



PeopleFocus NCA

Potenciando el Capital Humano

## Neurocoaching Ejecutivo

Breve presentación del proceso- Fundamentación. Objetivos- Modalidad.

## Fundamentos

El **Coaching Ejecutivo** es un proceso de Desarrollo Personal en el cual el entrenamiento está enfocado en lograr que una persona (cliente/coachee/coacheado) logre el éxito personal e interpersonal guiado por otra persona (coach) para que pueda ejercer efectivamente un liderazgo personal, interpersonal y profesional y que estos logros impacten de manera positiva en la Compañía en cuanto potenciaría habilidades para administrar y liderar su área de negocios, adquirir y/o potenciar habilidades de Gestión Personal y de Gestión de las Relaciones.

En nuestro caso particular nos basamos en conceptos teórico-prácticos derivados de de la Psicología Cognitivo- Constructivista (psicología científica y positiva), las Neurociencias (bases biológicas de la mente y las emociones), las Teorías sobre la Inteligencia (Lógica-Emocional) y los Estilos de Aprendizaje y Pensamiento (Pensamiento Convergente/Vertical – Pensamiento Divergente/Lateral- Metacognición), la Psicología Social (estudio y adaptación a diferentes contextos culturales y generacionales) y el Coaching Ontológico.

Combinando el coaching y las neurociencias en una acción complementaria, se facilitan los procesos de reflexión de las personas orientados hacia la excelencia, con el objetivo de generar acciones eficaces que permitan acortar la brecha entre intenciones y resultados, desde el conocimiento de los mecanismos cerebrales y circuitos neuronales que se activan e intervienen en las interpretaciones, las decisiones y en el modo en que pensamos, sentimos y elegimos.

La duración de estos procesos está encuadrada dentro de términos de tiempo breves (entre 10 y 20 sesiones) aunque dicho tiempo puede variar según las necesidades e intereses de la empresa.

También debe tenerse en cuenta la plasticidad y permeabilidad de cada persona para aprender y adaptarse a los cambios y la cantidad de temas a trabajar.

El coaching es un proceso que trabaja sobre comportamientos, emociones y modelos mentales, no es un proceso psicoterapéutico sino de modificación de factores disfuncionales, potenciación de fortalezas y adquisición de habilidades.

La intervención del coach en la empresa es una intervención:

- Orientada a resultados.
- Facilitadora de conductas.
- Orientada a trabajos de formación personalizada (Sesiones de desarrollo ejecutivo).

## ► **Objetivos Generales**

- ▶ Que el coacheado pueda identificar sus Fortalezas y Debilidades y logre mantener y reforzar aptitudes existentes, generar habilidades que aún no posee y cambiar y/o minimizar aspectos disfuncionales.
- ▶ Que pueda identificar Paradigmas Personales Funcionales y Disfuncionales que lo predisponen al éxito o a la frustración.
- ▶ Que pueda aprender e implementar estrategias asertivas de modificación de emociones y conductas.
- ▶ Que logre Incorporar distinciones conceptuales y herramientas que amplíen las habilidades de comunicación y liderazgo en las relaciones.
- ▶ Que pueda reconocer los modos de percepción aprendidos culturalmente, que definen los estilos de ser y de conducirse a nivel personal, social y organizacional.
- ▶ Que pueda optimizar o adquirir o modificar la capacidad de observación y de escucha para lograr un feedback asertivo hacia sí mismo y hacia los demás (autoestima-habilidades sociales interpersonales).

## ► **Objetivos específicos**

Sobre la base de los Objetivos Generales se diseñan objetivos específicos según las necesidades del cliente y/o de la Compañía. Éstos se establecen en una primera reunión con el área de Recursos Humanos y con el superior inmediato en jerarquía del coacheado que expresarán los objetivos que esperan que el entrevistado adquiera y modifique.

## ► **Modalidad**

- ▶ Encuentros Presenciales y/o a distancia a través de Skype.
- ▶ Sesiones de una hora o una hora y media de acuerdo a tiempos disponibles y/o características específicas del coacheado y/o de la empresa
- ▶ Los encuentros son teórico –prácticos (análisis de situaciones, resolución de ejercicios, ensayos conductuales: role-playing, entre otras técnicas).
- ▶ Se podrán realizar todo tipo de consultas vía mail y, de ser necesario brindar cierto apoyo on line. (es imprescindible que las sesiones sean presenciales).

### **Proceso:**

#### **1- Entrevistas con la Compañía:**

- Primera reunión con el área de Recursos Humanos de la Compañía y el superior en jerarquía inmediata del coacheado para analizar la situación y establecer objetivos.

## - 2- Encuentros con el coacheo:

- Primera reunión de análisis de capacidad e intención de cambio del coacheado. Se comparten los objetivos propuestos que necesitan alcanzar de acuerdo a lo establecido en la primera reunión. Se explica claramente la modalidad de trabajo y lo que se espera del proceso.
- Pueden surgir objetivos propuestos por el coacheado y/o por el coach, y establecimiento de objetivos de acuerdo a lo esperado por la Compañía.
- Reuniones periódicas durante el tiempo establecido para el proceso.
- Reunión de feedback del proceso.

## - 3 – Feedback al N+1 y a RRHH de la empresa.

### ▮ Material de apoyo

- ▶ Entrega de carpeta personal o envío vía mail de ejercicios y material teórico. (se entregará una hoja de ruta y el resto de material por sesión para no condicionar al coacheado a su lectura antes de brindarle las herramientas de aprendizaje a través del lenguaje oral).
- ▶ Presentaciones, videos y ejercicios conductuales para potenciar el aprendizaje situacional e impactar en el coacheado desde varios canales perceptivos (visual, auditivo, kinestésico).
- ▶ De acuerdo a cada caso se entrega de material bibliográfico que deberá ser leído entre sesiones para optimizar tiempos y reafirmar y ampliar conocimientos.

### **Lic. Viviana Romano**

Lic en Psicopedagogía.

Lic. En Psicología.

Diplomatura en Neuroaprendizaje y Neurociencias aplicadas a la evaluación de los RRHH.

<http://ar.linkedin.com/in/vivianaromano>