

“*Cuando contrata a un coach para que trabaje con los líderes de su organización, es importante que su proveedor de coaching sea capaz de proporcionarle una muy convincente definición de coaching.*”
Training Industry Magazine



En PLP ofrecemos a nuestros clientes una gama integrada de **servicios de coaching ejecutivo**. Tenemos un punto de vista claramente desarrollado acerca del coaching ejecutivo que distingue a PLP de otras opciones.

Nuestra definición operativa de coaching

“Coaching es el proceso mediante el cual se dota a la gente con las herramientas, el conocimiento y las oportunidades que necesitan para su desarrollo y para ser más efectivos. El papel del coach es equipar al coachee y orquestar el proceso de su desarrollo.”

El **Coaching Ejecutivo** es un programa de desarrollo individual patrocinado por la empresa, dirigido a líderes de nivel medio a superior o a empleados considerados de alto potencial dentro de la organización. Es un proceso de desarrollo integral y hecho a la medida que proporciona una comprensión conductual profunda diseñado para acelerar el logro de resultados de negocio y la eficacia empresarial del líder.

Esta metodología de coaching se basa en una relación colaborativa entre el ejecutivo, su jefe, su socio de recursos humanos (HRBP) y el coach ejecutivo de PLP.



Punto a notar

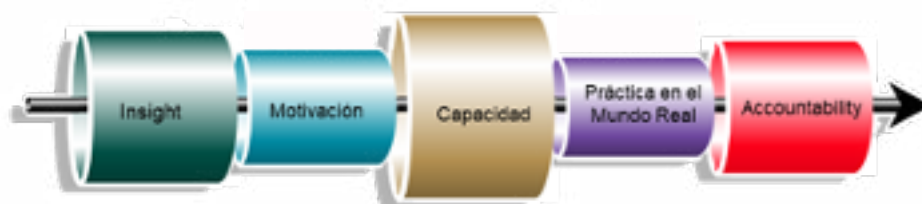
En PLP no ofrecemos apoyo psicoterapéutico a sus gerentes y líderes, ni metodologías de coaching ontológico, de vida o de otra índole. De encontrarnos con casos en los que creemos que el cliente se beneficiaría de esos servicios, haremos una recomendación adecuada a su organización.



¿Cómo funciona el Coaching Ejecutivo?

Coaching ejecutivo constituye una relación profesional entre un coach capacitado y un cliente (que puede ser un individuo o un grupo) con el objetivo de mejorar el liderazgo o su desarrollo y desempeño de gestión. Mediante un proceso de diagnóstico, indagación, diálogo y otras herramientas, el coach acompaña al cliente en su forma de pensar con el fin de obtener mejores resultados. Esto suele lograrse involucrando al cliente en un proceso de robustecer su autoconocimiento y accountability y trabajar en los planes de acción que necesitan ejecutar para adquirir mayor influencia y convertirse en un líder más eficaz.

Development Pipeline



Development Pipeline es una herramienta basada en investigaciones, que identifica las condiciones que deben existir para que se lleve a cabo el desarrollo de las personas y equipos. Se ocupa la herramienta para ir monitoreando el avance de los coachees e identificar bloqueos potenciales.

El contenido de las etapas de un programa de coaching ejecutivo

Etapa 1: Diagnóstico: *Aprender más de uno mismo*

- Harrison Assessments: Una evaluación conductual.
- EQ-i 2.0: Inteligencia Emocional
- Pruebas de personalidad: Myers-Briggs, Birkman Method, FIRO-B (opcionales).
- Entrevistas estructuradas 360° con el jefe inmediato, reportes directos, pares del mismo rango u otros.

Etapa 2: Motivación: *El compromiso emocional para la inversión necesaria*

- Sesiones de interpretación y retroalimentación sobre toda la información recopilada en la previa etapa.
- Identificar fortalezas genuinas y puntos ciegos.
- Acordar los beneficios de invertir el tiempo, interés y energía en un proceso de coaching y desarrollo profesional.
- Desarrollo de los objetivos del programa por escrito para el cliente y los patrocinadores de la organización.

Etapa 3-4: Capacidad y Practica en el mundo real: *Adquirir los nuevos conceptos, conocimientos, herramientas y habilidades. Ejercicios y prácticas "on-the-job".*

- Entrega de las sesiones de coaching contratadas. Éstas pueden ser directivas para asegurar que el cliente no pierda tiempo y que adquiera lo necesario para empezar a ser más efectivo en su trabajo.
- Enseñar los modelos, metodologías y otras herramientas pragmáticas para acompañar al cliente en un proceso de dotación, hecho a la medida para su caso.
- En ocasiones es recomendable que el coach ejecutivo de PLP involucre a miembros del equipo del cliente para que se comparta y se extienda el aprendizaje a nivel equipo.
- Después de cada sesión de coaching el coachee se lleva tareas a realizar en términos de la aplicación concreta y práctica de lo conversado y acordado en las sesiones.

Etapa 5: Accountability: *Interiorizar el proceso continuo de aprendizaje y crecimiento profesional.*

- Aplicación de sondeos para medir el impacto del cambio conductual logrado.
- Development Review Meeting (DRM) con el coachee, el coach de PLP y su jefe inmediato para presentar los resultados finales y acordar los siguientes pasos.
- Retorno sobre la inversión.



¿Quiénes se beneficiarían de los programas de coaching ejecutivo de PLP?

- Los altos potenciales que son los líderes emergentes de la organización.
- Mandos medios quienes estan siendo considerados para ocupar posiciones de mayor responsabilidad de liderazgo.
- Líderes en transición.



La duración de los programas:

- Programas de 6 a 12 meses con 8 ó 10 sesiones de coaching.
- Todo proceso de coaching es personalizado para el coachee y dependerá del tiempo disponible y el presupuesto asignado a cada caso.
- Nuestros programas de coaching ejecutivo se cotizan como programas completos.
- No cotizamos por sesión o por hora de coaching, es un proceso completo con un inicio, una fase intermedia de desarrollo y una conclusión evaluando los logros en cambios.

PLP. PEOPLE
LEADING
PEOPLE

Necesita más información

E-mail: info@plp-mexico.com

WhatsApp: 55.1567.5775

www.plp-mexico.com

 /Professional Learning Partners

 /PLPMex