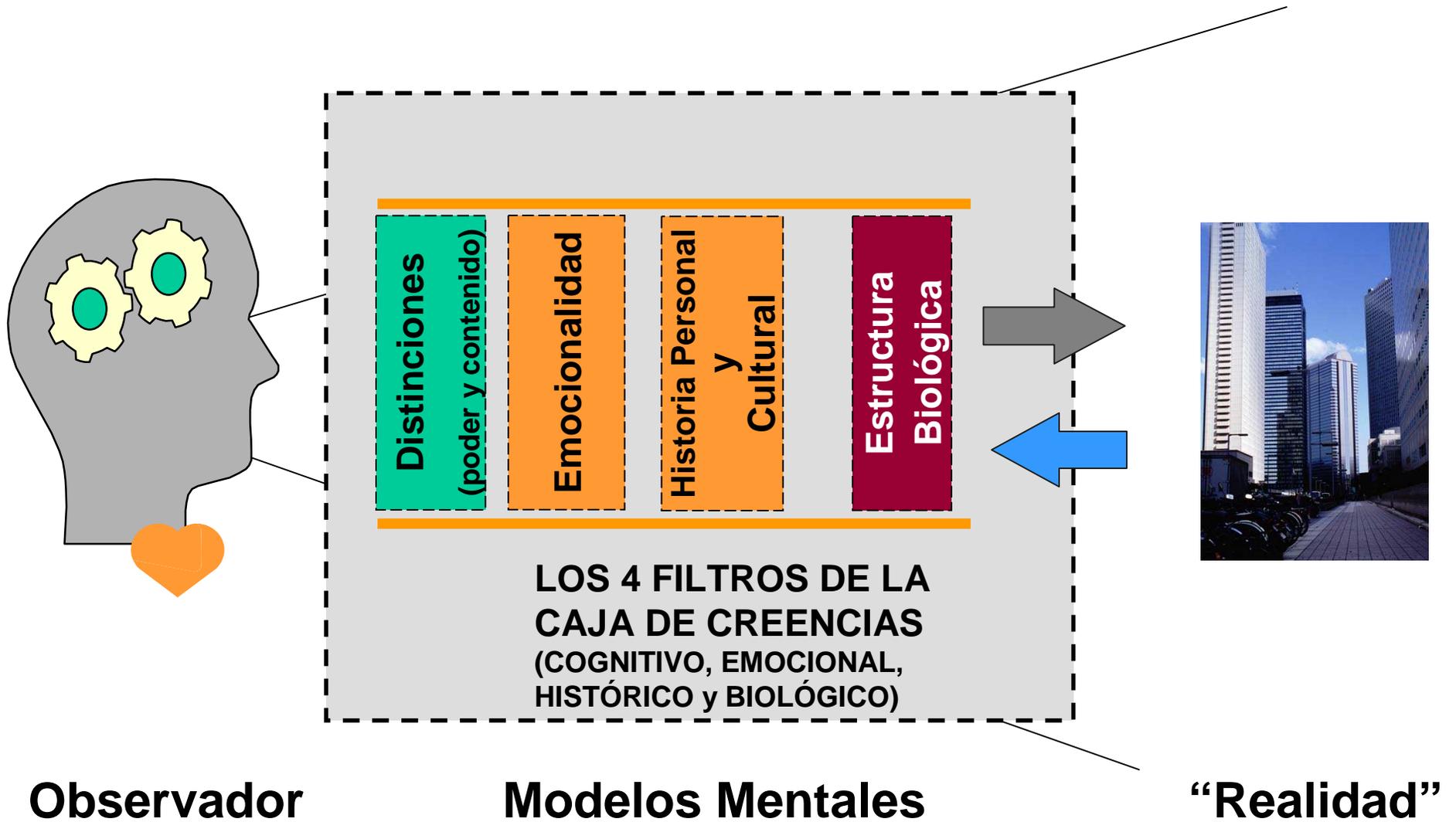
Samuel Johnson

"Las convicciones son cárceles."

Federico Nietzsche

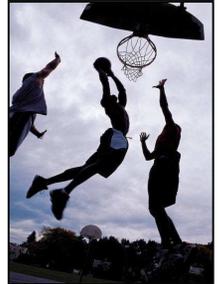
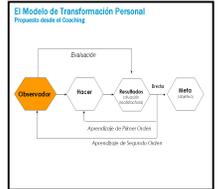
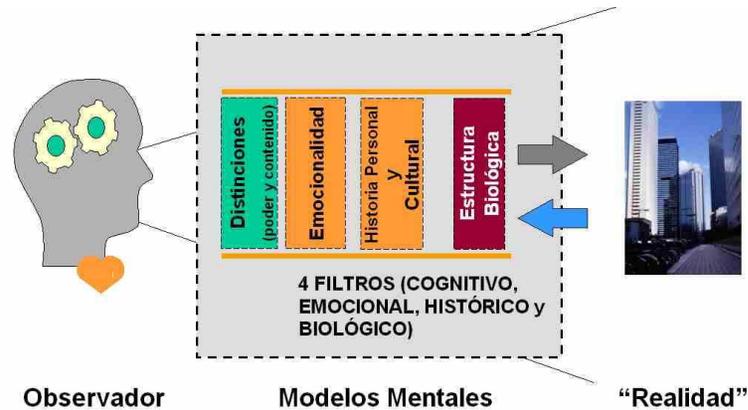
Desafío Re-Conocer “las Creencias”

¿Lo que ves, es lo que es?



Ejercicio Individual – Cuidar el Aprendizaje del Otro

Práctica con tus MM



Peter Senge define los modelos mentales como supuestos profundamente arraigados, generalizaciones e imágenes que influyen sobre nuestra forma de observar el mundo y por lo tanto sobre nuestra manera de actuar en él.

Ejercicio: ¿En qué orden están ordenados estos NUEVE números?

542986731

Profesor - Entrenador



MBA UCEMA

Buenos Aires

Prof. de Liderazgo, Negociación y
Habilidades Gerenciales



Consultora de Coaching
www.ideaction.com.ar

Estudios



MBA – Barcelona

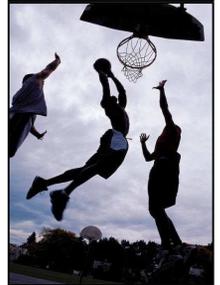
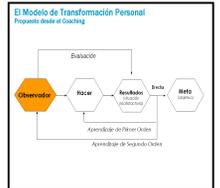


Certificación en Coaching
Ontológico

Ent. Ignacio Bossi

Ignacio.Bossi @ ideaction.com.ar

Te. 011 50932720

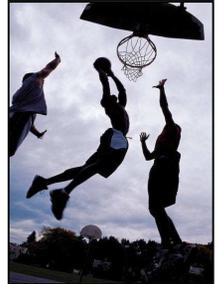
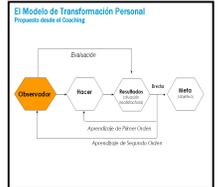


Principales Actividades:

- **Formación Equipos Gerenciales: Liderazgo, Negociación y Coaching**
- **Director de la Consultora IDEACTION**
- **Asesor de Directorio y Coach Personal de Altos Directivos**
- **Entrenamientos Outdoor para la Integración y la mejora del Trabajo en Equipo**
- **Facilitación de Reuniones Estratégicas o Convenciones**

Psicología
Cognitiva
Sistémica

Biología
Teoría del Observador
Humberto Maturana



**¿Coaching
Ontológico?**

Flores
Echeverría

Base Filosófica
Existencialismo
Lingüística
Constructivismos

Base Organizacional
Pensamiento Sistémico
Peter Senge

Coaching

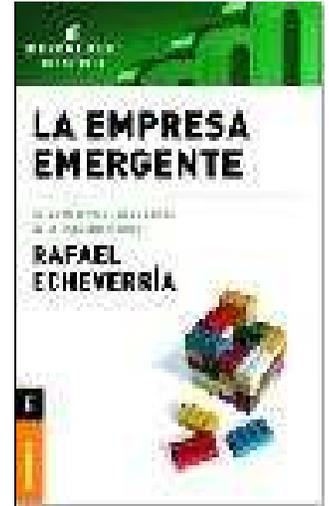
¿Nuevo Modelo de Gestión?

- Filósofos de la Empresa: Taylor – Fayol – Ford – Druker – Senge – R. Echeverria/F. Flores
- Modelo Tradicional
 - Resultado logrado Manualmente – Poder centralizado: Control – Enemigo: Error – (E) Miedo
- Nueva Tridimensionalidad de la Productividad
 - Tarea Individual
 - Actividades de Coordinación
 - Trabajo Reflexivo (Aprendizaje)
- Reconocer el Modelo de Trabajo:
 - Resultado: Conocimiento puesto en Conversaciones – Delegación de Poder – Enemigo: No Innovar/No Aprender – (E) Confianza



Coaching

¿Nuevo Modelo de Gestión?



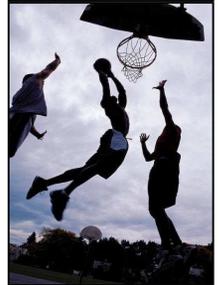
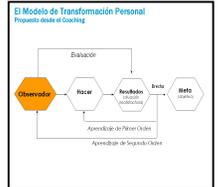
- El “modelo de gestión” requiere estar alineado al “carácter del trabajo”
- 3 Proceso de Transformación:
Gcia. del Mando y Control a la Gcia. del Conocimiento a la Gcia. de las Conversaciones
- El gerente del futuro es un agente conversacional. Diseñador y principal responsable del espacio conversacional que su gente requiere. Modelo y promotor de Competencias Conversacionales
- Agente de intervención que usando el poder de sus conversaciones es capaz de disolver obstáculos y conducir a su equipo / organizaciones por la senda de la innovación y los nuevos desafíos

¿Coaching?

Desde la Propuesta Filosófica

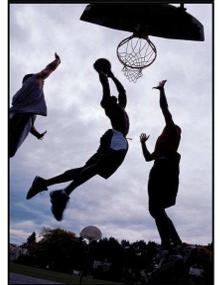
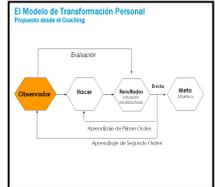
- Los seres humanos somos seres conversacionales. El tipo de ser que somos se constituye en las conversaciones que mantenemos con otros y con nosotros mismos, en ellas encontramos, las claves para comprendernos y entender por qué tenemos los problemas que enfrentamos. (Martín Buber)
- El lenguaje, uno de los componentes básicos de la conversación, además de tener un rol descriptivo o pasivo, es activo y generativo. A través de las conversaciones también creamos nuevas realidades. (L. Wittgenstein – J.L. Austin)
- Concluyen los maestros que: Dado el carácter activo y generativo del lenguaje, los SH estamos en proceso permanente de transformación. Además de conocernos, es muy importante participar de nuestra propia invención. El Coaching sirve a tal Propósito.

Fuente: Rafael Echeverría – Colofón, del Libro “El Arte de Soplar Brasas”



¿Coaching?.

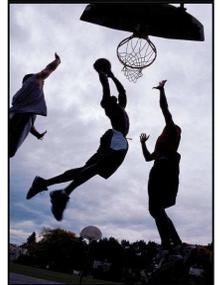
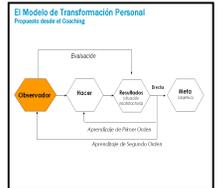
Desde la Propuesta Organizacional



- El Coaching Organizacional es una disciplina orientada a facilitar y potenciar la efectividad de los procesos de aprendizaje en las organizaciones, produciendo mejoras observables y sostenibles que impactan en la efectividad individual y colectiva.
- El Coach acompaña a sus clientes a recorrer la distancia entre la situación actual (probablemente insatisfactoria) y el futuro deseado.
- El Coach ayuda a diseñar y a poner en marcha nuevas formas: de pensar, de ver la realidad, de interactuar y de responder a las circunstancias.
- Los dominios de transformación en los que un Coach puede asistir a su cliente son: El sistema (la organización), los Procesos, las Tareas y las Relaciones Humanas.

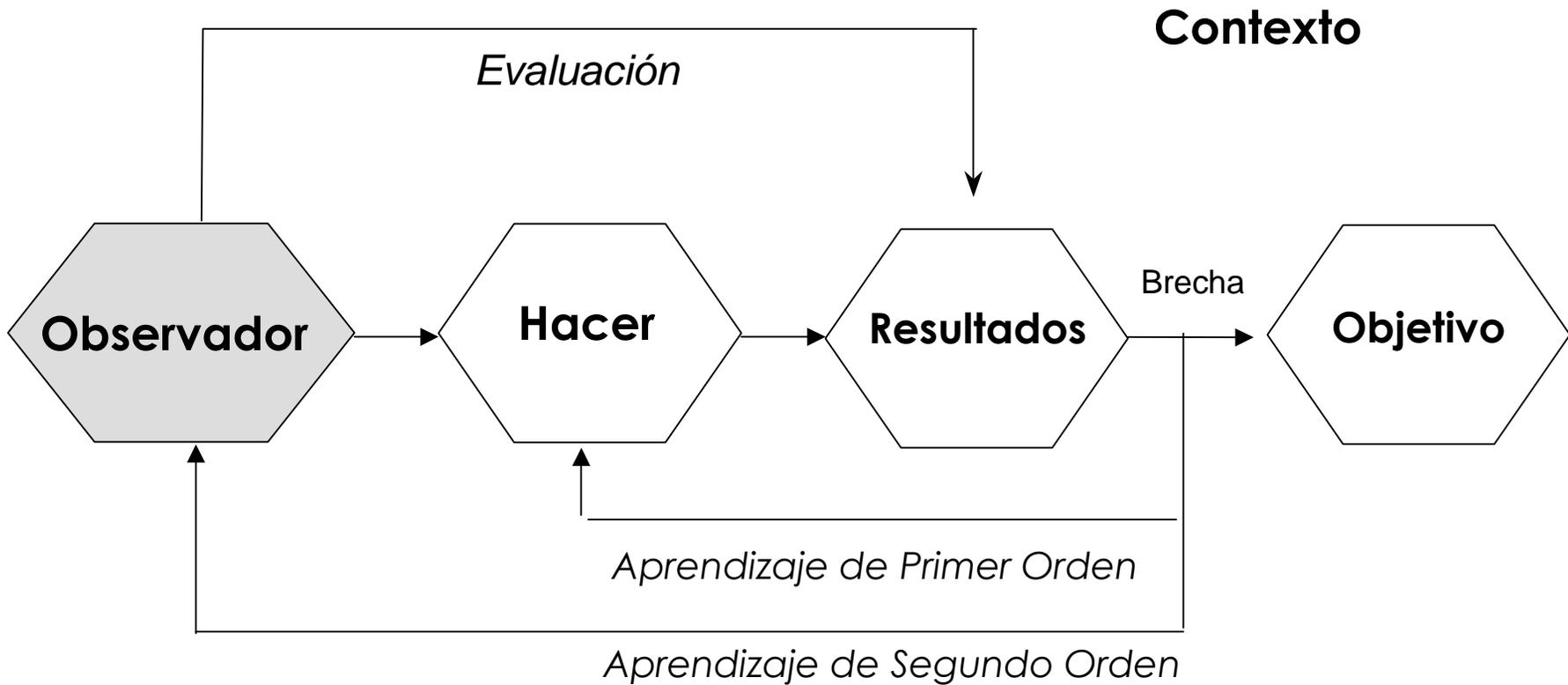
La Conversación de Coaching

- En el contexto de la relación entre una persona y su Coach, es la conversación por medio de la cual el coach asiste a la otra persona (el coachee), a lograr lo que por sí misma, ésta declara que no puede.
- El coach escucha la dificultad que declara el Coachee y facilita el proceso de aprendizaje por medio del cual el Coachee podrá superar lo que le acontece.
- Para ello hace preguntas, observa la coherencia del Coachee y puede hasta sugerir interpretaciones.
- Es el coachee quien selecciona las interpretaciones pertinentes, escoge los caminos de acción a seguir y, en último término, valida lo que el coach realiza.
- La labor del coach es acompañarlo a: generar nuevos sentidos, modificar el tipo de observador que es, para ser capaz de resolver y tomar acciones que previamente no le eran posibles, para alcanzar lo que quiere.



El Modelo de Transformación Personal

5 Elementos



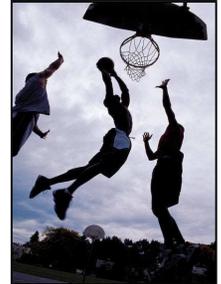
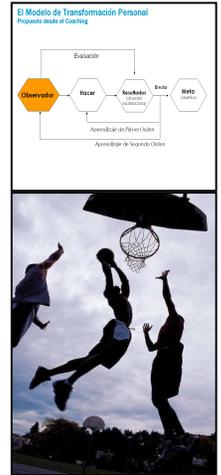
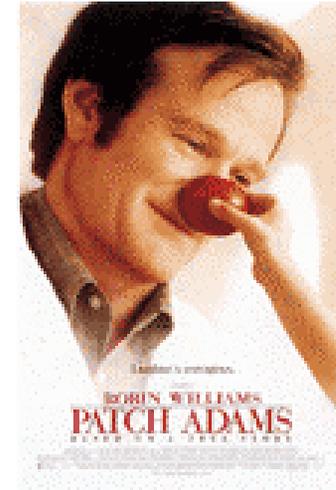
Película: Patch Adams

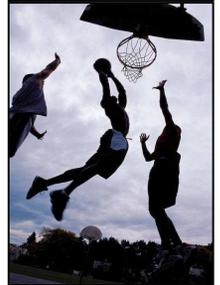
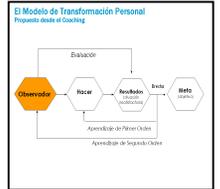
Ch1 y 2:

Distinguir una transformación y en ella identificar los elementos del modelo

¿Quiénes lideran transformaciones?.
¿Quiénes las coachean?

- Patch
- El Doctor - Los Enfermeros
- Rudy (su Compañero de Cuarto)
- El Viejo famoso (Mendelson)





Relato Reflexivo

El Elefante y la Estaca