

Retorno de la Inversión en Coaching. **10 consejos**

1. Acerté porque usted empieza el proceso de Coaching

Coaching funciona solo cuando se desea.

2. Consiga el Coach adecuado.

Las opciones de proveedores son muchas. Se recomienda de examinar:

- El entrenamiento específico del Coach. Las escuelas reconocidas por la ICF (International Coach Federación son controladas en la calidad de los cursos y de los formadores).
- La acreditación y experiencia
- Si hace juego con la persona cliente. La confianza y el Rapport son importantes.
- Coach o Mentor Coach? Este claro en el objetivo y seleccione el Coach de acuerdo con este objetivo

3. Este claro sobre lo que usted busca.

Coaching entrega beneficios diferentes de los del entrenamiento técnico o del Mentoring. No espere que un programa de Coaching entrega beneficios asociados con cualquier de esos.

- Este seguro que la persona puede y quiere trabajar con un Coach.
- Si es Mentor Coaching que se necesita, vea punto 2.

4. Este claro sobre el criterio para la evaluación del cambio.

El Coach necesita saber exactamente - de parte de la persona con quien trabajara - la meta deseada. Póngalo por escrito.

Aun un criterio subjetivo debe hacerse cuantificable a través de alguna escala de evaluación.

5. Este claro sobre cuanto cambio se espera....y hasta cuando.

Metas borrosas o imprecisas rinden imposible una evaluación clara. El Coach tiene que aceptar la naturaleza y el tamaño de la meta. Deben definirse fechas metas y puntos provisionales de control a la salida.

6. Intenta poner un valor al objetivo de cambio.

- Una mejora en el manejo del tiempo producirá horas extras de trabajo. Eso tiene un valor monetario.
- Un cambio de actitud impactara sobre las relaciones interpersonales, el nivel de motivación, la actuación, etc. Cuanto valen esos logros para el Cliente?

7. Consiga una medida objetiva antes de la salida.

Cualquier valoración de la situación de arranque es útil pero lo mas preciso será, lo mejor. Un feedback de tipo 360 grados, las evaluaciones formales son excelentes herramientas para quien quiere establecer una referencia.

8. Sea honesto sobre como el proceso va.

Discute cualquiera perturbación en la relación y" limpie el aire".

La confianza y un excelente "rapport "son importantes para el éxito de la relación de Coaching.

No permita que frustraciones secretas estropeen el proceso.

No sea impaciente y no quiera resultado para mañana. Se trata a menudo de cambiar de actitud y de modelos del comportamiento que eran previamente improductivos. Eso toma tiempo.

9. Apoye los esfuerzos de la persona para generar el cambio.

Coaching esta exigiendo mucho de la persona trabajando con un Coach. Tómelo en serio. Todo tiene que ser hechos para apoyar el trabajo de esa persona en lugar de impedirlo.

10. Evalúe el cambio.

No puede existir alguna medida de retorno cuando no hay evaluación al final del proceso.

Tiene que estar en la misma forma y con el mismo criterio como el estudio de referencia.

Referirse al valor del cambio que se había estimado al ataque del proceso y sacar conclusiones

Muchas personas y organizaciones usan Coaching sin énfasis grande en metas medibles precisas. De hecho, el mismo hecho de comprometerse a un proceso de la Coaching produce cambios de actitud, los cuales conducen a los resultados.

Si usted quiere evaluar el ROI de su programa de Coaching, esperamos que este le ayude.



Christian Worth es un Coach internacional acreditado ACC por la ICF (Federación Internacional de Coaching).

El trabaja – principalmente al teléfono - con ejecutivos, profesionales e individuos dinámicos por todo el mundo. Es formador Senior en el [Instituto Internacional OlaCoach](#) y fundador de OlaCoach Ltd y [OlaCoach Corporate](#).

Es socio de [AtlantiCoach](#) en Francia y de [International Coaching Consultancy](#) en Reino Unido. El ofrece Coaching y Conferencias en español, francés e inglés. Puede localizarse [AQUI](#)