

Coaching Ontológico

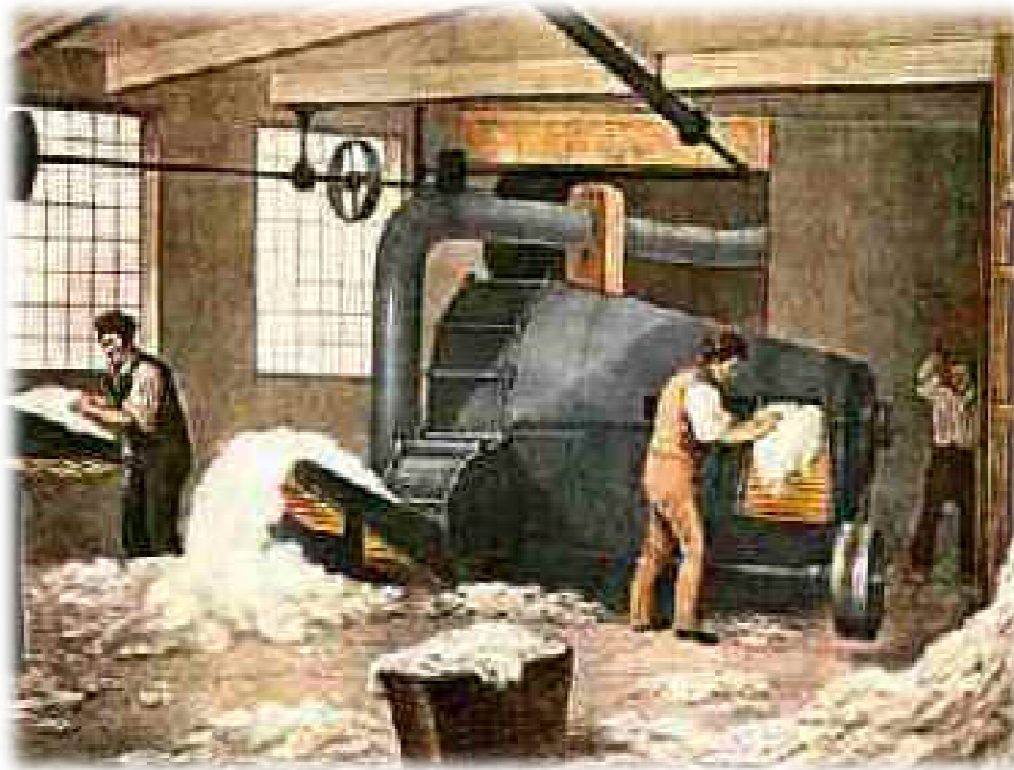
Incrementando el valor de la
organización a través del
Capital Humano



www.cocreare.com.ar

Lic. Facundo M. Echandi
sur@cocrear.com.ar

El paradigma de la era industrial



Muchas de las prácticas de gestión tienen su origen en la era industrial.

Personas/trabajadores = Gastos

Al concebir a las personas como gastos surge la necesidad de "controlarlas" como cualquier otro gasto.

Paradigma Persona incompleta = Mente + Cuerpo (Visión limitada)

¿Qué nos mueve cuando pretendemos controlar al otro?

- Desconfianza
- Miedo
- No aceptación
- Expectativas
- Creernos dueños de la verdad



¿Cuáles son las consecuencias de esta pretensión de control?

Todo lo que pretendemos controlar, termina controlándonos.

Algunas consecuencias.....

- ❑ Falta de Credibilidad y Coherencia
- ❑ Cultura basada en la desconfianza
- ❑ Espiral de la codependencia
- ❑ Estructura Verticalista y autoritaria
- ❑ Subestimación de las personas
- ❑ Falta de pasión e involucramiento

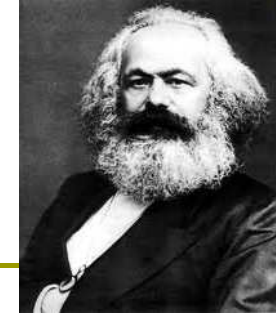


Factores que impulsan el cambio



- ❑ Globalización
- ❑ Nuevas tecnologías
- ❑ Cambios demográficos
- ❑ Incremento de la competencia
- ❑ Trabajo del conocimiento

Marx tenía razón



“Los trabajadores deben poseer los medios más preciados, los medios de producción clave.”

El principal medio de producción es pequeño, gris y pesa alrededor de 1300 gramos...



La verdadera Revolución

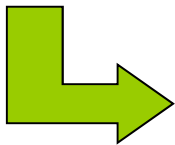
Requerimientos de:

- + Calidad
- + Innovación
- + Creatividad
- + Flexibilidad



Trabajador del conocimiento

Necesidad de un nuevo paradigma



Paradigma del facultamiento y alta confianza
Persona Completa: Cuerpo, Mente, Corazón y Espíritu

De vuelta a la transformación



- ❑ Hace unos años el costo de producción era 80 % materiales y 20 % conocimiento.
- ❑ Hoy es 30 % materiales y 70 % conocimiento. Stuart Crainer "The Management Century"
- ❑ La nueva economía se basa en el trabajo del conocimiento
- ❑ Trabajador del conocimiento = Persona completa
- ❑ Liberar el potencial de las personas da a las organizaciones una oportunidad extraordinaria de crear valor.
- ❑ El trabajo del conocimiento apuntala todas las inversiones que la organización ya realizó.
- ❑ Las cosas se administran; las personas se lideran.

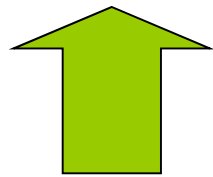
Liderar es liberar el potencial del trabajador del conocimiento

Un nuevo modo de hacer empresa

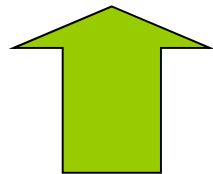
Criterios	Empresa tradicional	Empresa emergente
Trabajo preponderante	Trabajo manual	Trabajo del conocimiento
Fundamento del trabajo	Destreza física	La palabra
Clave de la productividad	Movimientos y tiempos	Competencias conversacionales
Mecanismos de coordinación	Línea de ensamble.	Rediseño
Mecanismo de regulación	Mando y Control	Autonomía responsable
Carácter de regulación	Techo	Piso
Emocionalidad base	Miedo	Confianza
Perfil de autoridad	Capataz	Entrenador -COACH
Tipo de organización	Piramidal y jerarquía	Horizontal y flexible
Criterio Guía	Estandarización	Aprendizaje Organizacional

Un cambio de adentro hacia afuera

TENER = resultados, frutos, logros



HACER = procesos, acciones



SER = estructura, base, carácter



Distintas miradas sobre coaching

- 1- Paradigma: El Coaching es relativamente un nuevo paradigma, en donde se exige un nuevo conjunto de competencias entre las que se destacan las conversacionales.
- 2- Proceso: Es un proceso de aprendizaje transformacional, mediante el cual el coach busca abrir nuevas posibilidades de reflexión y de acción en el coachee.
- 3- Disciplina: Acerca del cómo se hace, en la dirección y movilización hacia el éxito, de Individuos, equipos y organizaciones.

El Coaching Ontológico

- ❑ Coaching: deriva de coach (entrenador) y proviene del mundo del deporte.
- ❑ Ontológico: deriva de Ontología, siendo ésta una rama de la filosofía que se define como la ciencia del Ser

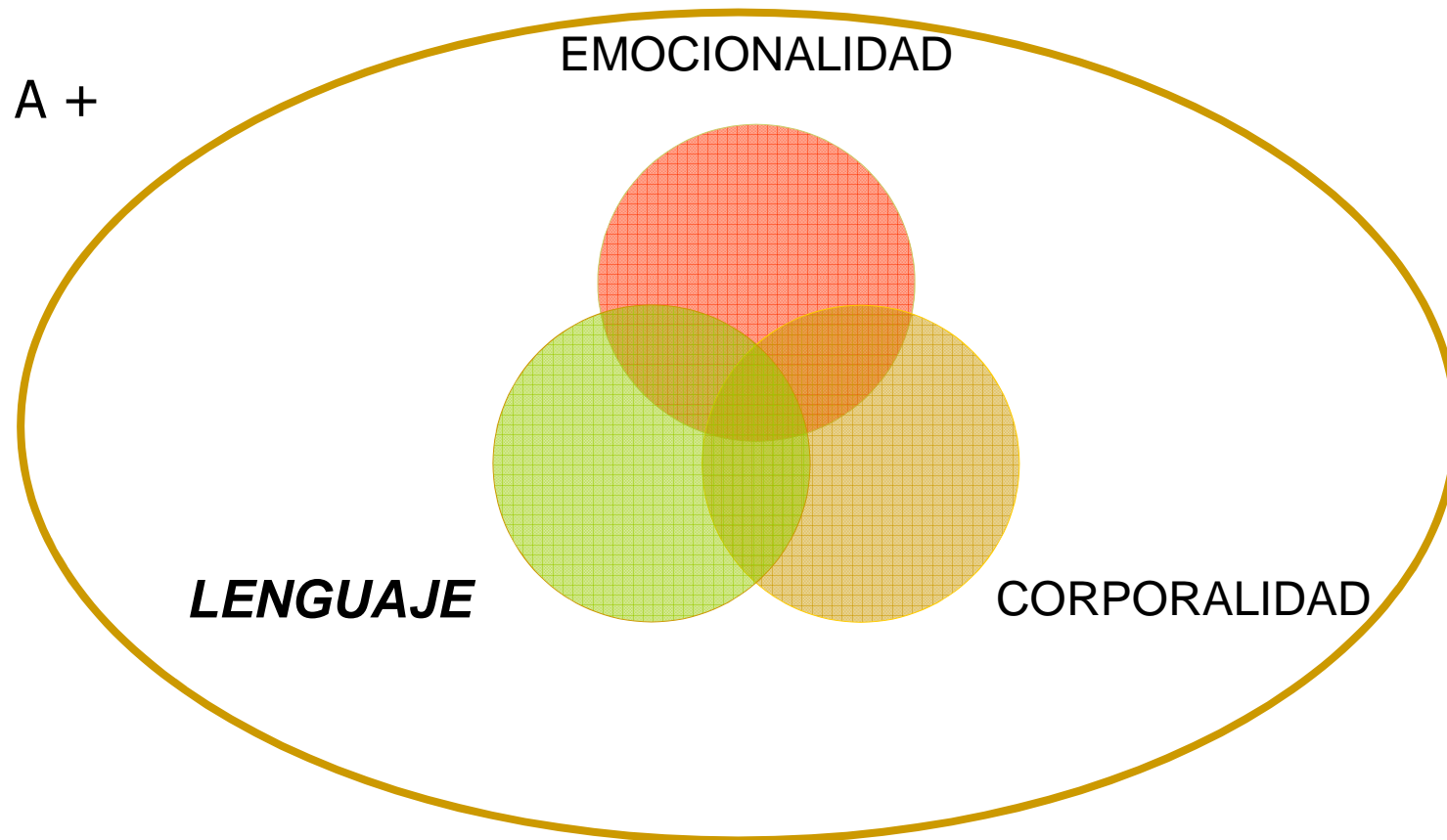
Literalmente, Coaching Ontológico, significa *entrenamiento en el Ser*.

- ❑ En el proceso de aprendizaje transformacional, individuos, equipos y organizaciones revisan, desarrollan y optimizan sus formas de estar siendo en el mundo.

Objetivos principales

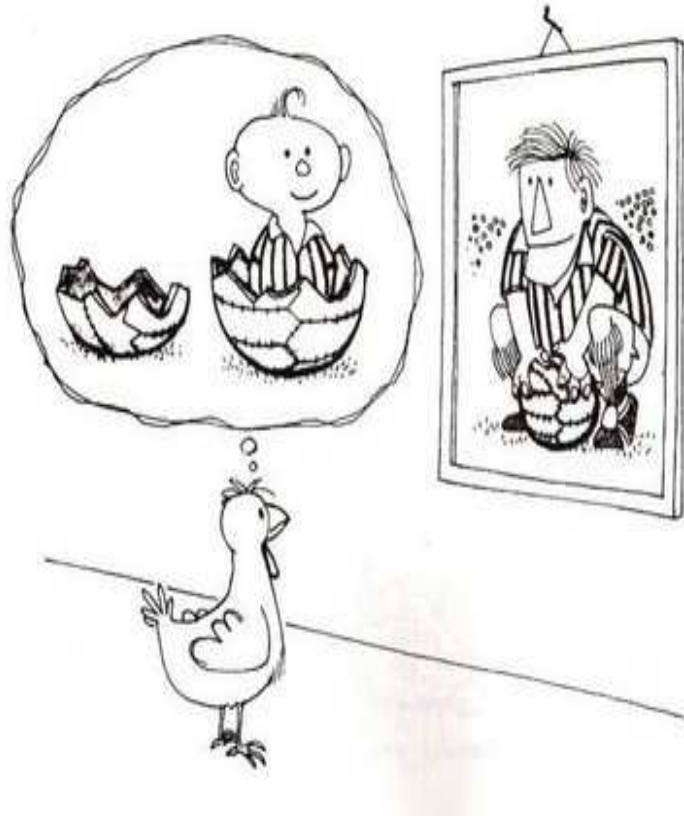
- ❑ Desarrollar habilidades para generar nuevas ideas, crear nuevas posibilidades y encontrar nuevas conexiones; a nivel personal, de grupos y organizaciones.
- ❑ Aumentar la efectividad con mayor bienestar, ampliando nuestro rango de percepciones, a través de comprender cómo hacemos lo que hacemos.

Coherencia del Observador



Lic. Facundo M. Echandi

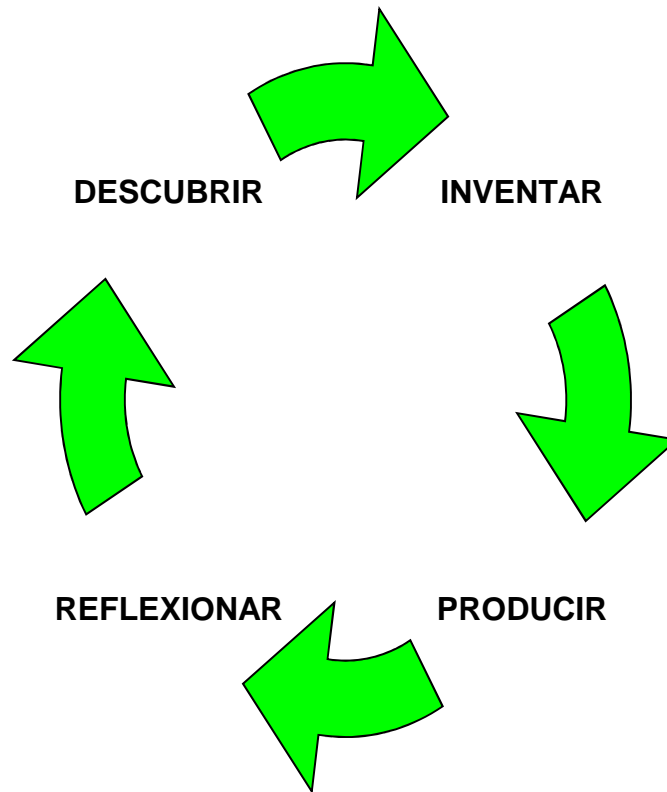
El Observador: Principios



- No sabemos como son las cosas
- Solo sabemos como las interpretamos
- Vivimos en mundos Interpretativos
- Compartimos dominios de Observación
- El tipo de Observador que somos afecta nuestro lenguaje, emociones y acciones.

Aprendizaje transformador

¿Qué significa aprender?



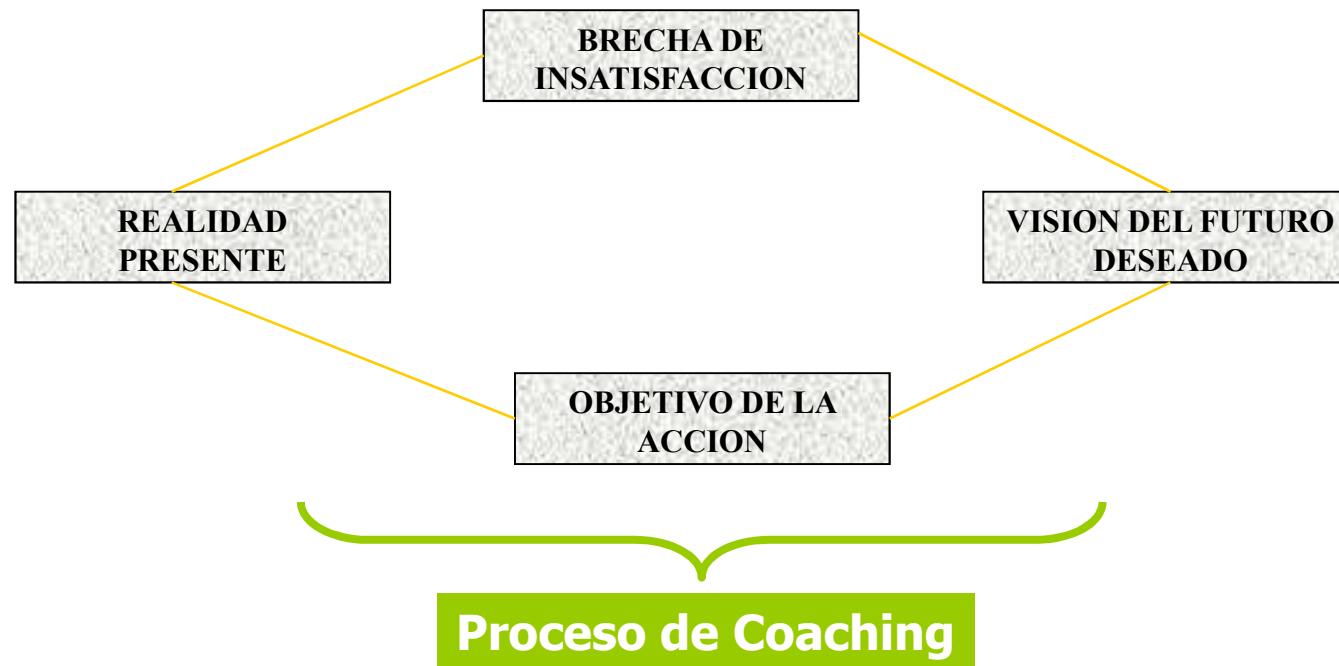
“En tiempos de cambio, los aprendices heredarán la tierra, mientras que los sabelotodo estarán perfectamente preparados para un mundo que ya no existe”

Eric Hoffer

Enemigos del aprendizaje

- MIEDO
- VERGÜENZA
- CEGUERA
- VICTIMIZARSE
- ORGULLO
- ARROGANCIA
- PEREZA
- IMPACIENCIA
- DESCONFIANZA
- ENOJO

Aprendizaje transformador



Motores de la acción humana:

- 1- Realidad insatisfactoria**
- 2- Visión de un futuro diferente**
- 3- Asunción de responsabilidad y confianza en la propia capacidad**

¿Qué hace un Coach ontológico?

- Asistir a la persona para lograr los resultados deseados.**
- Observar sus acciones.**
- Detectar lo que está faltando para el logro de los resultados.**
- Diseñar conversaciones para alinear sus acciones con su compromiso.**
- Asistir hasta que logre los resultados deseados.**
- Asistir para diseñar su visión personal**

¿Cómo lo hace?

- Escucha sin juzgar a la persona.**
- Muestra modelos de comunicación diferentes.**
- Ofrece puntos de vista y alternativas**
- Ayuda al “coachee” a ver posibilidades que hoy no puede ver.**
- Le muestra a dónde lo llevan sus pensamientos y acciones.**
- Lo asiste en el descubrimiento de lo que lo motiva.**
- Lo compromete con la misión y la visión, y lo mantiene enfocado en sus objetivos, facilitándole distinguir las prioridades.**
- Facilita su crecimiento personal.**

“Cuando tenemos la inquietud de ver las cosas de una manera distinta es cuando nacen las oportunidades.

Es allí cuando construimos nuevos y diferentes sentidos que transformaran también nuestras acciones”



Gracias por tu
inquietud

Facundo Echandi



Lic. Facundo M.



COICREAR

El Arte de Crear Juntos.

www.cocreare.com.ar

Lic. Facundo M. Echandi
sur@cocrear.com.ar