

# **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO.**

**FACULTAD DE TURISMO Y GASTRONOMÍA.  
LIC. EN GASTRONOMÍA**



## **LIDERAZGO COMO HERRAMIENTA EN LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES GASTRONOMICAS.**

**Administración de Recursos Humanos en  
Organizaciones Gastrómic**

**M. En Adm. Sonia Edith Mejía Castillo**

# CONTENIDO

1. ¿Qué es liderazgo?
2. Principales características del liderazgo
3. ¿Líder o jefe?
4. Niveles de liderazgo
5. Teorías sobre Tipos de liderazgo
6. Coaching como herramienta para el líder



**LIDERAZGO**



**¿Qué es?**

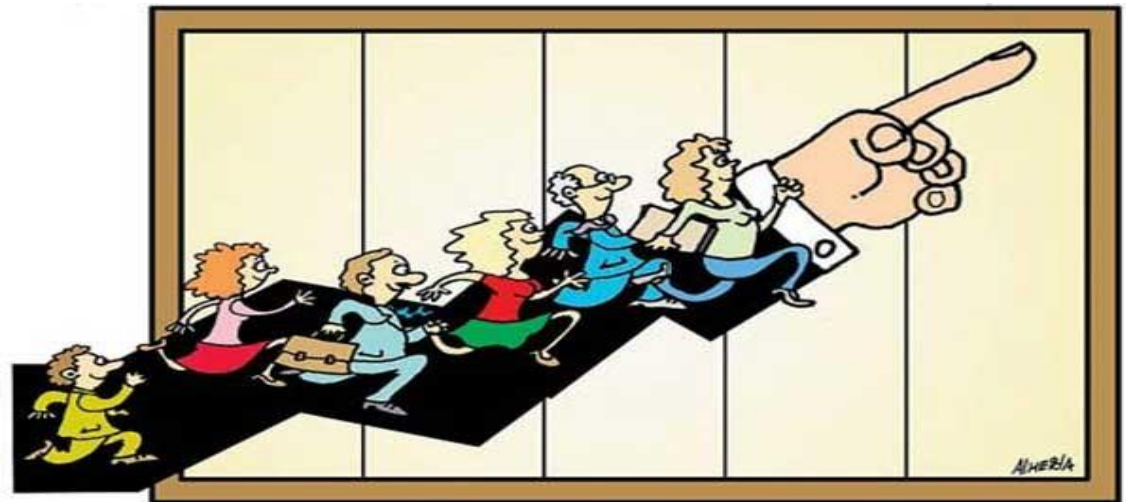
# DEFINICIÓN:

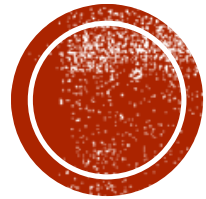
- "**Liderazgo** es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos"  
(Chiavenato, 1993)



# LIDERAZGO

- Es la función que ejecuta una persona la cual se distingue entre un grupo, ejerciendo una influencia e incentivación para lograr un objetivo en común, teniendo habilidades como la sintetización de ideas, toma acertada de decisiones entre otras enfocadas hacia un mismo fin.





# PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO

**1. Proceso**, no acción aislada

**2. Orientación** para el logro de los objetivos

**3. Habilidad**, se adquiere y aprende

**4. Dirección**, guiar mostrar el camino

- ➔ **MOTIVACIÓN** – hacer que otros hagan
- ➔ **PODER** – influencia sobre el seguidor
- ➔ **AUTORIDAD** – legitimación del poder, hacer crecer a la comunidad



# LÍDER

## CUALIDADES PERSONALES

- Experiencia
- Formación
- Carisma
- Habilidad
- Intuición
- Motivación

## CONDICIONES ESTRUCTURALES

- Situaciones sociales
- Valores
- Objetivos
- Grupo







## SER

Valores, creencias,  
Autoconocimiento,  
voluntad, carácter



## SABER

Capacidad,  
conocimientos,  
habilidades,  
estudio



## HACER

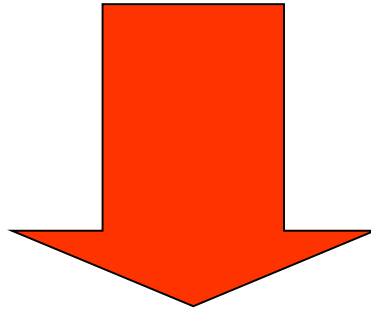
Entrenamiento,  
experiencia

líder



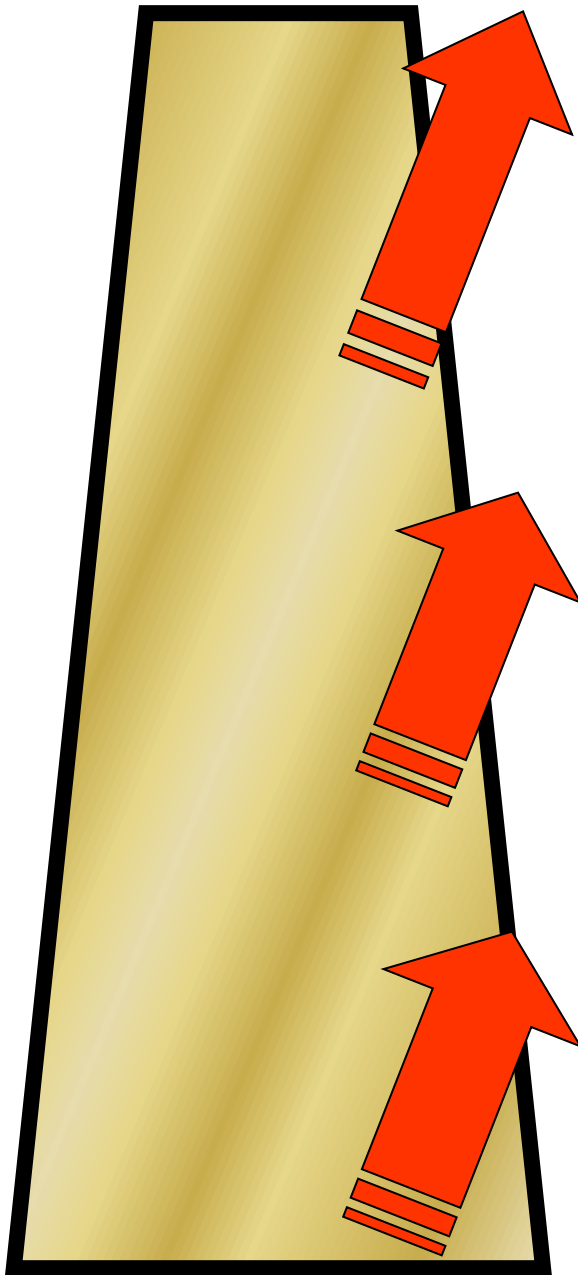
# ¿QUÉ HACE A UN LÍDER? – INTELIGENCIA EMOCIONAL

**HABILIDADES DE AUTOGESTIÓN:  
AUTOCONCIENCIA – AUTORREGULACIÓN – MOTIVACIÓN**



**HABILIDADES DE RELACIÓN:  
EMPATÍA – HABILIDAD SOCIAL**

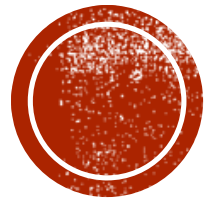




<b>Habilidad Social</b>	<b>Manejo de relaciones</b> <b>Estrecha lazos</b> <b>Cercano a la gente</b>	<b>Lidera cambios</b> <b>Persuade</b> <b>Lidera y crea equipos</b>
<b>Empatía</b>	<b>Entender a las otras personas</b> <b>Sabe cómo tratar según la reacción de los otros</b>	<b>Formar y retener talento</b> <b>Sensibilidad intercultural</b> <b>Servicio a clientes</b>
<b>Motivación</b>	<b>Pasión por trabajar,</b> <b>razones que van más allá del dinero o estatus</b> <b>Persistente y entusiasta</b>	<b>Logro de objetivos</b> <b>Positivo, luchador</b> <b>Comprometido</b>
<b>Autorregulación</b>	<b>Controla y redirige sus impulsos negativos (piensa 2 veces antes de actuar)</b> <b>No se apresura, piensa, se detiene antes de actuar</b>	<b>Confiable</b> <b>Abierto al cambio</b>
<b>Autoconciencia</b>	<b>Se conoce a sí mismo, identifica sus aptitudes y debilidades, las potencia y/o acepta</b>	<b>Confianza en sí mismo</b> <b>Valoración realista</b> <b>Capacidad de reírse de sí mismo</b>







**¿LIDER O JEFE?**

# LÍDER

- Es una persona que guía, influye, que aporta, que mueve, que estimula a los miembros de un equipo con una meta en común creando a su vez un buen ambiente de trabajo, se caracteriza principalmente por su visión de futuro.

# JEFE

- Se denomina jefe a la persona que tiene bajo su cargo a un grupo de personas y debe orientarlas a la consecución de distintos objetivos.

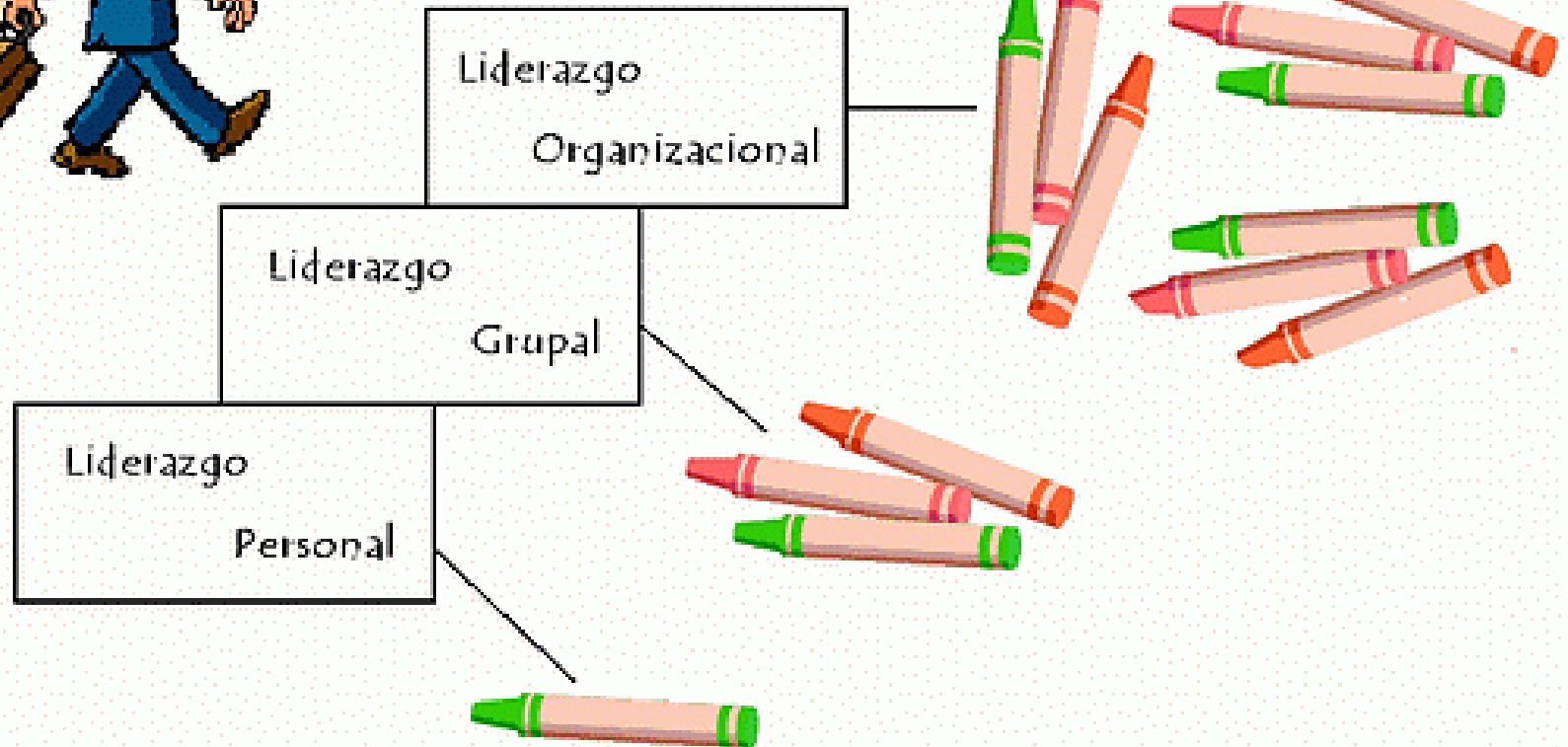


# DIFERENCIAS ENTRE LÍDER Y JEFE

- El jefe inspira miedo, el líder inspira confianza
- Para el jefe, la autoridad es un privilegio de mando, para el líder, un privilegio de servicio.
- El jefe maneja a la gente; el líder la prepara.
- El jefe sabe como se hacen las cosas; el líder enseña como deben hacerse.
- El jefe empuja al grupo y el líder va al frente.



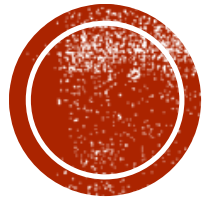
# NIVELES DE LIDERAZGO





- ❑ El liderazgo personal indica una propia toma de decisiones ante una situación específica para obtener un resultado favorable.
- ❑ El liderazgo grupal implica la participación de más personas, generando más opiniones y otras formas de pensar siempre enfocadas en un fin común.
- ❑ El liderazgo organizacional, que es la influencia sobre un grupo total de personas distribuidas en subgrupos que se han formado según la afinidad de su trabajo





# TEORIAS SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO

# ENFOQUES DE ESTUDIO

## ■ TEORIAS DE CARACTERÍSTICAS DE LOS LIDERES



- es posible encontrar un número definible de cualidades individuales que determinen la capacidad para ejercer el liderazgo
- Estas cualidades pueden ser rasgos de personalidad, capacidades intelectuales, aptitudes y actitudes, dependiendo del interés específico de cada estudio (Dessler 1979).

## ■ TEORIAS DE ESTILOS DE LIDERAZGO

- explica según lo que el líder "**hace**".
- De esta forma estas teorías insisten en analizar los comportamientos del líder en el desempeño de sus funciones.



# 1.-PRIMERAS TEORÍAS DEL LIDERAZGO

- El pensador chino, Confucio7 (Kung Fu-Tse) recorrió gran parte de China tratando de persuadir a varios señores feudales acerca de cómo liderar sus reinos de la forma más eficaz.
- Dicha moral, basada en el altruismo, la tolerancia, el respeto mutuo, la armonía social y el cumplimiento del deber, constituía en realidad una sistematización de ideas presentes en la cultura china, razón por la que se difundió con facilidad y contribuyó a modelar la sociedad y la política chinas sobre una base común

AUTORES	APORTACIONES
CONFUCIO <sup>8</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La autoridad (mando) la tenía el <u>amo</u>, ya que disponía de la vida y la muerte.</li><li>▪ Terror, fuerza y muerte (supervisión).</li><li>▪ El <u>esclavo</u> producía poco, pero el coste era escaso.</li></ul> <p><i>“Unos habían nacido para mandar y otros para obedecer”.</i></p>



## 2.-TEORÍA DE LOS RASGOS

***EL LÍDER  
NACE,  
NO SE  
HACE***

- La preocupación de estos autores era la identificación de los rasgos entendidos como aspectos de la personalidad y características físicas o intelectuales que distinguen a los líderes de los que no lo son.
- Los autores manifiestan que hay una mejor manera de liderar y que variables de la personalidad profundamente enraizadas permiten que ciertas personas ejerzan un mejor liderazgo.



AUTORES	APORTACIONES
<b>TAYLOR<sup>9</sup></b>	A mayor motivación ( <i>recompensas, castigo</i> ), mayor rendimiento.
<b>MAYO<sup>10</sup></b>	<p>Concepto de “<i>hombre social</i>” en busca de relaciones sociales dentro del trabajo. Factores para el éxito del liderazgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grado de autoritarismo-democracia (<i>líder orientado a la producción</i>).</li> <li>▪ Satisfacción (<i>líder orientado a los empleados</i>).</li> </ul>
<b>MASLOW<sup>11</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El líder debe conocer las necesidades individuales (<i>físicas, de seguridad, de ego, autorrealización</i>) para motivar a sus empleados.</li> </ul>
<b>STOGDILL<sup>12</sup></b>	<p>Rasgos asociados a los líderes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inteligencia: <i>juicio, facilidad de palabra...</i></li> <li>▪ Personalidad: <i>adaptabilidad, viveza...</i></li> <li>▪ Capacidades: <i>sociabilidad, cooperación...</i></li> </ul>



# 3.- TEORÍAS DEL COMPORTAMIENTO

- Sostienen que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales, o por medio de los patrones de comportamiento.
- Un estudio sobre el liderazgo, realizado en la Universidad Estatal de OHIO<sup>12</sup> y al cual se le hizo mucha publicidad, aisló dos dimensiones del comportamiento del liderazgo, que mediante el análisis estadístico se identificaron como consideración y estructura de iniciación



**AUTORES****APORTACIONES****GRUPO  
OHIO<sup>13</sup>**

Líderes basados en patrones de comportamiento.

*2 variables determinantes:*

- *Tendencia a la tarea.*
- *Tendencia a la relación.*

*2 dimensiones del comportamiento de los líderes:*

- Consideración: grado de sensibilidad del líder.
- Estructura inicial: grado de responsabilidad de los subordinados.

*4 tipos diferentes de liderazgo:*

**CONSIDERACIÓN**

Alta	RELACIONES HUMANAS	DEMOCRÁTICO
Baja	LAISSEZ FAIRE	AUTOCRÁTICO
	Baja	Alta

**ESTRUCTURA INICIAL**



# 4.- TEORÍAS CONTINGENTES O SITUACIONALES

- Douglas McGregor desarrolló la **teoría X y Y** referentes al estilo de mando.
- Teoría X, el estilo sugerido sería autocrático (las personas son por naturaleza perezosas e irresponsables y, por lo tanto, necesitan un control)
- Teoría Y, se parte de la creencia de que los vendedores son creativos, imaginativos, que les gusta asumir responsabilidades.



- El modelo de **rejilla gerencial** (1964) por Robert R. Blake y Jane Mouton.
- Basada en 2 factores:
  - Interés por las personas
  - Interés por el objetivo

## 4 ESTILOS DE LIDERAZGO

A L T O  P E R S O N A S  B A J O	9	<b>Country Club</b> (Centrado en personas)					<b>Líder de equipo</b> (Centrado en personas y tareas)			
	8									
	7									
	6	1.9					9.9			
	5	<b>Indiferente</b> (No se preocupa de las personas ni tareas)					<b>Autoritario</b> (Centrado en las tareas)			
	4									
	3									
	2	1.1					9.1			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	BAJO					<b>TAREAS</b>				ALTO

1.-LAISSEZ-FAIRE 1.1

2.- PATERNALISTA 1.9  
(benevolente)

3.- AUTOOCRÁTICO 9.1  
(impositivo)

4.- DEMOCRÁTICO-  
PARTICIPATIVO 9.9



AUTORES	APORTACIONES
<p><b>Mc GREGOR<sup>14</sup></b></p>	<p><u>“Teoría X”</u>: las personas son por naturaleza, perezosas e irresponsables → necesidad de control (<i>estilo autocrático</i>).</p> <p><u>“Teoría Y”</u>: a las personas les gusta asumir responsabilidades (<i>estilo democrático-participativo</i>).</p>
<p><b>BLAKE &amp; MOUTON<sup>15</sup></b></p>	<p>4 tipos de liderazgo en función del interés del líder hacia los objetivos o las personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Impositivo.</i></li> <li>▪ <i>Benevolente.</i></li> <li>▪ <i>Democrático- participativo.</i></li> <li>▪ <i>- Laissez-faire (“dejar hacer”).</i></li> </ul>



- Dentro del **Liderazgo Situacional**, el autor Kurt **Lewin** relaciona el estilo de liderazgo con el tipo de personas a los que hay que liderar, relacionando el estilo de dirección con el grado de madurez del grupo.

### Autocrático

- El líder ordena lo que hay que hacer.
- Es el único que toma las decisiones, que han de ejecutar los miembros del grupo.

### Democrático

- El líder permite que los seguidores participen en la toma de decisiones.
- Se preocupa por la necesidad de contribuir de los miembros del grupo.

### Laissez-Faire

- Se concede a los miembros del grupo libertad de acción total.
- El líder apenas participa, dejando la toma de decisiones en manos del grupo.



# ACTIVIDAD EN EQUIPOS

- 1.- En equipos, deberán elegir diversos personajes de películas de Disney que representen un estilo de liderazgo.
- 2.- De acuerdo a lo visto en clase, explica como ejerce cada personaje ese tipo de liderazgo de cada uno de los autores que se mencionaron.
- 3.- elabora un reporte y súbelo a SITA en la fecha indicada.



# PETER DRUCKER

- Aunque los líderes natos existen, son pocos los que nacen, para poder cubrir las necesidades actuales. El liderazgo, por tanto, puede y debe aprenderse.
- Los líderes vienen en todo tipo de formas, colores y razas y el liderazgo no es una mezcla misteriosa de carisma y suerte
- no hay una “personalidad de líder”; tampoco “rasgos o características” de líder” Lo único en común, entre todos ellos, es que manifiestan una personalidad carismática.
- el liderazgo habitualmente surgía de un compromiso de servir a los demás en vez de a uno mismo.



AUTORES	APORTACIONES
<p><b>PETER DRUCKER</b><sup>17</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Partidario del <i>líder descentralizado</i> que dé autonomía a los “<i>trabajadores del conocimiento</i>”.</li> <li>▪ Aparición de nuevos conceptos: <ul style="list-style-type: none"> <li>“<i>Cultura de empresa</i>”.</li> <li>“<i>Aprendizaje organizacional</i>”.</li> <li>“<i>Outsourcing</i>”.</li> <li>“<i>Sociedad del Conocimiento</i>”.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>LIDERAZGO SITUACIONAL</b> <sup>18</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aparece el concepto de <i>dirección del personal</i>: tratar con hombres y conseguir que se cumplan los objetivos de trabajo.</li> <li>▪ <i>Formación humana</i>, sin descuidar la formación técnica, única exigible anteriormente.</li> <li>▪ Se incluye la <i>situación</i> como un elemento adicional a influir en la eficacia del liderazgo.</li> <li>▪ <i>Gestión del cambio, Relaciones Humanas.</i></li> </ul>



# 5.- OTRAS TEORÍAS

## LIDERAZGO TRANSACCIONAL

- El liderazgo está basado en un intercambio de relaciones entre el líder y los subordinados, y viceversa.
- El líder transaccional afecta la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el establecimiento de una atmósfera en la cual hay una percepción de uniones más cercanas entre esfuerzos y resultados deseados.

Liderazgo Transaccional	Recompensa Contingente	Consiste en ofrecer recompensas por progresar en el trabajo hacia las metas o por alcanzarlas. También pueden ser castigados por fallos cometidos.
	Dirección por Excepción	Se produce cuando los directivos eligen actuar sólo cuando las cosas van mal. Se divide entre la activa (el líder vigila continuamente la actuación de los subordinados) y pasiva (el líder se limita a esperar a que los fallos se produzcan antes de hacer algo)





## ▪ **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

- Incorpora la función inspiradora y catalizadora del líder que es capaz de impulsar a sus colaboradores a conseguir metas más elevadas de lo que se cree posible en una situación dada.

# Liderazgo Transformacional



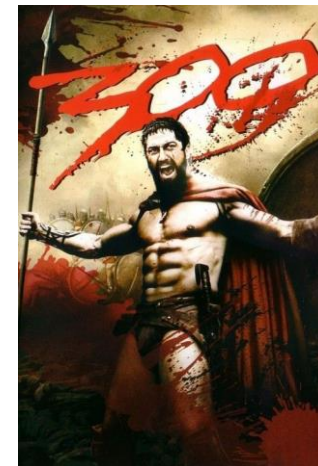
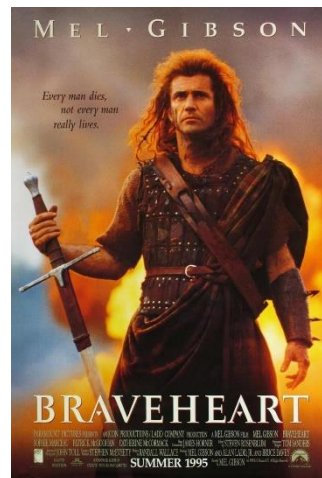
## CONDUCTAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRANSACCIONAL

Estilo de Liderazgo	Conducta	Descripción de la Conducta
Liderazgo Transformacional	Consideración Individualizada	Se refiere a que cada subordinado será tratado de forma distinta según sus necesidades y capacidades
	Estimulación Intelectual	Despertar y cambio de los seguidores en cuanto a la conceptualización, el discernimiento de los problemas a los que se enfrenta y sus soluciones
	Motivación Inspiradora	Se refiere a que los líderes generan entusiasmo, ánimo y optimismo y comunican sus visiones de futuros alcanzables con fluidez y confianza.
	Influencia Idealizada	Se relaciona con el poder de influencia y de referencia del líder en relación con los valores, ideales y comportamientos. Los líderes se convierten en modelos a seguir.



# ACTIVIDAD EN EQUIPOS

- 1.- En equipos, deberán elegir personajes de películas como “Gladiator”, “Corazón Valiente”, “300”
- 2.- De acuerdo a lo visto en clase, explica con un ejemplo (escena) cuando se ejerce el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional
- 3.- elabora un reporte y súbelo a SITA en la fecha indicada.



# LIDERAZGO CARISMÁTICO



**Logra que los demás  
Confíen en sí mismos**

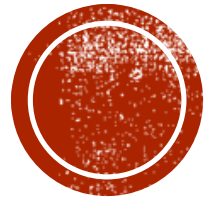
Inspira **CONFIANZA**  
Se gana la admiración  
De los colaboradores

**Comunica, promueve el  
diálogo**

**Plantear cambios  
VISIÓN**  
Capta las deficiencias  
Y necesidades

- **Confianza en sí mismo**
- **Capacidad para articular la visión**
- **Fuertes convicciones acerca de la visión**
- **Comportamiento no convencional e innovador**
- **Agente de cambio**
- **Sensibles al ambiente y a los cambios**





# **COACHING: HERRAMIENTA PARA UN LÍDER**

# ¿QUIÉN ES UN COACH?

- Es una persona que ayuda a otra a incrementar su nivel de desempeño mediante el desarrollo de su potencial, sus recursos competitivos e incluso mediante el cambio de su forma de pensar.

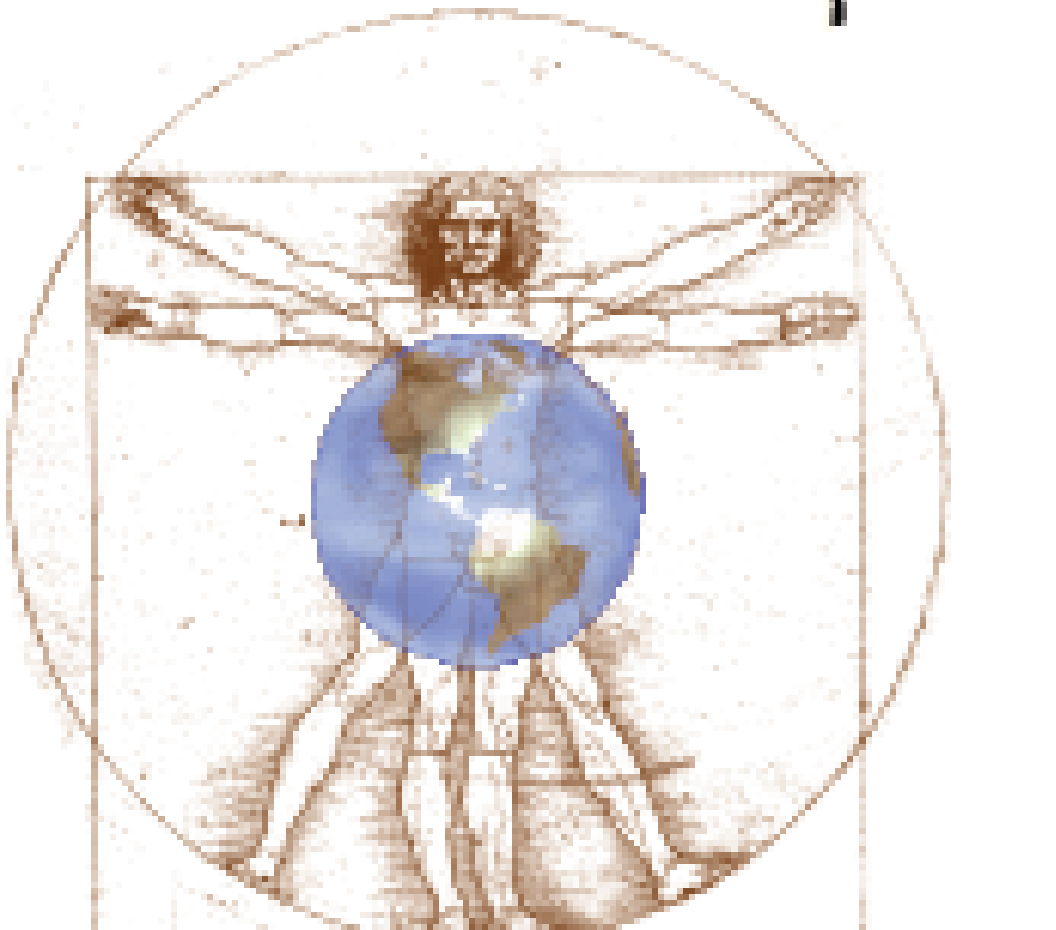


## CARACTERÍSTICAS

- Autoconciencia
- Inspirar
- Establecer Relaciones
- Flexibilidad
- Comunicación
- Vanguardia
- Disciplina
- Gestión Profesional
- Diagnosticar Situaciones y
- Encontrar Soluciones
- Capacidad Empresarial



# Coaching, un poco de Historia...

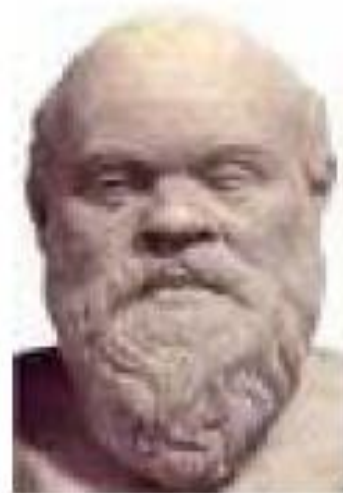




**El origen primitivo del Coaching está en los griegos.**

**Sócrates: Mayéutica.**

**“ No existe el enseñar, sino el APRENDER...”**



**Platón: Sus diálogos (sesiones de coaching....)**  
**(preguntas y escucha activa)**



**Aristóteles:**

- Pasar del **SER** (donde estoy)
- al **DEBER SER** (donde quiero llegar...)
- A través de la **ACCIÓN** (hábito).



# ALEGORÍA DE LA CAVERNA



# OBJETIVOS DEL COACHING

- Entrenar el desarrollo de competencias
- Trabajar situaciones concretas
- Desarrollar nuevas conductas
- Conocerse a sí mismo (debilidades y fortalezas)
- Mejorar el desempeño
- Desarrollar profesionales equilibrados y orientados a un mejor desempeño



**¿ QUÉ ES?**

**DIALOGO =  
PROCESO DE  
APRENDIZAJE  
Y  
DESARROLLO**



# PRINCIPIOS BÁSICOS DEL COACHING

---

Toda persona  
posee recursos en  
abundancia



El arte de escuchar y  
formular preguntas

El mejor escenario  
para aprender es la  
vida misma



# PRINCIPIOS APLICADOS

- El Coaching se basa en el lenguaje y el poder transformador de la conversación.
- El coach es un espejo que permite al coachee descubrirse a sí mismo.
- El Coaching trata las auto-creencias negativas.
- El Coaching se plantea de cara al futuro y no de cara al pasado.
- El Coaching está centrado en “la acción y el ser”.



# METODOLOGÍA DEL COACHING



*“No puedo enseñaros nada, sólo puedo ayudaros a buscar dentro de vosotros mismos, la cual cosa es mucho mejor que traspasaros mi poca sabiduría.”*

*Sócrates*

El coaching utiliza la metodología Socrática:  
No hay respuestas, únicamente **PREGUNTAS.**

**Las preguntas sirven para crear claridad y conciencia en la persona.**

**También le ayudan a centrarse y actuar.**

**OBJETIVO = REFLEXIONAR**



# TIPOS DE COACHING

- **EJECUTIVO.-** aspectos de la vida profesional
- **PERSONAL.-** aspectos de la vida privada (personal)
- **ORGANIZACIONAL.-** aspectos de gestión en ámbito empresarial



# LO QUE **NO** ES EL COACHING:

	<b>OTROS</b>	<b>COACHING</b>
Enfoque del problema	Consejo	Reflexivo, propositivo
Efectos	indirectos	Directos (asesoría)
Tiempo	pasado	Presente y futuro
Planteamiento a través de	Comprensión, consejo	acción
Experiencia /conocimiento	Mentoría	Útil pero no indispensable
Dirección	Directivo (gestión)	No aplica

- Asesorar
- Castigar
- Enseñar
- Revelar
  
- Terapia
- Formación
- Consultoría
- Mejor amigo





# QUÉ ES Y NO ES UN COACH

<b>Qué es un coach</b>	<b>Qué no es un coach</b>
<b>Un espejo que refleja una imagen fiel proporcionando feed-back adecuado</b>	<b>Un amigo que tiene claro lo que es mejor para ti</b>
<b>Un Catalizador y acelerador de los procesos de cambio o de mejora</b>	<b>No es una sesión de Psicoanálisis que se centra en las causas profundas</b>
<b>Actúa con equidad y prudencia en sus relaciones</b>	<b>No centra su actuación sólo en quien tiene el poder</b>
<b>Es generoso y da lo mejor de sí mismo</b>	<b>No se compromete en el desarrollo con los demás</b>
<b>Un facilitador del desarrollo o intermediario del cambio</b>	<b>Obstructor o barrera a los procesos de cambio, de mejora o de desarrollo</b>
<b>Alguien que ayuda a descubrir los puntos fuertes y oportunidades de mejora</b>	<b>Un consultor que da soluciones hechas o formador que transmite conocimientos</b>
<b>Alguien que sirve para pensar en el futuro centrandolo en los efectos</b>	<b>No se centra en sus resultados/éxitos, ni en su valía</b>

# CUENTO

## El elefante encadenado de Jorge Bucay



- <https://www.youtube.com/watch?v=NQCqS733Id0>



# COMO APRENDE EL COACHEE

- **TOMA DE CONSCIENCIA** (Situación/problema)
- **DEFINICIÓN DEL OBJETIVO** (Concretar)
- **FORMULACIÓN DE ALTERNATIVAS**: (¿cómo puedo llegar a mi objetivo?)
- **ACTUAR** (Ponerlo a la práctica)
- **REFLEXIÓN/ FEEDBACK**: ¿Cómo lo he hecho? ¿Qué he aprendido?





# ETAPAS PROCESO DE COACHING (MODELO GROW)

- Grow es un acrónimo de Goal-Reality-Options-Will y significa crecer; sus siglas definen en cuatro etapas el camino que se ha de seguir, siempre con la ayuda del coach, que pregunta, mide y analiza los resultados, para que las metas sean alcanzables.



# 1.- GOAL (OBJETIVO O META)

- Es importante que los objetivos estén formulados en infinitivo, de manera positiva y que cumplan las características conocidas como **M.A.R.T.E.** (*Medibles, Alcanzables, Relevantes, definidos en el Tiempo y Específicos*).

		QUIERO	
		SÍ QUIERO	NO QUIERO
TENGO	SÍ TENGO	<ul style="list-style-type: none"><li>• _____</li><li>• _____</li><li>• _____</li><li>• _____</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• _____</li><li>• _____</li><li>• _____</li><li>• _____</li></ul>
	NO TENGO	<ul style="list-style-type: none"><li>• _____</li><li>• _____</li><li>• _____</li><li>• _____</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• _____</li><li>• _____</li><li>• _____</li><li>• _____</li></ul>



## **2.- REALITY (REALIDAD)**

- Lo siguiente en lo que se debe reflexionar es, de la manera más objetiva y de forma imparcial, la realidad de la situación en la que se encuentra actualmente para ser consciente cuan cerca o lejos se encuentra de alcanzar el objetivo planteado.
- Se debe indagar acerca de las acciones desarrolladas anteriormente para lograr un elevado rendimiento actual, también conocer los recursos y fuentes de ayuda que tiene a disposición y los obstáculos que frenan el desarrollo profesional en el momento.
- Es importante interrogar con preguntas arriesgadas, valientes y con cierto grado de autocrítica para saber, conocer y ver las cosas con claridad, las situaciones y también a las personas.



## 3.- OBSTACLES/ OPTIONS

- El tercer paso dentro del modelo **GROW** de coaching sirve para elaborar una lista de posibles opciones que puedan servirle para afrontar los objetivos marcados en el proceso.
- La idea es hacer una lista exhaustiva que contenga las distintas opciones y posibilidades.
- “*¿y si no existieran esas limitaciones?*”.
- Responderla puede ayudar a romper las barreras mentales y encontrar una solución.



## 4.- WILL

- Definir y seguir el plan de acción orientado al objetivo, estimulando la auto motivación y establecer el compromiso a la consecución de la meta propuesta
- ¿Qué voy a hacer?, ¿Como lo hago?, ¿Cuándo?, ¿Dónde?, ¿Con quién lo hago?, buscando apoyos,
- ¿Cuáles son los obstáculos que tengo que vencer? Y
- ¿Cuáles son las probabilidades de éxito?





**G**

**R**

**O**

**W**

**Goal**

**Reality**

**Options  
Obstacles**

**Will**

META

REALIDAD

OPCIONES  
OBSTACULOS

VOLUNTAD

Define la meta que deseas alcanzar

Examina tú situación actual

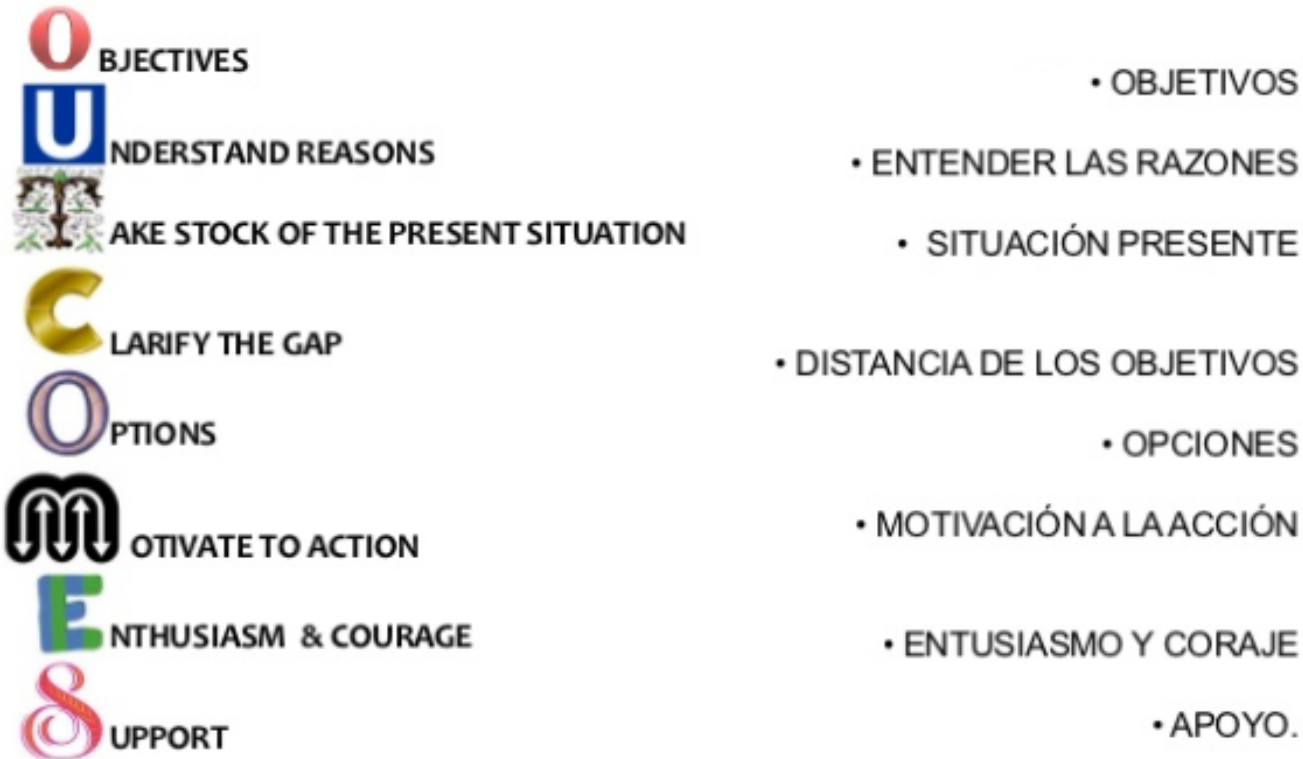
Evalúa los distintos caminos para llegar al destino desde el origen

Determinar qué se va a hacer, cuándo y quién lo hará, y la voluntad de hacerlo



# OTROS MODELOS DE COACHING

## ▪ MODELO OUTCOME



# MODELO ACHIEVE

## **A** ACESS THE CURRENT SITUATION

Objetivo: Evaluar la Situación Actual

## **C** CREATIVE BRAINSTORMING

Objetivo: Obtener ideas mediante una Lluvia de Ideas

## **H** HONE GOALS

Objetivo: Establecer Metas

## **I** INITIATE OPTIONS

Objetivo: Buscar Opciones / Alternativas para lograr las metas

## **E** EVALUATE OPTIONS

Objetivo: Evaluar las opciones

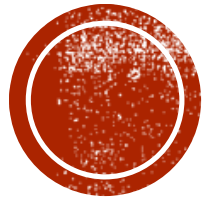
## **V** VALID ACTION PLAN DESIGN

Objetivo: Diseñar un Plan de Acción Válido

## **E** ENCOURAGE MOMENTUM

Objetivo: Mantener la Motivación





**GRACIAS POR SU  
ATENCIÓN.**