

EL COACHING

El **Coaching** puede ser entendido como un proceso y/o **Diálogo de Desarrollo** que el **líder, o coach** busca facilitar el éxito del **colaborador o coachee**, para maximizar su desempeño, elevar su potencial y mejorar su bienestar laboral, con un alto grado de compromiso y protagonismo.

El **Coaching** orienta la reflexión, el auto descubrimiento y la toma de conciencia de la realidad del colaborador, para que pueda replantearse sus objetivos y redefinir sus marcos referenciales, asumiendo la responsabilidad de sus acciones.

EL MODELO GROW

El **Modelo GROW**, creado por **John Whitmore**, es uno de los métodos más reconocidos y exitosos en el mundo del coaching.

Su simpleza permite obtener y maximizar el potencial Interno de una persona a través de preguntas alrededor de una secuencia de 4 pasos.

"El coaching consiste en ayudar a alguien a pensar por sí mismo, a encontrar sus respuestas, a descubrir dentro de sí su potencial, su camino al éxito....sea en los negocios, en las relaciones personales, en el arte, el deporte, el trabajo" - John Whitmore

ETAPAS DEL MODELO GROW

1. (G)OAL (meta): Su objetivo es guiar al **colaborador o coachee** para que establezca una meta de desempeño o de la sesión: ¿qué quieres lograr? ¿cuál es tu meta? ¿qué quieres alcanzar?

2. (R)eality (realidad): Su propósito es guiar al **colaborador o coachee** para que analice su realidad y la distancia que le aleja o le acerca a su meta: ¿cuál es tu situación actual? ¿qué te aleja/acerca de tu objetivo? ¿qué factores personales están involucrados? ¿Con qué recursos cuentas?

3. (O)ptions (opciones): Esta etapa busca guiar al **colaborador o coachee** para que explore las opciones que lo llevarían a alcanzar la meta: ¿qué opciones tienes? ¿qué ventajas/desventajas tiene cada una de ellas? ¿quién pudiera sugerirte una buena opción?

4. (W)ill (plan de acción): Su objetivo es guiar al **colaborador o coachee** para que establezca un plan de acción concreto que asegure el logro de la meta: ¿cuál es tu plan de acción? ¿cómo te darás cuenta que estás avanzando? ¿quién te puede ayudar?



META

¿Cuál es tu meta?
¿Qué te gustaría lograr?
¿Es esa una meta desafiante y alcanzable para ti?
¿Cómo sabrá cuando la hayas alcanzado? ¿Cómo lo medirás?

PLAN DE ACCIÓN

¿Qué harás exactamente para lograr tu meta?
¿Cuándo empiezas?
¿Qué puede salir mal? ¿Plan B?
¿Qué apoyo necesitas? ¿Cómo lo conseguirás?
¿Qué tan comprometido(a) estás con esta acción?

MODELO GROW



REALIDAD

¿Qué está ocurriendo en este momento? ¿Qué efecto tiene eso?
¿Qué otros factores son relevantes?
¿Quién más está involucrado?
¿Qué has hecho hasta ahora?
¿Qué te acerca o distancia de la meta?

OPCIONES

¿Qué nuevo puedes hacer?
¿Qué alternativas existen para alcanzar la meta?
¿Qué has hecho en circunstancias similares?
¿Quién podría ayudarte?
¿Cuáles son los pros y contras de cada opción?

PREGUNTAS PODEROSAS

La práctica del **MODELO GROW** está muy relacionada con la capacidad de realizar **preguntas** que le permitan al *coachee* identificar posibilidades así como descubrir cómo llevarlas a cabo.

El coaching no se centra solamente en los desempeños deficientes o en aquello que se debe mejorar. Es también una oportunidad para ver lo mejor que hay en la persona y poner eso al servicio de su efectividad laboral, bienestar y compromiso. Por esta razón, emplear preguntas basadas en la **Indagación Apreciativa** puede ser de gran utilidad para desbloquear o elevar el potencial que existe en una persona.

Una **pregunta poderosa** es aquella que moviliza la reflexión del colaborador y la exploración de diversas perspectivas en un asunto. Puede ser tan sencilla, como ¿qué quieres tú?, por lo que evita centrarte en la estructura de la misma y confía en lo que vas intuyendo durante la conversación.

PREGUNTAS GROW

A continuación revisaremos algunas preguntas, asociadas a cada una de las etapas del **Modelo GROW**. Para comenzar, al momento de la planificación de tu interacción, puedes preguntarte: ¿Cómo esta conversación permitirá futuras conversaciones? ¿Qué futuras acciones se verán impactadas con esta conversación? ¿De qué manera mis preguntas pueden aportar al aprendizaje y desarrollo de mi *Coachee* o *Colaborador*?

1. (G)OAL (meta): Identificación del objetivo y expectativas del *coachee*:

¿Qué desea conseguir en este proceso?
¿Qué podría hacer la diferencia en su trabajo/organización hoy?

2. (R)eality (realidad): Análisis de la realidad del *coachee*:

¿Cuál es la situación actual?
¿Qué le aleja/acerca del objetivo?
¿Con qué recursos o talentos cuentas?

3. (O)ptions (opciones): Exploración de las opciones del *coachee* para alcanzar su meta:

¿Qué opciones visualizas hoy?
¿En cuál opción está Ud. listo para trabajar hoy?
¿Qué consejo te daría la personas que más admiras?
¿Y qué otra opción ves? ¿y qué más?

4. (W)ill (plan de acción): Elaboración del plan de acción del *coachee* que asegure el logro de la meta:

¿Qué hará exactamente?
¿Cómo sabrá Ud. que habrá alcanzado el objetivo?
¿Cómo manejará los posibles obstáculos?
¿Cómo celebrará los logros?



■ TRAINING ■ COACHING ■ ASSESSMENTS ■ WORKSHOPS

Elaborado pro WRIGHT -Prohibida su Reproducción Total o Parcial