

Aprovecha todas las herramientas digitales **para mejorar la competitividad de tu negocio**

**Propemi**  
BAC Credomatic



### **Saca lo mejor de tus colaboradores usando el coaching**

Las jerarquías, estructuras y políticas internas de la empresa son necesarias para alcanzar un nivel elemental de eficiencia y eficacia. Sin embargo, una vez el arranque de la empresa se ha consolidado, estas pueden pasar a representar verdaderos estorbos de la generación de valor de parte de los colaboradores, por lo que se requiere transitar a otro tipo de técnicas. Es ahí donde podemos explorar el uso del coaching.

El coaching es un modelo de desarrollo personalizado, que comprende el aprendizaje y las auténticas posibilidades de cambio en las personas, a fin de mejorar su liderazgo, así como su rendimiento individual y organizativo. El colaborador, denominado “pupilo”, es guiado por un “coach” para que reflexione sobre su haber personal hasta descubrir sus objetivos, plantearlos con metas y tiempos definidos, y volverlas un hábito constructivo para sí mismo y para la empresa.

El alcance del coaching se limita al descubrimiento de la riqueza personal de cada colaborador, su traducción en un plan de acción y la adquisición de una nueva inercia. El “coaching” no puede confundirse con el “mentoring”, porque no se enfoca en transmitir conocimientos y habilidades técnicas precisas. Tampoco debe asociarse con una retroalimentación o “feedback”, porque el “coach”, más que un jefe, es un entrenador que pone siempre el protagonismo en el pupilo. El “coaching” tampoco es formación, porque no implica la enseñanza de oficios; no es igualmente una entrevista de evaluación, porque no influye en la estructura de compensaciones del colaborador. Finalmente, el “coaching” no puede entenderse como una sesión de psicoanálisis, porque no persigue conocer la formación de preceptos y emociones, sino más bien facilitar el autoconocimiento y el enfrentamiento de una realidad concreta.

La primera etapa del proceso implica que el pupilo reflexione sobre sus fortalezas y oportunidades de mejora personales. El “coach” extrae esto a través de un diálogo socrático con el pupilo, haciendo que este analice en profundidad cómo ha llegado hasta su posición actual, qué evolución ha experimentado y qué retos tiene a futuro. Dicha entrevista puede inquirir aspectos como: su trayectoria profesional; FODA personal; situación y perspectiva de su relación con jefes, iguales y colaboradores; intereses, preocupaciones y aspiraciones.

Obtén apoyo financiero para pagar aguinaldo a tus colaboradores, a través de tu línea de crédito rotativa de hasta de 24 meses. **Contacta hoy mismo a tu Ejecutivo de Negocios Propemi BAC Credomatic o escríbenos a [info\\_bacpropemi@sv.credomatic.com](mailto:info_bacpropemi@sv.credomatic.com)**

Aprovecha todas las herramientas digitales **para mejorar la competitividad de tu negocio**

**Propemi**  
BAC Credomatic



La segunda fase contiene el esfuerzo conjunto del “coach” y del pupilo para traducir el descubrimiento personal en un conjunto limitado de metas y objetivos concretos asociados a las oportunidades de mejora. No deben ser más de 4 objetivos y deben formar parte de las prioridades del pupilo, así como de las oportunidades de mejora más grandes en opinión del “coach”. Como todo objetivo, debe cumplir con las características de: específicos, medibles, ambiciosos, realistas, y temporales (SMART, por sus siglas en inglés); esto procura claridad en la ejecución y seguimiento de avances. También deben sustentarse con “hitos”, es decir, situaciones en las que participa el pupilo y que evidencian logro. De igual manera, el pupilo debería señalar nivel de importancia a cada uno, así como probabilidad de alcanzarlos. Una vez definidos y ajustados, el “coach” debe asesorar al pupilo sobre potenciales obstáculos y apoyos para su consecución (internos, de otros, entorno).

La fase final busca lograr que las acciones que conducen al cumplimiento de los objetivos ocurran de forma sostenible. El coach funciona acá como una especie de “conciencia” para construir en el pupilo hábitos alineados a objetivos. El toque del “coach” en esta parte se debate sistemáticamente en una delgada línea entre la sutileza y la constancia. Algunas acciones particularmente valiosas por emplear son las siguientes: reconocimiento sobre lo que se hace o no se hace (nunca sobre lo que es o no es), el reconocimiento sobre los incumplimientos se condiciona a un compromiso del pupilo consigo mismo, mantener abiertos todos los canales de comunicación posibles, reuniones como sesiones de comprobación (sin que se convierta en una “evaluación”).

En un mundo que se enfrenta cada vez más seguido a situaciones externas complejas, impredecibles y devastadoras, sube el valor de afinar la capacidad de decisión de nuestros colaboradores, más allá de la fijación de líneas rígidas de acción sobre las que actúan personas sin carácter. El liderazgo es fundamental y el empresario debe asumir este papel, para bien de sus colaboradores y de la empresa en su conjunto.

Propemi BAC Credomatic te brinda constantemente la mejor asesoría de negocios, así como una amplia gama de productos y servicios financieros y digitales, que te permitirán enfrentar con fuerza el entorno de negocios. Contacta a tu Ejecutivo de Negocios para compartir tus planes de crecimiento, estamos para servirte.

Obtén apoyo financiero para pagar aguinaldo a tus colaboradores, a través de tu línea de crédito rotativa de hasta de 24 meses. **Contacta hoy mismo a tu Ejecutivo de Negocios Propemi BAC Credomatic o escríbenos a [info\\_bacpropemi@sv.credomatic.com](mailto:info_bacpropemi@sv.credomatic.com)**