

HAZ CRECER TU TALENTO: CÓMO UTILIZAR EL MODELO GROW EN LAS CONVERSACIONES DE ENTRENADORING

SCENARIO:

John lleva varios años trabajando en la empresa, tiene 52 años y está bastante bien considerado, y su trabajo suele ser de alto nivel. Últimamente está callado y se pierde en detalles insignificantes de los proyectos. Se muestra desinteresado y, en general, desmotivado en la oficina, y otras personas también lo han comentado. No contribuye a las reuniones y no utiliza sus habilidades. Usted, como su jefe y tutor, debe reunirse con John como parte del proceso de gestión del talento de la empresa.

Para comenzar la sesión, tenga en cuenta lo siguiente:

LO QUE HAY QUE HACER	LO QUE NO HAY QUE HACER
<ul style="list-style-type: none"> • Preparar la reunión. • Obtener algunos comentarios sobre lo que ha ido bien/no ha ido bien para John. • Sea curioso. • Tener la mentalidad de querer ayudar a Juan a “desatascarse”. • Utiliza la información que conoces para preparar. • Consulte sus notas de reuniones anteriores con antelación para obtener algunas pistas y consejos basados en lo que sabe 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer suposiciones sobre la razón del bajo rendimiento. • Confiar únicamente en los comentarios y opiniones de otras personas sobre John - mantener la mente abierta. • Ir a la reunión sin estar preparado. • Criticar o comparar la actuación de Juan con la anterior. • Dar a John la impresión de que se habla de él en la oficina. • Evita frases como “Todos hemos pasado por eso” “Eso me pasó a mí. Esto es lo que he hecho” “Reacciona”.

CONVERSACIÓN SUGERIDA

- Saber qué es lo “bueno” desde la perspectiva del rendimiento de John y compararlo con su rendimiento actual. Comprender lo que ha cambiado.
- Planea hacer preguntas como “Cuando te sientes motivado, ¿en qué estás trabajando? ¿Con quién trabajas? ¿Qué es lo que te gusta?”.
- Palabras como “atascado” y “desinteresado” son pistas. Considera los tipos de preguntas que podrían desencadenar este comportamiento y anota algunas de ellas por si son necesarias.
- Reflexionar sobre el apoyo que ha proporcionado o puesto a disposición de John en los últimos meses para asegurarse de que se han ofrecido y son adecuados.
- Considere qué proyectos o funciones hay en el horizonte que puedan atraer a John.
- Nota: Las preguntas e ideas preparadas de antemano sólo deben introducirse en la sesión si es apropiado.

CONVERSACIÓN SUGERIDA

Entrenador: *John, nos reunimos hoy como el siguiente punto de control programado en tu plan de desarrollo personal, para comprobar cómo van las cosas y trabajar juntos en algo en lo que quieras avanzar. ¿Cómo van las cosas ahora?*

Comentario:

- Describe el objetivo de la reunión.
- Haz una pregunta abierta para que John hable.

John dice que las cosas van “bien”, pero el entrenador se da cuenta de que hay algo más que decir al leer el lenguaje corporal de John.

Comentario:

Este es un momento clave de la sesión de coaching y una oportunidad para que el coach genere confianza y gane mayor comprensión.

Entrenador: *Coméntame más.*

Comentario:

- Lee las señales no verbales.
- Utiliza el lenguaje de Juan para responder mostrando empatía.
- Utiliza otra pregunta abierta.
- Crea un “entorno seguro”.
- Transmite interés utilizando el lenguaje corporal para animar a John a compartir más: contacto visual, asentir con la cabeza.
- Escucha activa

John se sincera sobre su sensación de que se le ha pasado por alto y que no se le ha desafiado en este momento.

Comentario:

Utilizando el modelo GROW, el entrenador trabaja a través de las distintas etapas con John, adaptando las preguntas en consecuencia.

Entrenador: *Si he entendido bien lo que has dicho, te sientes infrutilizado en este momento y un poco aburrido. No es que no estés ocupado, sino que el trabajo es aburrido, ¿es así? [John confirma] Bien, centrémonos en resolver eso hoy. Lo que estoy escuchando es que el éxito sería sentirse desafiado y motivado. ¿Es eso correcto? ¿Cuándo fue la última vez que se sintió entusiasmado y motivado por su función? Cuéntame más sobre eso - esta pregunta se hace para que el entrenador pueda entender completamente lo que significa la motivación para John*

Comentario:

- Empatiza con el coachee
- Comprueba la comprensión
- Pasa a la META
- Establece el objetivo de la sesión
- Comienza a definir el éxito

Entrenador:

- Pensando en su función actual, describa exactamente qué le aburre o le resulta poco interesante.
- ¿En qué momento es el peor?
- ¿Cómo te afecta eso?
- ¿Cuál es el impacto en el equipo?
- ¿Qué soluciones ha probado hasta ahora para cambiar las cosas?
- ¿Te has sentido así alguna vez, si es así cuándo y cuáles son las similitudes? ¿Qué medidas tomó entonces?

Comentario:

- Se mueve para establecer cómo son las cosas ahora – REALIDAD

Entrenador:

- Si pudiera cambiar algo en este momento, ¿qué sería y por qué?
- ¿Qué otras ideas tienes?
- ¿Has pensado en X?
- Si pudiera probar cualquier otro papel o proyecto, ¿cuál sería? ¿Qué le entusiasma de ello?
- ¿Cómo podría introducir elementos de eso en su función actual?
- ¿Dónde le gustaría estar dentro de un año?
- ¿Quién del equipo cree que podría encontrar estos elementos más interesantes que usted? ¿Quién los encontraría un reto?

Comentario:

- Se mueve para explorar las OPCIONES disponibles.
- Presenta los futuros proyectos que se avecinan .
- Preguntar por los proyectos que despiertan interés puede desbloquear a John.
- Hace preguntas para averiguar las ambiciones que pueda tener John y que no haya revelado.
- Identificar las oportunidades de crecimiento o estiramiento para John

Entrenador:

- ¿Qué medidas debe tomar ahora y cuándo para lograrlo?
- ¿Qué apoyo necesitas de los demás para conseguirlo?
- ¿Cómo va a conseguir ese apoyo?.
- ¿Cuándo te gustaría volver a verte?.
- ¿Cómo será el progreso para ti de aquí a entonces?
- Así que, lo que hemos acordado es..?

Comentario:

- Avances en el camino hacia el futuro.
- Busca ideas, compromiso y acción de John .
- Resume los próximos pasos

ESCANEEL CÓDIGO QR PARA DESCARGAR LOS RECURSOS COMPLETOS

