Reporte para el COACH



Reporte de Resultados para:

Nombre del COACH



Se prohíbe la copia total o parcial de este documento sin el previo permiso de HDS. © Todos los derechos reservados (2009).



Objetivo

PCD es un instrumento que presenta dos reportes:

- 1. Reporte para el Coach
- 2. Reporte para el Coachee

En este **Reporte para el Coach** se presentan dos escalas que permitirán darle inputs valiosos al coach para entender cuál es la mejor forma de abordar las sesiones para "conectar" más efectivamente con el coachee. Adicionalmente se le brindará información acerca del nivel de reto que enfrentará con el coachee para entender la oportunidad del proceso y prever estrategias para que su intervención sea más exitosa.

Escalas

El reporte integra información en dos escalas:

1. Estilo para ser Coacheado



En esta escala se presentan varias dimensiones para entender las preferencias del coachee para ser abordado. Esta información arroja sus preferencias de acercamiento, comunicación, lenguaje y proceso. Así mismo, preparará al coach para afinar el *rapport*, su estilo y sus recursos para las sesiones.

2. Coachabilidad



Coachabilidad es la combinación de actitudes y comportamientos para integrar continuamente la retroalimentación con el fin impulsar el crecimiento y el cambio personal. Es decir, se trata de la condición previa de una persona para recibir y aplicar consistentemente la retroalimentación, la reflexión, y mantener la apertura mental y emocional necesaria para observar consistentemente su conducta y adaptarse a los aprendizajes.



Resultados





Práctico (basado en experiencias) vs. Teórico (basado en ideas)

El ejecutivo basado en experiencias es alguien que quiere poner manos a la obra a la brevedad. El ejecutivo basado en ideas es un ejecutivo que quiere profundizar en la teoría antes de probar algo. Ejemplo: El teórico leerá un manual o instructivo antes de usar o aplicar algo. El práctico lo pondrá en acción.



Abierto (con opciones) vs. Exacto (con ideas precisas)

El ejecutivo que prefiere opciones o que es más abierto es alguien a quien le gusta explorar, busca tener diferentes alternativas para resolver problemas y seguir indagando. El ejecutivo con ideas precisas es aquel que le gusta ir al grano, no divagar y buscar la solución más acertada.



Cercano (relación cercana) vs. Distante (relación distante)

El ejecutivo que prefiere una relación cercana valora la interacción y el vínculo emocional, le gusta tener una interacción cercana con los demás. El ejecutivo que es reservado prefiere tener una relación distante y respetuosa en la que no se toquen temas personales ni se genere ningún vínculo, netamente profesional.



Futuro (enfocado en el futuro) vs. Presente (enfocado en el presente)

El ejecutivo enfocado en el futuro es un ejecutivo visionario que generalmente ve el contexto global y sus objetivos están enfocados en el mañana. El ejecutivo enfocado en el presente se basa en el aquí y ahora, ve los hechos del presente y no se refiere al futuro.



Resultados



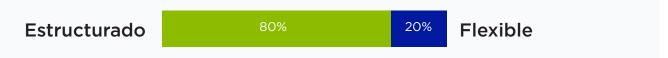
Gente (enfocado en la gente) vs. Tarea (enfocado en las tareas)

El ejecutivo enfocado en la gente es aquel que tomas las decisiones según el impacto que tenga en los demás. El ejecutivo enfocado en las tareas es aquel que toma las decisiones enfocado en terminar las tareas efectivamente.



Lógico (basado en procesos) vs. Intuitivo (basado en percepciones)

El ejecutivo basado en procesos es un ejecutivo sistemático que necesita estructura y pasos a seguir al implementar decisiones. El ejecutivo basado en percepciones es un ejecutivo flexible que no necesita metodología necesariamente y que se basa en su intuición para la toma de decisiones.



Estructurado (con agenda) vs. Flexible (sin agenda)

El ejecutivo estructurado es una persona organizada y ordenada, con metodología en su dinámica diaria y profesional, por lo que para ser efectivo necesita calendarios, tiempos de entrega, fechas y planeación. El ejecutivo flexible es una persona que no necesita planeación anticipada, puede ajustarse a cualquier plan. Para ser efectivo necesita opciones y flexibilidad, la estructura lo hace sentirse coartado.



Cabeza (racionales) vs. Corazón (sensibles)

El ejecutivo racional es un ejecutivo que se basa en la razón, y busca ser objetivo. El ejecutivo sensible es un ejecutivo más emocional que le preocupan las personas y tiende a ser empático.







		Bajo	Medio	Alto
Autocrítica	Autocrítica se refiere a la capacidad de admitir errores y ver oportunidades de desarrollo ante los retos que se presentan.			
Deseo de mejora	El deseo de mejora se refiere a la apertura al aprendizaje y a buscar nuevos caminos para resolver problemas. Encontrar nuevas formas para ser mejor.			
Responsabilidad	Es la capacidad de entender el alcance personal para hacer que las cosas sucedan (en uno mismo o en el exterior).			
Pedir ayuda	Esta dimensión se refiere al ejercicio asertivo de la humildad buscando la oportunidad de poder enriquecerse de los demás.			
Disciplina	En esta dimensión se identifica la capacidad de comprometerse con acuerdos para obtener resultados.			





Preguntas

Preguntas abiertas

¿Cuál ha sido tu mejor experiencia en coaching y por qué? NA

¿Cuál ha sido tu peor experiencia en coaching y por qué? NA

Preguntas cerradas

¿Alguna vez has dado coaching? No

¿Alguna vez has sido coacheado? No







Uso del reporte

Este reporte debe ser usado por el coach como punto de partida en procesos de coaching y desarrollo.

Da información relevante para el coach para que pueda generar estrategias previas para preparar sus procesos de coaching y permita incrementar su efectividad en el manejo de las sesiones.

La información contenida en este reporte presenta la manera como el coachee se describió y no debe manejarse como forma de estereotipo o de limitante para el desarrollo.

Esta información es confidencial y se recomienda sólo sea usada por el coach.

Queda prohibida la reproducción parcial o total de este material.

