



# El Líder Coach

Dirección eficaz de equipos



FICHA DESCRIPTIVA

Área de Liderazgo



[hola@onplusformacion.com](mailto:hola@onplusformacion.com)

## INTRODUCCIÓN

Inspirar y guiar a equipos implica comunicar con claridad las ideas, entender a cada uno de los integrantes del equipo, observar con atención sus fortalezas y debilidades, guiarlos, acompañarlos, entrenarlos y establecer relaciones positivas con fuerte vinculación para motivar el compromiso de sus integrantes.

Los equipos con mejores rendimientos son los que consiguen crear un entorno colaborativo y comparten un objetivo común con una dirección basada en el estilo de líder coach, un enfoque del liderazgo basado en las habilidades de comunicación interpersonal y en la capacidad relacional del directivo. **El objetivo del líder coach es el desarrollo de las personas de su equipo.**

Este programa está orientada a **Responsables de equipos** cuya función básica es la ejecución y supervisión de las tareas y objetivos marcados por la dirección, así como la gestión integral de los colaboradores asignados.

## OBJETIVOS

- Ofrecer una alternativa pedagógicamente adecuada que articule el proceso de formación en habilidades directivas y el acompañamiento individual, con el objetivo de garantizar una correcta transferencia y aplicabilidad al puesto de trabajo.
- Ofrecer una herramienta y metodología de auto-valoración competencial que permita al participante definir un plan de mejora personal..

## MODELO FORMATIVO Y METODOLOGÍAS PROPUESTAS

Proponemos la realización de una serie de estrategias de desarrollo específicas durante el **transcurso de 4-6 meses**, que sirvan como base de conocimientos (teóricos-prácticos-aplicabilidad).

En este programa se trabajarán una serie de contenidos categorizados en base al **Modelo de Liderazgo Onplus**, basado en los siguientes ejes de desarrollo:

Eje	Descripción
 <p><b>Inteligencia emocional</b></p>	Incluye las capacidades de gestión de las emociones, tanto de las propias como las del equipo de trabajo (horizontal y vertical). Se tiene que entender como inteligencia emocional a la práctica y aplicada al puesto de trabajo.
 <p><b>Influencia</b></p>	Incluye las capacidades para ayudar a cambiar las actitudes y finalmente las conductas de las personas de su equipo, para que estas estén más alineadas con las maneras de hacer y los objetivos de la organización en general, y/o de su área de influencia (departamento, servicio...) en particular.
 <p><b>Desarrollo de equipos</b></p>	Capacidades de desarrollo profesional de colaboradores, tanto en los aspectos técnicos como de gestión si fuera el caso.
 <p><b>Orientación al logro</b></p>	Capacidades que permiten alinear a las personas con los objetivos estratégicos de la organización, de forma que las personas sepan cuál es su aportación a la consecución de los objetivos que están por encima de los individuales y de la propia área organizativa

A cada uno de los ejes se vinculan las siguientes actividades:

- Buenas Prácticas virtuales
- 1 sesión de acompañamiento virtual/telefónico

## ANÁLISIS DE NECESIDADES

Antes del inicio del programa, se realizará una **reunión previa** para **conocer las necesidades y objetivos concretos del proyecto**. Para esto se le hará llegar previamente un cuestionario a los responsables del proyecto con el fin de que puedan exponer sus argumentos y objetivos.

## FORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

El participante iniciará la formación con una autovaloración. Onplus tiene desarrollado un cuestionario online, el cual valora cada uno de los ejes desde dos perspectivas:

- Auto-valoración: ¿Cómo lo estoy haciendo?
- Análisis de situaciones: ¿Cómo lo debería hacer el personaje?

### RELACIÓN DE ACTIVIDADES, RETOS Y LOGROS

Eje	Retos	Actividad	Descripción	Metodología	Duración
TRANSVERSAL	1	Cuestionario de Auto-valoración (Modelo de liderazgo)	A través de este cuestionario el participante podrá valorar su grado de alineación con los diferentes ejes del modelo, de tal manera que pueda obtener una fotografía inicial como punto de partida. Los resultados obtenidos también servirán de base para iniciar el proceso de acompañamiento en la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo.	Cuestionario virtual	30min
INTELIGENCIA EMOCIONAL	2	Dígame cómo soy	Trabajamos la idea de que para que haya desarrollo profesional, primero tiene que haber desarrollo personal. La primera fase de este desarrollo es hacer un auto diagnóstico personal de fortalezas y áreas de mejora en una serie de variables (competencias) que son la base de la capacidad del una persona para auto-liderarse o liderar a otros.	BP virtual 1	1h
	3	Relaciones que funcionan	El objetivo de esta herramienta es que los mandos o futuros mandos adapten su comunicación en función del estilo dominante de relación de su interlocutor y los objetivos que quiere conseguir según los ejes Introversio/Extraversio y Tarea/Persones.	BP virtual 2	1h
	4	Motivación 3.0	Se trabajan las variables que realmente motivan a las personas en un contexto de trabajo: autonomía, dominio, y sentido del trabajo. Del mismo modo, se trabaja el concepto de "salario emocional" entendido como reconocimiento de la valía de los profesionales y sobre todo de sus aportaciones concretas.	BP virtual 3	1h
	5	Sesión de acompañamiento o virtual 1	En esta sesión el participante junto al coach referente, definen un plan de acción en base a los contenidos trabajados en este eje.	Sesión telefónica /Skype / email	1h

## FORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO (continuación)

INFLUENCIA	6	<b>Kit Básico de Comunicación</b>	Se dan diferentes herramientas para mejorar la comunicación: escucha activa, asertividad, adaptación al estilo del interlocutor y a los objetivos, empatía, el valor de las preguntas, etc.	<b>BP virtual 4</b>	<b>1h</b>
	7	<b>Si no influyes tu, algún otro lo hará.</b>	Se trabajan las variables que inciden en la persuasión: honestidad, coherencia discurso-acciones, adaptación, preguntas abiertas que permitan conocer la posición y los intereses de los otros, el tratamiento de objeciones y la conducción hacia el objetivo.	<b>BP virtual 5</b>	<b>1h</b>
	8	<b>Negociación colaborativa</b>	Buena práctica que concreta cuál es la secuencia de acción en negociaciones cotidianas, internas o externas, basadas en intereses (versus posiciones). Énfasis en la necesidad de preparar todas las negociaciones, de explorar alternativas, de rebatir objeciones, y algunas técnicas para negociar mejor.	<b>BP virtual 6</b>	<b>1h</b>
	9	<b>Sesión de acompañamiento o virtual 2</b>	En esta sesión el participante junto al coach referente, definen un plan de acción en base a los contenidos trabajados en este eje.	<b>Sesión telefónica /Skype / email</b>	<b>1h</b>
ORIENTACIÓN AL LOGRO	10	<b>Cambio: Lideras o sigues?</b>	Se trabajan las acciones a llevar a cabo para asumir e implantar cambios en el grupo, y por agregación al resto de la organización: crear una sensación de urgencia, crear una coalición, definir claramente la visión, comunicarla, eliminar obstáculos, triunfos a corto plazo, mantener el impulso, institucionalizar el cambio, etc.	<b>BP virtual 7</b>	<b>1h</b>
	11	<b>Reuniones que emocionan</b>	Buena práctica que establece la secuencia de las reuniones que funcionan, evitando la sensación de pérdida de tiempo y fomentando la participación de todas las personas del equipo.	<b>BP virtual 8</b>	<b>1h</b>
	12	<b>Sesión de acompañamiento o virtual 3</b>	En esta sesión el participante junto al coach referente, definen un plan de acción en base a los contenidos trabajados en este eje.	<b>Sesión telefónica /Skype / email</b>	<b>1h</b>
DESARROLLO DE EQUIPOS	13	<b>Buenas noticias, malas noticias</b>	Es una buena práctica que permite dar feedback de manera correcta, tanto si se trata de felicitar al colaborador/compañero de trabajo, como si se trata de hacerle llegar la no conformidad con los objetivos conseguidos, plazo de entrega, formas de relación, etc. Haremos énfasis en que el proceso de feedback sea estándar en cuanto a fases, y que uno de los principales objetivos es que la relación con el profesional tiene que quedar reforzada.	<b>BP virtual 9</b>	<b>1h</b>
	14	<b>Sesión de acompañamiento o virtual 4</b>	En esta sesión el participante junto al coach referente, definen un plan de acción en base a los contenidos trabajados en este eje. Además, se establece un plan de trabajo transversal para la siguiente fase.	<b>Sesión telefónica /Skype / email</b>	<b>1h</b>
TRANSVERSAL	15	<b>Cuestionario de Auto-valoración (Final)</b>	A través de este cuestionario el participante podrá valorar su grado de alineación con los diferentes ejes del modelo, pero esta vez, le servirá para medir su evolución después de haber realizado todas las BPs.	<b>Cuestionario virtual</b>	<b>30min</b>
	16	<b>Sesión de acompañamiento o virtual final</b>	Esta sesión se pactará con el participante con la finalidad de hacer una valoración general de su progreso y logros.	<b>Sesión telefónica /Skype / email</b>	<b>1h</b>

## METODOLOGÍA DE ACOMPAÑAMIENTO

Esta actividad refuerza los aspectos fundamentales trabajados en cada uno de los ejes competenciales, y servirá de base para el inicio de la construcción del Plan de Desarrollo Individual, con el soporte de un coach experto.

La metodología de acompañamiento es continua y acumulativa, de tal manera que se haga un refuerzo de forma gradual y delimitados por áreas de actuación (ejes). La estructura que se seguirá para cada una de las sesiones propuestas es:

1. *Coordinación de Agendas (datos personales y de contacto)*
2. *Reflexión y auto-observación en puesto de trabajo*
3. *Análisis de puntos fuertes y áreas de mejora*
4. *Construcción de Plan de Desarrollo Individual.*

### Coordinación de agendas y datos personales y de contacto

Estos datos servirán para que el Coach, y el dinamizador, puedan coordinar las principales acciones de esta fase, así cómo personalizar el proceso de atención individual. Esta información solo se destinará al proceso individual y anónimo, garantizando la confidencialidad de las comunicaciones entre el participante y el coach asignado.

### Reflexión y auto-observación en el puesto de trabajo

Se propone al participante hacer un análisis profundo sobre todos los conceptos trabajados durante la formación, y cómo se ven reflejados en su realidad profesional. El objetivo es incrementar la autoconsciencia de estilos comunicativos, formas de liderar, establecimiento de relaciones, etc. Para ello, a través de una serie de preguntas (abiertas), y durante el plazo de dos o tres semanas, el participante hará una serie de registros diarios.

El participante tendrá como resultado una serie de datos y resultados basados en su experiencia y realidad laboral, lo que le dará mayor argumentación para establecer posteriormente su plan de acción con ayuda del Coach.

## **METODOLOGÍA DE ACOMPAÑAMIENTO (continuación)**

### **Análisis de puntos fuertes y áreas de mejora**

A continuación y tomando en cuenta todos los apartados anteriores, y con la ayuda del tutor-coach, se realiza un análisis reflexivo con el objetivo de incrementar la autoconciencia del participante en la identificación de sus áreas de mejora profesional. Focalizando la reflexión en el nivel de desarrollo de las habilidades comerciales, de liderazgo y gestión de equipos Mediadores.

### **Construcción del Plan de Desarrollo Individual.**

Finalmente y empleando la plantilla de “plan de desarrollo individual” proporcionada, el participante planteará sus objetivos, estrategias, indicadores de control y plazos. A través de la plataforma de formación, cada participante compartirá con el Coach sus resultados para obtener posteriormente feedback personalizado.

La realización de las sesiones de acompañamiento puede realizarse tanto vía telefónica como vía Skype o similar. Asimismo, puede utilizarse el correo electrónico como vía de soporte y comunicación entre coach y participante.



**El Líder Coach**

Dirección eficaz de equipos



# ONPLUS

**Pasión por la formación**

[www.onplusformacion.com](http://www.onplusformacion.com)  
[hola@onplusformacion.com](mailto:hola@onplusformacion.com)



Área de Liderazgo



[hola@onplusformacion.com](mailto:hola@onplusformacion.com)