

COACHING ORGANIZACIONAL Y APRENDIZAJE

Lic. Adriana Marcovich

28 de Mayo 2010

www.sm-consultores.com



Objetivos

- Reconocer al Coaching Organizacional como un proceso de facilitación de aprendizajes y cambios de conducta.
- Comprender la complejidad de los procesos de aprendizaje en el ser humano enriqueciéndolo con los aportes de las neurociencias.
- Identificar condiciones organizacionales que inciden u obstaculizan la efectividad del coaching organizacional.



¿Qué es el coaching?

Es un dispositivo de aprendizaje y un contexto particular entre un coach y un coachee.

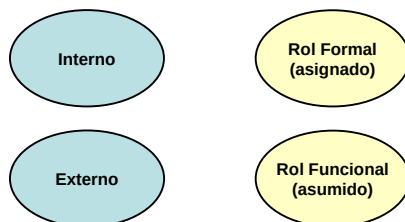
Tiene por finalidad promover el cambio de conductas deseado y necesitado por el coachee.

Está orientado a transformar el tipo de observador que este es con el objetivo de expandir sus posibilidades y su capacidad de acción.

Por lo tanto, de incrementar la efectividad y el bienestar.



Coach Organizacional





Coach Organizacional (Rol funcional)

Es la persona que,
en cualquier sector en el que se desarrolle,
asume la responsabilidad de crear
las conversaciones y relaciones adecuadas
para que las acciones individuales y grupales
alcancen los objetivos requeridos
ayudando a desarrollar a
la persona dentro de la organización .



Finalidad del coaching

A través del diálogo y las conversaciones mantenidas
con su coachee, el coach busca:

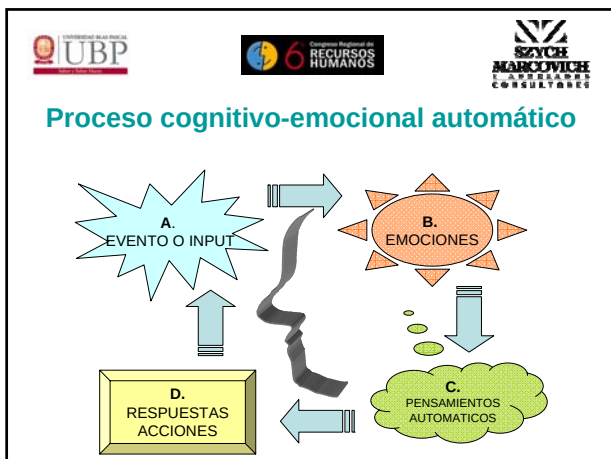
- la aparición de alternativas de acción que
antes no fueron percibidas
- la identificación de obstáculos internos o
externos para desarrollar nuevas posibilidades
de afrontamiento



Aprendizaje

Es el proceso
mediante el cual
las personas modifican
su conducta
en forma
más o menos estable.

*Toda vez que podemos hacer algo de un modo diferente
y más completo estamos dando cuenta de que aprendimos.*



MODELOS MENTALES

Los modelos mentales son imágenes, supuestos e historias que llevamos en la mente acerca de nosotros, los demás, las instituciones y todos los aspectos del mundo.

- Determinan lo que vemos.
- Condicionan nuestras decisiones.
- Modelan nuestros actos.

Las 4 Etapas del Aprendizaje

- 1 Incompetencia Inconsciente
- 2 Incompetencia Consciente
- 3 Competencia Consciente
- 4 Competencia Inconsciente





UBP

Programa Regional de RECURSOS HUMANOS

SEYCH MARCOWICH LABRERAS CONSULTORES

NEUROPLASTICIDAD:
"Las vías neurales del aprendizaje"

- Es la capacidad de nuestro cerebro de cambiar y cambiarse.
- Capacidad de cambiar nuestra mente, cambiar nuestra percepción del mundo y por ende cambiarnos a nosotros mismos.
- Capacidad del cerebro de adaptarse a las circunstancias o bien crear conductas para modificarlas = APRENDER

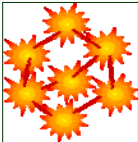
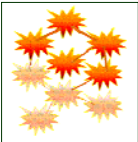




Neuroplasticidad

•**REDES HEBBIANAS** → Neuronas interconectadas que actúan en conjunto frente a diferentes circunstancias

•Lo que no se usa se pierde y lo que se usa se conserva


Red hebbiana antigua
Neuroplasticidad positiva
Neuroplasticidad negativa





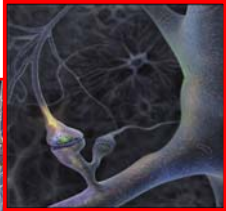
AGRUPARSE **REFORZAR REDES**
DESAGRUPARSE
AMPLIAR LA RED
ELIMINAR REDES **DEBILITARSE**





REDES HEBBIANAS

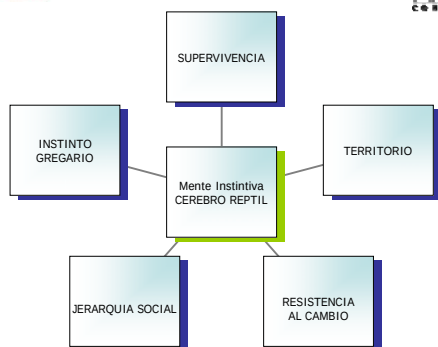




A MAYOR INTENSIDAD DE LOS ESTIMULOS SENSORIALES Y EMOCIONALES
MAS DURADERA Y FUERTE LA CONEXIÓN ENTRE LAS NEURONAS ASOCIADAS.

A MAYOR INTENSIDAD
DE LOS ESTIMULOS SENSORIALES Y EMOCIONALES
MAS DURADERA Y FUERTE
LA CONEXIÓN ENTRE LAS NEURONAS ASOCIADAS.





¿Qué podemos aprender
de esto para la práctica del Coaching
y del Coaching organizacional?

NEUROPLASTICIDAD Y COACHING

- Desarrollar la capacidad para captar la atención (sobre estímulo)
- Crear experiencias de intensidad emocional
- Tender a integrar y ampliar redes
- Partir de significados supuestos y creencias previas
- Favorecer y alentar la práctica y la repetición o bien atenuar o interrumpir conductas
- Aprovechar el recurso de la evocación, práctica mental y visualización, modelización.



No hay cambio auténtico
si no existe CAMBIO COGNITIVO.



CAMBIAR LA INTERPRETACION DE LOS EVENTOS

CAMBIAR LAS EVALUACIONES Y PENSAMIENTOS

Cambiar creencias, actitudes, intenciones y finalmente,
el comportamiento de los individuos.

LOS INCONVERSABLES Hábitos Defensivos

Una RUTINA o HÁBITO DEFENSIVO es cualquier acción, política o práctica que evita a los participantes de una organización vivir situaciones incómodas o amenazantes y al mismo tiempo les impide descubrir las causas de esas situaciones.

Las rutinas defensivas de la organización inhiben el aprendizaje y sobreprotegen a los individuos y a su organización



Como gente de RRHH debemos comprender la complejidad del aprendizaje y cambio de conducta

IDEAS FUERZA

En contextos amenazantes el sistema reptilico-límbico toma el control

El coach organizacional interviene desde cualquier lugar de la estructura

La neuroplasticidad exige sostenimiento en el tiempo del proceso de aprendizaje y práctica

Mirada sistémica del cambio de conducta, la cultura y gestión organizacional

¡¡MUCHAS GRACIAS!!

www.sm-consultores.com
