



Instituto de Desarrollo  
Directivo Integral  
Cátedra Irene Vázquez  
Empresa Centrada en la Persona  
UFV Madrid

# COACHING Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LAS ORGANIZACIONES



**18 junio de 2016**

**Susana Alonso**  
**Dtra. de I+D IDDI**

- ① ¿Qué es Salud?
- ② ¿Qué es Coaching?
- ③ ¿Qué es Coaching Dialógico?
- ④ Importancia de “El Encuentro” en la Salud Laboral
- ⑤ ¿Es suficiente el Coaching Individual?
- ⑥ La Capacidad de Colaboración como Ventaja Competitiva
- ⑦ Empresa Centrada en la Persona



# 1. ¿Qué es **Salud**? (OMS)

- **Salud:** Estado de completo de **bienestar** físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, y en armonía con el medio ambiente.
- **Salud mental:** estado de equilibrio y bienestar psíquico, emocional y social en que **la persona tiene consciencia de sus capacidades y puede hacer frente a las exigencias normales de la vida** y ser productivo para la sociedad.
- **Bienestar social:** conjunto de factores que una persona necesita para gozar de buena calidad de vida, lo que lleva al sujeto a gozar de un **estado de satisfacción**.

**Salud = Bienestar = Satisfacción**



## 2. ¿Qué es **Coaching**?

- ICF: una metodología que ayuda a obtener **resultados extraordinarios** en la vida, profesión, empresa y negocios. Mediante el proceso de coaching el cliente profundiza en su conocimiento, **umenta su rendimiento** y su **calidad de vida**.
- La persona encuentra por sí misma la solución a sus retos
- Mejora su capacidad de afrontar y responder a los retos y demandas del entorno



Pero no sólo.....

COACHING=

- ✓ Ampliación de la consciencia. **Autoconocimiento**
- ✓ Incrementa la **responsabilidad** y compromiso con la **acción**
- ✓ Incrementa la capacidad de encontrar **soluciones creativas** y **nuevas opciones**



Mejora de la **calidad de vida**,  
el **bienestar** y la **satisfacción de**  
la **persona**



### 3. ¿Qué es Coaching **Dialógico**?

“Un proceso de acompañamiento para impulsar el despliegue de las potencialidades de la persona **en aras a su plenitud**, en que la persona encuentra por sí misma la solución a sus retos, a través de la ampliación de la conciencia, el incremento de la responsabilidad, el compromiso con la acción y el **desarrollo de relaciones de encuentro**”.

Lo diferencial:

- Foco en el sentido y la plenitud personal
- Foco en las relaciones y el diálogo con la realidad (**encuentro**)
- Fundamentación antropológica: El cliente es un ser libre, **buscador de sentido**, **necesitado del otro**, que se descubre a sí mismo y se desarrolla en **relaciones de encuentro**.



# Lo diferencial:

- La estructura constitutiva del hombre es **dialógica**, relacional. No hay Yo sin Tú
- El hombre se pregunta por la realidad y es **interpelado por ella**, impelido a responder
- **Despliega** en dicha respuesta sus capacidades y potencial
- Alcanza su plenitud a través del encuentro, relación que integra **los valores** que **desarrollan al hombre** y le permiten abrirse a la realidad
- El encuentro activa **la lógica del don** y la gratuidad, que despliega otro nivel de compromiso y cooperación.



## 4. ¿Por qué es tan importante el **encuentro** en la **salud laboral**?

Los 6 elementos clave de satisfacción en el trabajo (Job Satisfaction Index 2015. Gallup)

### ✓ **Propósito**

*Los empleados sienten que están contribuyendo a la consecución de un objetivo superior, tienen vocación en lo que hacen, sus creencias y valores están ensamblados con su trabajo*

### ✓ **Liderazgo**

*La calidad de la relación con sus superiores*

### ✓ **Influencia**

*Autonomía en el desarrollo de su trabajo, capacidad de influir en las decisiones*

### ✓ **Logros**

*Consecución de éxitos profesionales*

### ✓ **Conciliación**

*Equilibrio entre el trabajo y la vida personal, tiempo para estar con la familia*

### ✓ **Compañerismo**

*Buenas relaciones interpersonales*

Referencia al  
**SENTIDO** y a  
la capacidad  
de construir  
**RELACIONES  
DE  
ENCUENTRO**



## Retos más habituales que traen las personas en los procesos de coaching:

- Discrepancias entre valores personales y valores de la Organización
- Necesidad de dar mayor sentido a su trabajo, y reenfocar el futuro profesional
- Dificultades de relación con jefe o colaboradores
- Necesidad de desarrollo de competencias de liderazgo
- Hacer crecer al equipo
- Dificultades en el equilibrio vida profesional y personal
- Consecución de objetivos profesionales

Conectados con los  
6 elementos clave  
de satisfacción



son **retos**  
**relacionales**;  
dependen de la  
**calidad de las**  
**relaciones**



## ¿Y la insatisfacción y **estrés laboral**?

“La segunda causa de estrés laboral es la mala comunicación interpersonal, ambientes contaminantes, o la carencia de apoyo entre compañeros y supervisores”

(M. Bonet, ¡Qué estrés!)



¿MERECE LA PENA INVERTIR EN MEJORAR  
LAS CAPACIDADES RELACIONALES?



# ¿Qué es una organización **saludable**?

(Expertos en el ámbito de OD)

- Edgar Schein (MIT):

- ✓ Capacidad de captar y comunicar información fiable y relevante
- ✓ Flexibilidad interna y creatividad para realizar los cambios que demanda el entorno
- ✓ Integración y compromiso con el sistema
- ✓ Clima interno de apoyo frente a las amenazas

- Richard Beckhard:

2 de los 5 objetivos que debe perseguir una organización sana tienen que ver con la **calidad de las relaciones**:

- ✓ Alta colaboración y baja competencia entre unidades interdependientes
- ✓ Crear las condiciones en las que el conflicto puede ser aflorado y gestionado (la mala gestión del conflicto como uno de los problemas más importantes de una organización)



## 5. ¿Es suficiente el coaching individual? .....

### Hacia un **Coaching Dialógico organizacional**

Necesidad de ampliar el impacto de coaching en el conjunto del sistema. Fortalecer relaciones a nivel sistémico



Relaciones grupales/Equipo – Intergrupales – Interdepartamentales – entre unidades de negocio – entre stakeholders



## 5. ¿Es suficiente el coaching individual? .....

### Hacia un **Coaching Dialógico organizacional**

#### ¿CÓMO?

- Las Organizaciones, igual que las personas, crecen y se desarrollan a través del **encuentro** (calidad de sus relaciones), desde un reto/demanda de cambio interna o que le plantea el entorno

- **COACHING ORGANIZACIONAL**: acompañar procesos de Cambio Organizacional con metodologías dialógicas que generen desarrollo:

- ✓ Mejora en la calidad de las Relaciones (Encuentro).
- ✓ Participación y engagement
- ✓ Creatividad e innovación
- ✓ Contrucción del bien común



**CAPACIDAD DE COLABORACIÓN COMO  
VENTAJA COMPETITIVA CLAVE**



## 6. ¿Es la **Capacidad de Colaboración** una ventaja competitiva importante?

### •CAMBIO EN LA FUENTE de las Ventajas Competitivas:

✓ Economía de Recursos	→	Economía de <b>Acceso</b> a los Recursos, Gestionar y ampliar <b>Conexiones</b>
✓ Trabajadores del Conocimiento	→	Trabajadores de <b>Relaciones</b>
✓ Habilidad crítica del s. XXI:	→	La <b>Empatía</b>

Fuente: Greg Satell (Innovation Excellens)



## 7. Una empresa sana = una **empresa del Encuentro** = **empresa Centrada en la Persona**, que:

✓ Armoniza el beneficio con el desarrollo de las personas

Eficiencia  
Resultados  
Beneficios



Relaciones  
Encuentro  
Satisfacción / Bienestar

✓ Está orientada desde su misión al **BIEN COMÚN** y sabe cómo co-crearlo

✓ Integra el **ENCUENTRO** y su lógica en las relaciones (cultura) y desde ahí los valores que despliegan la humanidad de la persona y la organización, y también al nivel de cooperación que las empresas necesitan

✓ Se desarrolla y crece como **COMUNIDAD**



# Objetivo Cátedra Irene Vázquez

## EMPRESA CENTRADA EN LA PERSONA

- ✓ Desarrollo de Metodologías Dialógicas de Acompañamiento para la transformación de **PERSONAS, EQUIPOS Y ORGANIZACIONES**
- ✓ Desde un Fundamento Antropológico que comprende a la **PERSONA** como Ser de Encuentro que necesita de la **COMUNIDAD** para desarrollarse y alcanzar su **Plenitud, Bienestar y Salud**



*Muchas gracias !!*

Susana Alonso  
Dtra. de I+D IDDI-UFV

[s.alonso@ufv.es](mailto:s.alonso@ufv.es)

