

El 'coaching' empresarial s'ha convertit en una de les fórmules clau a l'hora d'incrementar el rendiment de les empreses i les habilitats dels seus directius, i els aporta un valor afegit

El 'coaching' o l'èxit empresarial

El **coaching** empresarial va néixer als Estats Units als vuitanta i utilitza tècniques de motivació aplicades en els entrenaments d'atletes d'elit. Avui és una de les activitats més demandades pel sistema d'incentius de les empreses.

És el somni de qualsevol directiu: afrontar la complexitat del món empresarial amb garanties d'èxit. Però, per assolir aquest objectiu, cal preparació, i no hi ha una fórmula més resolutiva que el *coaching*. Segons Alfredo Diez, autor del llibre *El líder interior* (ed. Granica), "els negocis han trobat en aquest mètode una valuosa eina corporativa per a la gestió del canvi, el *management* relacional i la millora de les interrelacions i de les tasques a realitzar per un equip de treball".

Aquest *coach* personal i executiu, formador de *coaches* i consultor internacional d'empreses, defineix el *coaching* empresarial com "un model que té per finalitat desenvolupar el potencial de les persones de forma metòdica, estructurada i eficaç". Es tracta

d'una mena d'acompanyament on el consultor ajuda el directiu a fer aflorar les seves potencialitats personals i professionals; no li diu com ha d'exercir la direcció, sinó que el motiva a aprendre perquè trobi per si mateix la solució als seus problemes. Entre el consultor i el directiu es dona una condició de "vis-a-vis" i un clima d'absoluta confiança i confidencialitat.

Un altre dels punts forts del *coaching* empresarial és que aporta una adequada percepció de la realitat: el directiu té una visió menys individual dels problemes i busca solucions des d'altres punts de vista abans no considerats.

VALOR AFEGIT

"El directiu que actua de *coach* a la seva empresa no és més que el líder que es preocupa per planificar el creixement personal i professional del seu equip. Posseeix una visió inspiradora, guanyadora i transcendent que, mitjançant l'exemple, la disciplina, la responsabilitat i el compromís, orienta el grup en el camí cap a

Els experts opinen

Alfredo Diez

COACH PERSONAL I EXECUTIU

"Els consultors en 'coaching' ajuden a fer aflorar tot el potencial personal i professional dels directius"

aquesta visió i la converteix en realitat", afirma Alfredo Diez. Aquest rol del directiu orientat als resultats, però també a les persones, aporta un valor afegit a les organitzacions. Els avantatges del *coach* empresarial, doncs, són múltiples: millora el rendiment dels seus col·laboradors i desenvolupa el seu potencial, fomenta el lideratge, facilita la motivació, augmenta la implicació, reforça l'autoestima, etc.

Anabel Herrera

Carme García

PERIODISTA I PROFESSORA DE COMUNICACIÓ

"El 'coaching' orienta les dones cap a la consecució dels seus objectius gestionant les emocions"

El consultor ajuda a desenvolupar el potencial personal i professional dels directius

Què és un 'coach'?

El *coach* empresarial és el consultor extern que participa en la sessió o sessions de grup que organitzen les empreses per millorar-ne el rendiment. "La seva missió consisteix a detectar el potencial de la gent en el lloc de feina i les barres externes o internes que obstaculitzen la manifestació d'aquest potencial, augmentar la consciència i responsabilitat dels participants i desenvolupar la seva confiança", afirma el *coach* Alfredo Diez. Per dur a terme aquesta missió, el *coach* s'ajuda d'uns models "basats en el nivell d'escolta, el *rapport* o relació d'igual a igual i el *feedback* o retroalimentació".

Les xifres

L'eficàcia del 'coaching' està demostrada:

El 'coaching' atorga un retorn sobre la inversió de sis vegades el seu cost



Les empreses que combinen el 'coaching' amb els seus programes de formació milloren la rendibilitat en un 85%, enfront del 23% amb només formació

'Coaching' + formació

85%

Formació

23%



100% dels empresaris indiquen una millora a nivell de la comunicació, la feina en equips, el lideratge, el servei als clients i a l'hora d'establir objectius

Font: Manchester Inc. EUA, Public Personnel Management, RU i Manpower, Canadà.

El procés de 'coaching' empresarial

SELECCIÓ DEL CANDIDAT

En primer lloc, se selecciona la persona o persones clau dins de l'empresa idònies per fer un procés de *coaching* de desenvolupament de l'excel·lència individual i directiva. L'interessat sempre ha d'estar d'acord amb un procés que li exigirà una petita feina addicional i uns certs compromisos amb la seva millora professional.



DIAGNÒSTIC DIRECTIU

Durant les primeres entrevistes, es fa un diagnòstic directiu mitjançant una sèrie de qüestionaris per detallar el nivell en què es troba actualment el directiu. El *coach* n'analitza el resultat i li explica les habilitats que té desenvolupades de manera òptima i aquelles en què hauria de millorar per contrastar si té la mateixa percepció de la problemàtica.

PLA DE DESENVOLUPAMENT

El *coach* dona al directiu totes les instruccions necessàries perquè pugui elaborar el seu propi pla de desenvolupament. En una reunió es fixen els objectius i es firma un contracte mitjançant el qual el *coach* es compromet a ajudar el directiu a aconseguir els seus objectius. A partir d'aquest moment es fan una sèrie d'entrevistes per posar en pràctica el pla; si no funciona, es revisa el diagnòstic.

Font: Alfredo Diez.



Les dones busquen el seu propi model de lideratge

EN ELS DARRERS ANYS s'ha començat a promoure l'equitat en els càrrecs directius femenins i masculins de les empreses per pal·liar una situació de desigualtat que afecta les dones.

"Homes i dones som dues cultures diferents i cada grup ha de trobar les seves fórmules genuïnes de comunicar i de dirigir", afirma la periodista i experta en formació de directius Carme García. Per l'autora de llibres com *Tengo miedo* (Ed. Granica) i *El Síndrome de Maripili* (Ed. L'Esfera dels Llibres), a banda dels factors externs, "les dones tenen menys possibilitats de promoció perquè no s'autoritzen l'èxit".

POSTGRAU EN LIDERATGE FEMENÍ

Carme García dirigeix el postgrau en lideratge femení d'ESCI-UPF, que té per objectiu "facilitar a les dones les eines necessàries per passar del comportament executiu (fer el que et manen) al comportament estratègic (fer el que et convé) tot valorant en cada moment quina és la situació real tenint en compte factors financers, legals, familiars, de la salut, etc."

En aquests estudis, que tenen com a objectiu la millora notabale de la vida personal i professional de les alumnes, el *coaching* les acompanya en el procés d'aquest canvi de paradigma. Les orienta cap a la consecució dels objectius i la gestió de les emocions.

QUI MANA A LES EMPRESES?

Començant per la direcció general, els homes continuen ocupant la majoria dels càrrecs de màxima responsabilitat de les empreses.

