



# International Coaching Community

## Coaching para el desarrollo ejecutivo basado en DiSC

### ABOUT ICC

The International Coaching Community is one of the largest professional membership organizations for coaches in the world with over 6000 coaches in 60 countries.

All ICC members have successfully completed the International Coaching Certification Training and/or Specialization courses in Life, Business, Teams and Executive Coaching.

Our trainings are available in more than 18 countries and there are over ninety trainings a year.



Las circunstancias actuales obligan a las empresas a gestionar de forma estratégica el talento ejecutivo con el fin de lograr los objetivos organizacionales. Mediante el coaching, los líderes pueden mejorar su efectividad y superar los cada vez más difíciles retos que se les presentan a nivel personal y profesional. Los procesos de desarrollo ejecutivo basados en desarrollo de conductas representan un medio eficaz para lograrlo.

Las organizaciones definen su visión y misión con el fin de dirigir sus esfuerzos hacia un propósito determinado y obtener resultados. Una vez definido el rumbo, se establecen los objetivos que se pretenden lograr y se define un plan estratégico para alcanzarlos. En vista que los altos ejecutivos son los principales protagonistas del diseño de la estrategia organizacional, se hace cada vez más necesario potenciarlos para que estén en mejor capacidad de cumplir con los resultados que requiere la organización.

En vista que el talento ejecutivo influye directamente en los procesos que impactan el desempeño organizacional, es sumamente importante tomar en cuenta que a menudo existe una discrepancia considerable entre las conductas requeridas para cumplir con éxito las exigencias de una posición ejecutiva y la situación existente. Por esta razón, se vuelve más y más importante trabajar junto con los ejecutivos y asistirlos para que estén en condición de cumplir las exigencias de su puesto de trabajo.

Con este propósito, las organizaciones definen el modelo de competencias de conductas de éxito que necesitan exhibir los ejecutivos regularmente para ser eficaces en su posición actual o las conductas que necesitan desarrollar para una posición futura.

Un ejecutivo es competente cuando evidencia ciertas conductas que se utilizan para entregar y producir los resultados esperados en un puesto de trabajo. ¿Cómo podemos mejorar o desarrollar los comportamientos de un ejecutivo? El primer paso es comprender qué estilo de comportamiento requiere la posición ejecutiva para alcanzar el éxito. Esto se conoce como relevamiento del perfil de competencias de comportamiento del puesto.

¿Para qué se usa el perfil de competencias del puesto?

- Para traducir el éxito organizacional en un modelo de competencias conductuales.
- Para seleccionar y contratar el mejor talento en función del modelo definido.
- Para identificar a los miembros con alto potencial dentro de la organización que son susceptibles de cambio.
- Para el establecimiento de planes de desarrollo que permitan cerrar las brechas que se identifiquen entre el perfil del puesto y los resultados de la medición de cada ejecutivo en particular.

Es aquí donde entra en juego el segundo paso, el desarrollo de las competencias mediante procesos de coaching. La función de un coach ejecutivo es liberar el potencial de los líderes con los que trabaja, para que estos puedan incrementar al máximo su desempeño.



# International Coaching Community

## ABOUT ICC MEMBERSHIPS

ICC membership is for life, you do not need to renew every year. Your membership is always up to date, and you have access to all benefits!

- Access one of the biggest Social Networks for professional Coaches through the ICC Social Campus

- Access to the ICC referral network being listed for client contact

- Networking with professional coaches worldwide  
A coaching newsletter with news, reviews, articles and resources

- Access to free Coaching Master classes with International Trainers

- Full access to Webinars Library for continued education in Coaching

- Discounts for special events and courses

Los procesos de coaching para el desarrollo ejecutivo basado en competencias conductuales DiSC ayudan a los ejecutivos a hacer mejor uso de su experiencia. Se apalancan en las fortalezas detectadas mediante el uso del reporte DiSC y en el desarrollo de las competencias clave. La metodología DiSC retrata cuatro grandes estilos de comportamiento humano en las organizaciones: dominante (D), influyente (I), estable (S) y concienzudo (C).

Las pruebas psicométricas como el DiSC, nacen del ámbito clínico con el fin de hacer diagnósticos en el ámbito organizacional. Estas pruebas nos permiten medir aspectos críticos de la persona que inciden en su desempeño.

Existen diferentes pruebas, las cuales ofrecen instrumentos de medición validados y desarrollados por compañías de reconocimiento mundial que se ocupan de fomentar el desarrollo ejecutivo y permiten encarar los retos del mundo laboral y personal.

El uso de herramientas de diagnóstico y valoración en procesos de coaching, representan un insumo para el coach y el ejecutivo que facilitan el autoconocimiento y la construcción de planes de acción relevantes y focalizados en el logro de los resultados esperados del proceso. Por otro lado, también nos permiten ver el potencial del ejecutivo a la luz de los requerimientos de la organización. Estos procesos de coaching se llevan adelante mediante un reporte y retroalimentación individual, con el propósito de aumentar el autoconocimiento y la autoconciencia.

El desarrollo ejecutivo comienza con la autoconciencia; es decir, el conocimiento de cuáles y dónde radican las fortalezas y talentos, y cuáles son las áreas de crecimiento y puntos ciegos. Los líderes exitosos son capaces de sacar el mayor provecho de sus fortalezas y sus talentos, y a la vez encuentran técnicas y estrategias para administrar, manejar y desarrollar sus áreas débiles.

La información que contiene el reporte tiene la intención de ayudar al ejecutivo a comprenderse mejor a sí mismo y su comportamiento profesional. También provee algunos descubrimientos que puede usar para desempeñarse mejor en su trabajo y en los roles de liderazgo entre sus compañeros y colaboradores. Esto se logra mediante indicadores de conducta específicos fáciles de poner en práctica que permiten desarrollar la competencia.

Por otro lado, el propósito de la autoconciencia es ayudar al ejecutivo para que las conductas esenciales del puesto sean más evidentes, de manera tal que pueda hacer un mejor trabajo diario en administrarlas y desarrollarlas día a día.

Junto a lo que aprende el ejecutivo de sí mismo con el reporte y el conocimiento sobre lo que quiere lograr en su trabajo, éste puede trabajar en conjunto con su coach para crear un plan de desarrollo que lo lleve a mejorar su comportamiento y sus resultados de manera concreta. El plan puede enfocarse en desarrollar alguna área débil que lentifica sus resultados o se puede enfocar en redefinir alguna fortaleza que le pueda impulsar hacia delante con más fuerza.

El siguiente gráfico muestra en color verde el grado de intensidad de cada estilo de comportamiento para la función de Contable. La idea es describir gráficamente el modo en que debe representarse dicha función independientemente de quien la desempeñe.



# International Coaching Community



TRAINING IN MORE  
THAN 20 COUNTRIES  
TO 1000 PEOPLE  
PER YEAR OR MORE

ICC is one of the only  
five organization  
in the world meeting  
EQA standards for  
COACHING TRAINING

## CONTACT US

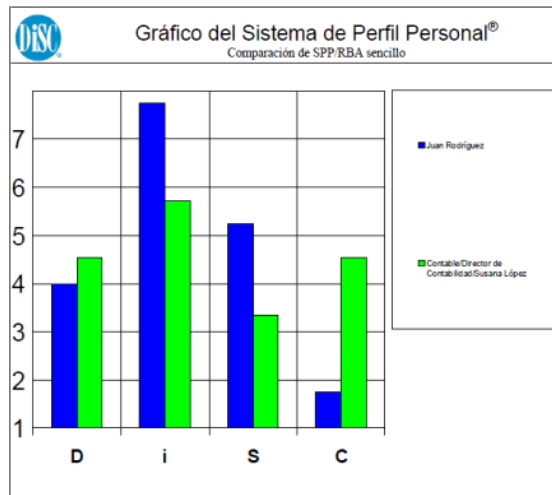
International Coaching Community

[www.internationalcoachingcommunity.com](http://www.internationalcoachingcommunity.com)

[info@internationalcoachingcommunity.com](mailto:info@internationalcoachingcommunity.com)

Follow us on Twitter

<http://twitter.com/icccoaching>



El grado de intensidad se refiere a la importancia o frecuencia de uso de cada conducta. Esta información puede emplearse para establecer unas expectativas más claras en cuanto al desempeño de una función, separando las conductas de la función de las preferencias personales o los comportamientos propios de cada persona.

El gráfico también muestra el grado de intensidad de la función Contable en comparación con el perfil de alguien a quien llamaremos Juan Rodríguez. En vista que el desarrollo ejecutivo comienza con la autoconciencia de fortalezas y áreas de crecimiento, Juan sacará provecho de su estilo influyente y deberá encontrar técnicas y estrategias para mejorar su estilo concienzudo, pues el puesto lo requiere.

Tal y como lo comentamos anteriormente, saber lo que requiere el puesto ayuda al ejecutivo a hacer un mejor trabajo diario de administración de sus talentos y desarrollo. Esto se logra fácilmente mediante el análisis comparativo que presentamos, el cual describe gráficamente las conductas donde el potencial de Juan se ajusta, se puede desarrollar o se puede reorientar.

Las conductas que se ajustan al perfil, son aquellas en las que la función exige un grado de comportamiento similar al que parece natural para Juan. Las conductas que se pueden desarrollar son aquellas cuya función exige más implicación de la que parece natural para él. Las conductas que se pueden reorientar son aquellas cuya función exige menos implicación de la que parece natural para Juan. Los reportes incluyen preguntas para desarrollar el rendimiento en función de estas tres áreas, que pueden ser de utilidad para descubrir la experiencia real de Juan a la hora de adecuar su conducta a los requisitos del puesto.

En este caso Juan ajusta sus conductas a los requerimientos del puesto desde el estilo de comportamiento dominante. Tendrá que trabajar con su coach en desarrollar su conducta concienzuda, la cuál está orientada al análisis y toma de decisiones. Por último, será necesario reorientar su conducta con relación a los estilos de comportamiento influyente y estable.

El coaching para el desarrollo ejecutivo basado en la metodología DiSC está orientado a fortalecer y desarrollar los comportamientos críticos que los ejecutivos requieren para ser exitosos en el logro de resultados. Son procesos diseñados a la medida de cada cliente sin dejar de lado la parte estratégica y gerencial de la organización.