

Talent Breakfast de IOR Consulting. 10 de Junio de 2010

Excellence Coaching

IOR Consulting, especializada en Head Hunting y Consultoría en RRHH y Organización, celebró el pasado 10 de Junio una nueva edición de Talent Breakfast enmarcada dentro de un ciclo de desayunos de reflexión sobre soluciones al desarrollo del talento directivo. Con una orientación al workshop y al networking, este Talent Breakfast se ha centrado en el Excellence Coaching.

Moderada por Xavier Orozco, Director Asociado de IOR Consulting, la sesión contó con la presencia de siete consejeros delegados y directores generales de importantes empresas españolas o multinacionales con sede en España.



Tras un desayuno con todos los asistentes, **Lluís Carreras, Presidente de IOR Consulting**, introdujo la sesión centrada en el **excellence coaching**, una disciplina que busca hacer emerger el talento de las personas en una compañía y que incorpora un seguimiento de la evolución de los procesos de mejora. Carreras destacó la importancia de buscar el talento diferencial dentro de la empresa y explicó que IOR Consulting está desarrollando un modelo de análisis del retorno de la inversión en coaching y formación para las empresas. **José Manuel Mas, Director General de IOR Consulting**, añadió que será un modelo, en forma de cuadro de mando con indicadores clave, que permitirá evaluar la rentabilidad de los procesos de desarrollo de personas en general, no solo de coaching y formación.

Xavier Orozco presentó, en primer lugar, el fragmento de una película que permitió ilustrar el tipo de relación que se establece entre un coachee y su coach y cómo éste “actúa para que la persona encuentre su propio camino y saque lo mejor de si mismo”.

Seguidamente, dos de los asistentes expusieron su experiencia en coaching. **Joan Coromines, Director General de Epson**, explicó que el coaching sirvió para generar una competencia y una voluntad de mejora continua entre los miembros de su compañía. Por su lado, **Javier Amezaga, Consejero Delegado de Caprabo Eroski**, apuntó que los procesos de coaching de grupo e individuales realizados en Eroski se centraron en mejorar las competencias conversacionales para enlazar mejor a los miembros de la empresa.

A continuación, los demás asistentes expusieron cómo ven el coaching y su aplicación en sus compañías. **César Molins, Consejero Delegado de Ames**, destacó la importancia de fomentar la participación y la generación de ideas entre los departamentos de una empresa. Por su parte, **Jordi Archs, Consejero Delegado de Holding Condeminas**, apuntó como clave el potenciar los mandos intermedios a la hora de implicar a toda la compañía en la filosofía de la empresa.



En este punto, se abrió el debate sobre la capacidad de las empresas de desarrollar procesos de coaching. **John Vergotty, Director General de Patek Philippe España**, destacó que el manager de una empresa debe ser coach y así implicar a todo su equipo. **Javier Amezaga, Consejero Delegado de Caprabo Eroski**, opinó que la innovación que necesita el tejido empresarial español es la de la apuesta por la potenciación de las capacidades de sus equipos. **Jordi Archs, Consejero Delegado de Holding Condeminas**, apuntó que las buenas ideas surgen “de abajo para arriba” y que las ideas de los directivos no son siempre las buenas. Una opinión que completó **César Molins, Consejero Delegado de Ames**, opinando que el problema es que siempre se ha presionado a los mandos intermedios para que se estimule la producción y la obtención de resultados, pero que entre éstos no se incluía el pararse a pensar y obtener mejoras.



Seguidamente se habló de en qué ocasiones se debe realizar coaching grupal o individual, punto en el cual **Antoni Rodríguez, Director General de Louis**

Vuitton, opinó que deben realizarse los dos coaching a la vez: el grupal para transmitir unos determinados valores a todo el equipo y el individual para reforzar algunas personas destacadas en la compañía.

Mercedes Cámara, Adjunta de Dirección de Patek Philippe España, valoró que el coaching grupal es mejor ya que implica a todas las personas de una compañía y añadió que es clave repetir los procesos de coaching, tanto grupales como individuales, a lo largo del tiempo para que el mensaje continúe vigente en el seno de la compañía.

En este punto, **Carles Palet, Presidente de la Asociación Catalana de Coaching**, explicó que el coaching individual también repercute positivamente en todo el equipo que trabaja con el coachee, produciéndose un efecto multiplicador, y que refuerza los procesos de coaching grupales.



Se proyectó otro fragmento de película que ilustró cómo se puede superar una dificultad que parece insalvable, con un resultado excelente, a través de la confianza que recupera el coachee a través de la confianza en el coach. Una confianza que, según **Antoni Rodríguez, Director General de Louis Vuitton**, debe sumarse a una actitud positiva de la persona a la hora de recibir las consideraciones del coach. Por su parte, **Jordi Archs, Consejero Delegado de Holding Condeminas**, destacó que en algunas ocasiones incluso acaba siendo más útil el proceso que el resultado.

Xavier Orozco señaló la importancia del “**contrato definitivo**” que se establece entre un coach y su coachee una vez cerrada la fase previa de conocimiento mutuo y del establecimiento del plan de desarrollo establecido. Y **Luis Carreras** puso de manifiesto también como el propio coach tiene a su vez otro coach que le da soporte durante el proceso coaching.

Xavier Orozco concluyó la sesión con un ejercicio práctico que ejemplificó cómo un mismo concepto puede ser interpretado por un equipo de muchas maneras distintas. Precisamente generar una perspectiva unificada de los valores y de las competencias que deben ser comunes en una organización es uno de los resultados clave del excellence coaching grupal.