

PREGUNTAS GUÍAS SEGÚN NECESIDADES DE COACHING

Situación desarrollo de talento

Se aplica cuando el coachee tiene un excelente desempeño y busca nuevos retos para aprender y crecer.

El coach busca motivar y desarrollar a empleados talentosos, a través de coaching inspiracional y motivacional asignando proyectos especiales o tareas creativas que le ayuden a crecer como profesional. Apoya en la toma de decisiones y en la identificación de acciones para remover obstáculos.

Preguntas

1. ¿Qué te gusta o satisface de tu trabajo actual?, ¿qué cosas no te gustan o no te satisfacen?
2. ¿Cuáles talentos tienes y aplicas en tu rol actual?, ¿cuáles talentos tienen y no has podido aplicar en tu rol actual?
3. ¿Cuáles son sus metas como profesional a corto, mediano y largo plazo?, ¿cómo vez tu carrera a futuro?
4. ¿Te vez haciendo lo mismo como profesional en los próximos años?, ¿te ves haciendo algo totalmente diferente?
5. ¿Cómo piensas que este proyecto nuevo o tarea te va a ayudar en el desarrollo profesional?
6. ¿Cuál de tus fortalezas estarías usando que hasta ahora no usas?
7. ¿Cuáles piensas serán para ti los aprendizajes o beneficios de hacer ese proyecto o tarea nueva?

Situación de relación de aprendizaje con tarea

Se aplica cuando el coachee necesita relacionar lo aprendido con su tarea diaria, cuando tienen que transferir una destreza al lugar de trabajo o cuando se requiere implementar cambios de impacto en poco tiempo.

El coach apoya en el proceso de darle nuevo significado a las nuevas tareas, o entender beneficios del cambio. Ayuda a que busque formas de aprender nuevas destrezas, a sostener actitud positiva ante los cambios, y motiva según sus talentos y valores,

Preguntas

1. ¿Cuál es el nuevo cambio o tarea?, ¿cuáles piensas es el objetivo de esa tarea nueva o cambio?
2. ¿Cuáles son los estándares de calidad y eficiencia (administración del tiempo y otros recursos) necesarios para ser exitoso teniendo esas nuevas tareas o cambios?, ¿cuáles ya cumples?, ¿cuáles te harían falta cumplir?
3. ¿Qué tipo de aprendizaje te hace falta para encarar la nueva tarea o cambio?, ¿cuánto rápido necesitas aprender?
4. ¿Qué actividades de aprendizajes puedes realizar para estar listo?
5. ¿Qué tipo de pensamiento positivo debes tener para lograr adaptarte mejor a las nuevas tareas o cambios?

Situación de mejora de comportamiento

Se aplica cuando el coachee demuestra conocimiento y destrezas técnicas para ejecutar bien sus tareas, pero necesita mejorar o desarrollar comportamientos y/o actitudes necesarias para ser exitoso en el puesto de trabajo.

El coach ayuda a identificar necesidades de desarrollo de comportamientos que le ayuden a estar en bienestar y desempeñar con éxito sus roles y responsabilidades. El coach necesita observar no solo la ejecución de las tareas, si no los comportamientos en general (estilo de comunicación, colaboración, organización, etc.) y ayudar a reflexionar al coachee para que las descubra e identifique acciones para administrarse mejor o diferente y ser exitoso.

Preguntas

1. ¿Cuáles piensas son los comportamientos que la organización y yo (líder coach) consideramos más importantes para tu trabajo actual?, ¿cuáles de éstos posee?, ¿cuáles necesitas administrar diferente?
2. ¿En qué situaciones has demostrado ese comportamiento?, ¿cómo te fue?, ¿cuál fue el beneficio?
3. ¿En qué situación debiste haber demostrado ese comportamiento y no lo hiciste?
4. ¿Qué puedes hacer diferente para adquirir ese comportamiento?, ¿qué acciones puede hacer más para convertirlo en un hábito (recurrente)?, ¿qué puedes dejar de hacer?
5. ¿Cómo te sentirías si ese comportamiento se convierte en un hábito y cumples con las expectativas de la organización?
6. ¿Cómo te puedo apoyar?