


El Coaching Organizacional como soporte a la Transformación Digital

 Teresa Zafra y Katia Girado, Miembros de ICF España

Actualmente el mundo empresarial está en constante adaptación a todos los cambios derivados de la transformación digital.

La transformación digital de los negocios no es otra cosa que el uso de la tecnología para conseguir mejoras que impacten y que puedan convertirse en ventaja competitiva. Pero todo va a la velocidad de la luz, y lo que hoy puede ser una ventaja, mañana será un requisito únicamente para sobrevivir.

Según los estudios de Roca-Salvatella, los seis principales ejes que intervienen en la transformación digital de las empresas, son: 

Como vemos uno de los principales ejes es la cultura organizacional.

Las empresas son conscientes de la dificultad que implica su proceso de transformación digital y el esfuerzo de un ciclo de mejora continua que las obliga a fijar nuevos objetivos antes de haber alcanzado los presentes.

Ésta es la realidad en la que viven hoy las empresas y organizaciones que quieren estar en el camino del éxito o como mínimo de la subsistencia.

Las personas que conforman estas empresas no las sienten como cuando se incorporaron a ellas. Las estrategias, las normas, los valores e inclusive los compañeros, todo ha pasado a estar en constante cambio. Es normal que aparezcan síntomas de estrés, y que se pierda implicación y sentido de pertenencia. A la empresa, por su parte, le resulta más difícil retener el talento o encontrar a perso-

nuevas fases de su proyecto. Se preocupan de las dificultades de adaptación y aceptación de sus equipos ante estos cambios. Nos explican que no quieren preocuparse, sino que quieren ocuparse haciendo todo lo posible para que sus colaboradores no se desmotiven, ni pierdan el sentido de pertenencia. Quieren que sigan ilusionados con un proyecto común, como hasta el momento o incluso más, pero sin perder la esencia, los valores y la motivación.

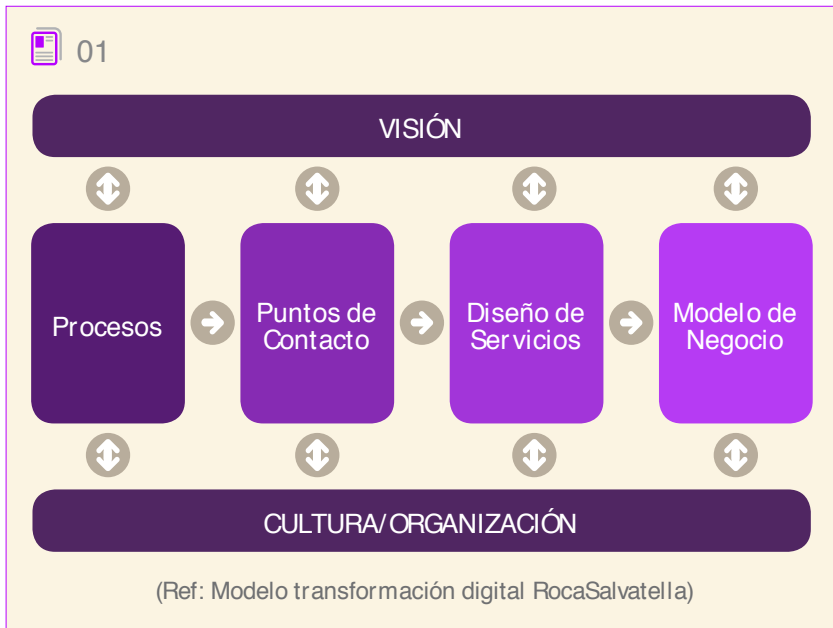


Los directivos de estas empresas suelen conocer los beneficios del coaching, bien porque han participado o siguen participando en procesos de coaching ejecutivo y/o personal, o bien por referencias de personas de confianza.

Lo habitual, hasta ahora, es que las empresas soliciten servicios de coaching ejecutivo solo para algunos ejecutivos, a los que desean fortalecer, o mejorar sus habilidades de liderazgo, o potenciar su efectividad para conseguir los objetivos de la empresa. Al mismo tiempo solicitan procesos de coaching para equipos estratégicos de directivos de primer y segundo nivel, con la idea de aprovechar sinergias, y aumentar el grado de consenso, agilizando la toma de decisiones.

nas motivadas con los nuevos proyectos derivados de esta transformación.

Nuestra experiencia con gerentes de empresas que han crecido muy rápidamente, y cuyo ambiente de trabajo, relaciones personales y profesionales han sido hasta el momento excelentes para facilitar ese rápido crecimiento, es que necesitan adelantarse a las



Actualmente en este tipo de empresas ha aumentado la demanda de procesos de coaching organizacional. A través de entrevistas, reuniones y experiencias que hemos mantenido con varias empresas, que sienten que un proceso organizacional les asegura conseguir lo que desean, hemos llegado a conclusiones en consenso de cómo conseguirlo:

1. Realización de procesos de coaching ejecutivo. Desde el CEO hasta cualquier persona, de cualquier nivel en la organización que sea responsable de alguien.
2. Realización de procesos de coaching de equipos, a todos los equipos de la organización: junta directiva, directores de primer nivel, segundo,...

La demanda de coaching en estas empresas ha demostrado que es una inversión, con un retorno de inversión (ROI) satisfactorio.

Todas las personas que somos Coaches profesionales sabemos que este es el modelo ideal para que una empresa mantenga una sana y buena cultura organizacional y por tanto un buen funcionamiento, y es muy gratificante que por parte de las empresas vean claro que es así, pero nos encontramos con el factor coste de estos procesos.

Es cierto que, estas empresas han analizado la cuestión y han llegado a la conclusión de que no es un coste, sino que es una inversión, con un retorno de inversión (ROI) que para ellos es satisfactorio. Pero en

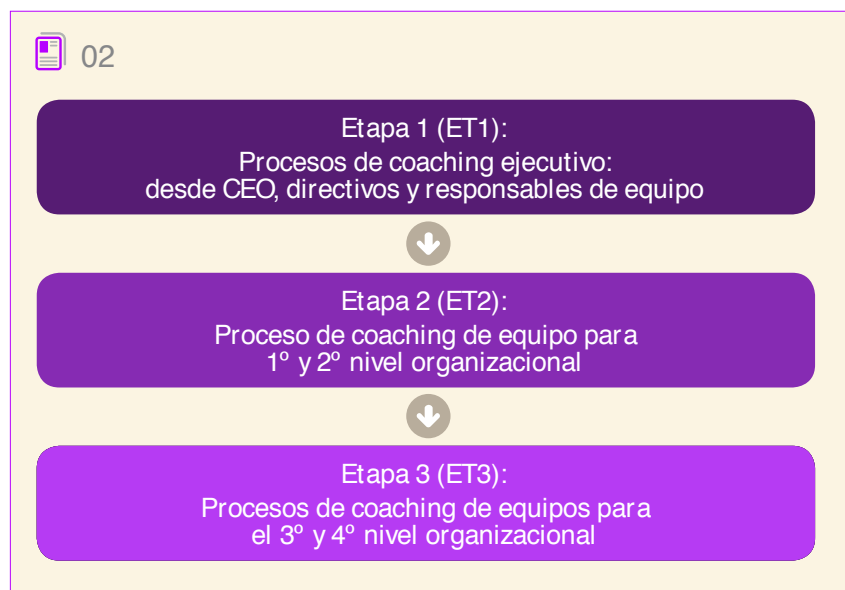
nuestras experiencias con los responsables de este tipo de empresas, que apuestan por el coaching organizacional, no dejan de tener un presupuesto anual al que se tienen que ajustar, así que una de las soluciones consensuadas con ellos es el realizar este proceso organizacional por fases y en diferentes modalidades dependiendo del número de personas que constituyen la empresa/organización.

Por ejemplo, para una pequeña o mediana empresa que tenga 4 niveles organizacionales: (📄 02)

En algunas ocasiones, en las que existe la disponibilidad necesaria de los participantes de las etapas 1 y 2, se realizan estas dos etapas de forma paralela en el tiempo, optimizando costes y tiempo, pero cumpliendo con las fases de cada proceso y sesiones que cubran las necesidades de la empresa, y con los objetivos de estos procesos de coaching, siguiendo la ética de ICF.

Etapas 1: (📄 03). Etapas 2 y 3: (📄 04)

Al introducir el coaching en la empresa, los líderes cambian su sistema de creencias, convirtiendo aquellas creencias limitadoras en creencias constructivas ajustadas a los tiempos modernos, a la transformación digital, con la convicción de que la



Al introducir el coaching en la empresa, los líderes cambian su sistema de creencias con la convicción de que la empresa aprovecha todo el potencial de sus colaboradores.



empresa aprovecha todo el potencial de sus colaboradores.

El Coaching también transforma a los Directivos en verdaderos líderes capaces de convencer no solo con el conocimiento, sino también con su actitud y su genuino interés por su equipo de trabajo.

La cultura organizacional se va tejiendo cada día introduciendo cambios en los líderes y en los equipos de trabajo, definiendo procesos que tocan al ser humano, en su desarrollo y crecimiento.

El coaching se convierte en parte fundamental de la estrategia de la empresa porque aporta todas las claves para administrar recursos, gestionar los cambios y crear una cultura basada en la confianza. Se establecen rutinas para el día a día dedicando tiempo a que las personas que conforman la organización entiendan los constantes cambios, aprenden a gestionar conflictos, consiguen cambios en su actitud hacia la vida y hacia el trabajo.

No importa si son grandes, medianas o pequeñas empresas, muchas empresas ya están siendo conscientes de lo importante que es pensar en las personas, darles la importancia que merecen para crear una cultura organizacional rica y atractiva para las nuevas personas que se incorporen.

Hacer cultura organizacional es:

- Establecer cambios creativos a nivel visual, realizar reuniones amenas llenas de estímulos donde todos participen y se generen muchas ideas.
- Es celebrar los acontecimientos importantes de la empresa y de las personas.
- Buscar momentos para divertirse celebrando con los compañeros de trabajo y los líderes.

- Tener momentos de reflexión, momentos para pensar, momentos para dejar de correr.

La cultura organizacional la construyen las personas y ésta debe ser positiva y constructiva.

El talento de las personas debe ser reconocido y reforzado, y los líderes deben ofrecer estímulos que motiven a sus colaboradores cada día.

04

1. Reunión de arranque y presentación



2. Diagnóstico y definición de objetivos iniciales



3. Construcción/consolidación del equipo



4. Sesiones para logro de objetivos y metas marcadas.
(Colectivas e individuales)



5. Informe final y seguimiento

El coaching se convierte en parte fundamental de la estrategia de empresa: aporta las claves para administrar recursos, gestionar los cambios y crear una cultura basada en la confianza.

Cuando las personas trabajan en una empresa que reconoce su buen hacer y su creatividad, entonces será más fácil desplazar aquellas emociones negativas que destruyen su motivación y sus ganas de cumplir las metas y los objetivos.

■ ¿Quién gana con todo esto?

Las empresas porque:

- Toda la inversión que han realizado en sus líderes y colaboradores se revierte en un aumento de beneficios.
- Es más atractiva para las nuevas incorporaciones y para los colaboradores activos.

Los líderes porque:

- Superan dificultades con una visión más constructiva y edificante.
- Entienden el liderazgo de otra manera y consolidan un mejor estilo de dirección.
- Se acercan a sus colaboradores valorando su potencial.
- Afrontan sus resistencias a los cambios debidos a la transformación digital y a sus propias limitaciones.

03

1. Reunión de arranque y presentación



2. Diagnóstico y definición de objetivos Iniciales



3. Sesiones para la eliminación de brechas y logro de objetivos



4. Diagnóstico Final y logro de objetivos+Presentación comparativa




5. Sesiones de seguimiento

Los colaboradores porque:

- Sienten que la empresa les proporciona el mejor proceso para crecer y estimular su talento y creatividad.
- Mejoran sus relaciones interpersonales.
- Desean conseguir sus metas y objetivos, identificándose más con la empresa.

En conclusión, las empresas necesitan adaptarse constantemente o pueden correr el riesgo de desaparecer. Uno de los pilares de este ciclo

constante de cambios es la cultura organizacional. Incorporar procesos de coaching organizacional para hacer que estos cambios y adaptaciones continuas no se conviertan en una carga, en desmotivación del equipo, en tirar la toalla, sino todo lo contrario, que sean retos en los que las personas quieran ser partícipes, y sentirse orgullosas de formar parte del éxito de la empresa. 🍀

 **Kathia Girado:**
Kathia.girado@todocoachingtc.com

 **Teresa Zafra:**
Teresa.zafra@oblucoaching.com

Pulsa aquí para descubrir las
**ventajas de ser
socio de ICF España**



Spain
Charter Chapter



Organización para el desarrollo personal y profesional
www.calycoaching.com