

POTENCIANDO EL MENTORING EN I+E: El coaching y las preguntas poderosas



#Contigo en cada etapa

Alvaro Garrido V.
Coach - Mentor



DIRECCIÓN DE
**INNOVACIÓN
Y EMPRENDIMIENTO**

¿QUIÉN SOY ?

- Ingeniero informático.
- Magister en tecnologías
- Diplomado en Gestión de proyectos
- Coach Integral
- Coach Neurolinguistico ICC

- Casado - Padre de 2 hijas
- Ex cocinero
- Ingeniero de sistemas.
- Jefe de Proyectos.
- Director de Tecnologías
- Coach de Vida – Equipos y Ejecutivo
- Relator - Charlista
- Mentor y Coach de emprendedores
- Ex-socio fundador de Aprendizaje –Activo
- Fundador de “Eleva tus estándares”
- Luego..... no sé



<https://www.linkedin.com/in/agarridov/>



HISTORIA ZEN

¿Qué estas buscando?

Mis llaves, replicó el hombre

Donde las perdiste?

Oh, las perdí en mi casa!

Pero, si las perdiste en tu casa, porque las estas buscando aquí?

Porque en casa esta oscuro y no puedo ver. Aquí hay luz, por eso las busco aquí.

Contigo en cada etapa

#Incúbate



INOVO
Incubadora de Negocios USACH

Coaching y Mentoring: Un binomio para la innovación y el emprendimiento

- En el dinámico mundo de la innovación y el emprendimiento, las herramientas para el desarrollo del potencial humano son fundamentales.
- La combinación del mentoring con el coaching, a pesar de ser dos disciplinas poderosas por sí solas, crea una sinergia que beneficia tanto al mentor como al mentee.
- El coaching, al enfocarse en el autodescubrimiento, empodera al mentee para tomar decisiones y construir su propio camino hacia el éxito.
- Esta presentación explora cómo el coaching puede potenciar la labor de un mentor, creando un impacto positivo en el desarrollo del mentee.





Se remonta a la antigua Grecia.

El proceso consistía en hacer PREGUNTAS .

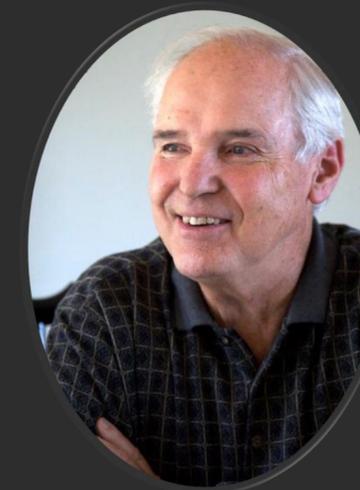
Coaching es una actividad que proporciona herramientas a todas aquellas personas que se encuentren en alguno de los siguientes grupos:

- Personas que no saben lo que quieren.
- Personas que saben lo que quieren pero no saben como lograrlo.
- Personas que saben lo que quieren, saben como lograrlo pero no emprenden la acción.
- Personas que saben lo que quieren, saben como lograrlo, emprenden la acción, pero no generan el resultado esperado.



¿MENTORING Y COACHING?

CARACTERÍSTICA	COACHING	MENTORING
Enfoque	Liberar el potencial de las personas para maximizar su rendimiento. Consiste en ayudarlas a aprender en lugar de enseñarles	Transmitir conocimiento y experiencia de una persona y con más experiencia a otra.
Experiencia del coach/mentor	El coach debe ser experto en coaching, no necesariamente en el área de trabajo del coachee.	El mentor es una persona con mayor experiencia en el área de trabajo del mentee.
Relación	Se basa en una relación de apoyo entre coach y coachee, utilizando un estilo y medios de comunicación específicos.	Basada en la transmisión de conocimiento y en la guía del mentor al mentee.



Su enfoque se centra en la importancia del "juego interior".

Cómo la mente influye en el rendimiento y cómo superar las barreras internas para alcanzar el máximo potencial.

"Toda actividad humana puede dividirse en dos partes principales: el juego externo y el juego interno. Sin cierto dominio de las habilidades y objetivos del juego interno, que a menudo son descuidados, el éxito en cualquier juego externo no solo es difícil, sino que también es relativamente insignificante.

Tim Gallway

"Tanto la RESPONSABILIDAD como la AUTOMOTIVACIÓN surgen de dentro, y no se pueden imponer ni forzar desde fuera. El coaching es el medio para generarlas, pero, a pesar de lo importantes que son, elemento más para fijar los cimientos del coaching para el desempeño. Este otro elemento CONCIENCIA, que resulta de la atención focalizada, concentración y la claridad "

Sir John Whitmore

LAS CREENCIAS



“MAPA NO ES TERRITORIO”
Alfred Korzybsky

Las creencias son patrones mentales adquiridos desde nuestra infancia que nos llevan a relacionarnos con los demás, con el mundo, con la Vida de una determinada forma según la educación que hemos recibido y lo que hemos visto, oído y sentido en nuestro entorno.

Las creencias son, “paquetes de información” que utilizamos consciente e inconscientemente para crear nuestra realidad y actuar en la vida de acuerdo con la calidad de dichos paquetes de información.

Valores/cultura
Actitudes
Emociones
Creencias
Recuerdos
Expectativas
Habilidad lingüística



LAS CREENCIAS



El ser humano vive en el territorio (realidad), según su mapa (representación) de ese territorio.



METÁFORA DEL ICEBERG

- Patentes
- Productos
- Publicaciones
- MVP

- Resultados en general

- Investigación
- Gestión
- Trabajo en equipo
- Resiliencia
- Perseverancia
- Creatividad
- Innovación
- Conocer el mercado.

- Creencias
- Valores
- Experiencias
- Hábitos
- Disciplina

- Hemingway lo usó como metáfora para su estilo de escritura, en la que defendía que lo más importante de una narración, su significado, residía debajo de la superficie del relato.
- Freud también recurrió al iceberg para hablar del inconsciente, la parte sumergida de nuestro aparato psíquico y mucho más profunda que la mente consciente



EL ARTE DE HACER PREGUNTAS

Contigo en cada etapa

[#Incúbate](#)



EL ARTE DE HACER PREGUNTAS

- El arte de formular preguntas poderosas, debe comenzar desde la necesidad concreta.
- Escucha activa.

¿PARA QUÉ PREGUNTAMOS?

- Permite recabar una buena Información.
- Sintonizar a la persona en el aquí y en el ahora.
- Generar estados emocionales nuevos.
- Provocar la reflexión.
- Dar un propósito.
- Llevar a supuestos útiles y potenciadores.
- Centrarse sobre la experiencia de la misma personas.
- Generar luz en lugares oscuros.
- **Generar aprendizajes.**

UN NUEVO TIPO DE CONVERSACIÓN

- El otro es el protagonista de la historia.
- El otro tiene todas las respuestas
- A través de preguntas se sienta escuchado.
- Aclarar su visión.
- Encuentra mas respuestas.
- Abre horizontes.



EL ARTE DE HACER PREGUNTAS – CONTACTO Y RAPPORT

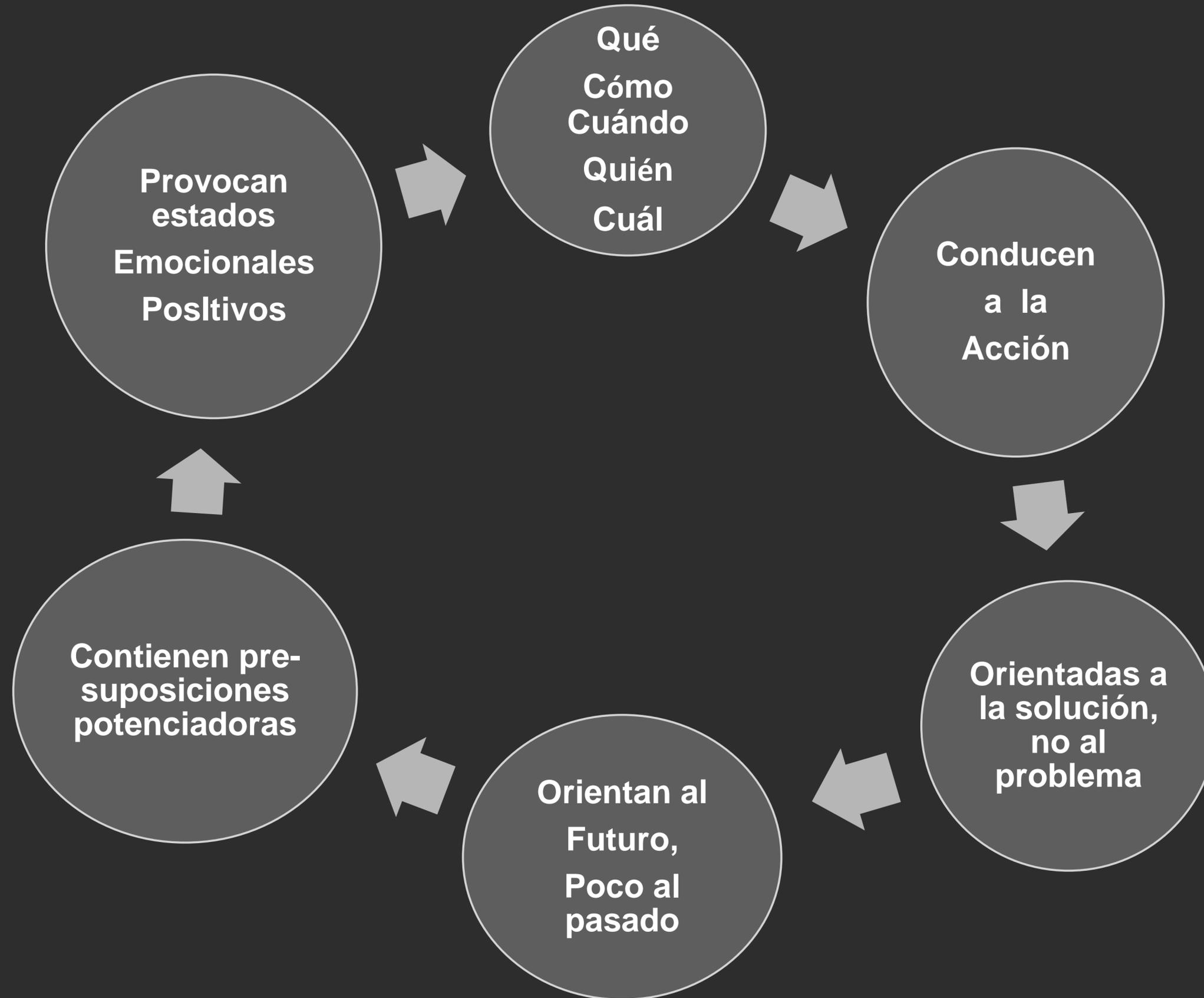
- Las preguntas pueden construir o romper el rapport
- Avisar que vas a hacer una pregunta: “Me gustaría hacer una pregunta sobre...”
- Utilizar suavizantes con el tono de voz o con frases como “Me pregunto si...” , “¿te importaría decirme?”

RAPPORT (sintonía) es la calidad de una relación de mutua influencia y respeto por las personas.
El RAPPORT es el principal ingrediente de TODA comunicación y cambio.

- Brinda credibilidad y aceptación
- No es manipulación (al manipular no se logra rapport)
- Es natural
- No es lo mismo que amistad
- No es un acuerdo
- Usted gana rapport al igualar.

**El RAPPORT requiere
ARMONÍA nunca
enfrentamiento**





¿Qué...verbo...tú...futuro...positivo?

1. ¿Qué logros significativos crees que podrás alcanzar en tu proyecto en los próximos seis meses?
2. ¿Qué nuevos conocimientos y habilidades desearías adquirir para impulsar tu emprendimiento?
3. ¿Qué impacto positivo crees que podrá tener en tu campo de estudio y en la sociedad en general?
4. ¿Qué obstáculos crees que debes superar para alcanzar tus metas profesionales?
5. ¿Qué nuevas colaboraciones te gustaría establecer para enriquecer tu trabajo?
6. ¿Qué tipo de mentoría adicional te gustaría recibir para potenciar tu desarrollo profesional?
7. ¿Qué nuevas perspectivas te gustaría explorar en tu área de investigación?
8. ¿Qué nuevas herramientas o tecnologías te gustaría dominar para optimizar tu trabajo?
9. ¿Qué tipo de liderazgo desarrollarás en o con tu equipo en el futuro?
10. ¿Qué legado deseas dejar en tu campo de investigación a largo plazo?



¿Por qué las preguntas son poderosas?



MODELO

Contigo en cada etapa

[#Incúbate](#)



Modelo GROW: El clásico del Coaching

G

- Definición del objetivo por parte del mentee.

R

- Explorar la realidad del mentee en relación con su objetivo.

O

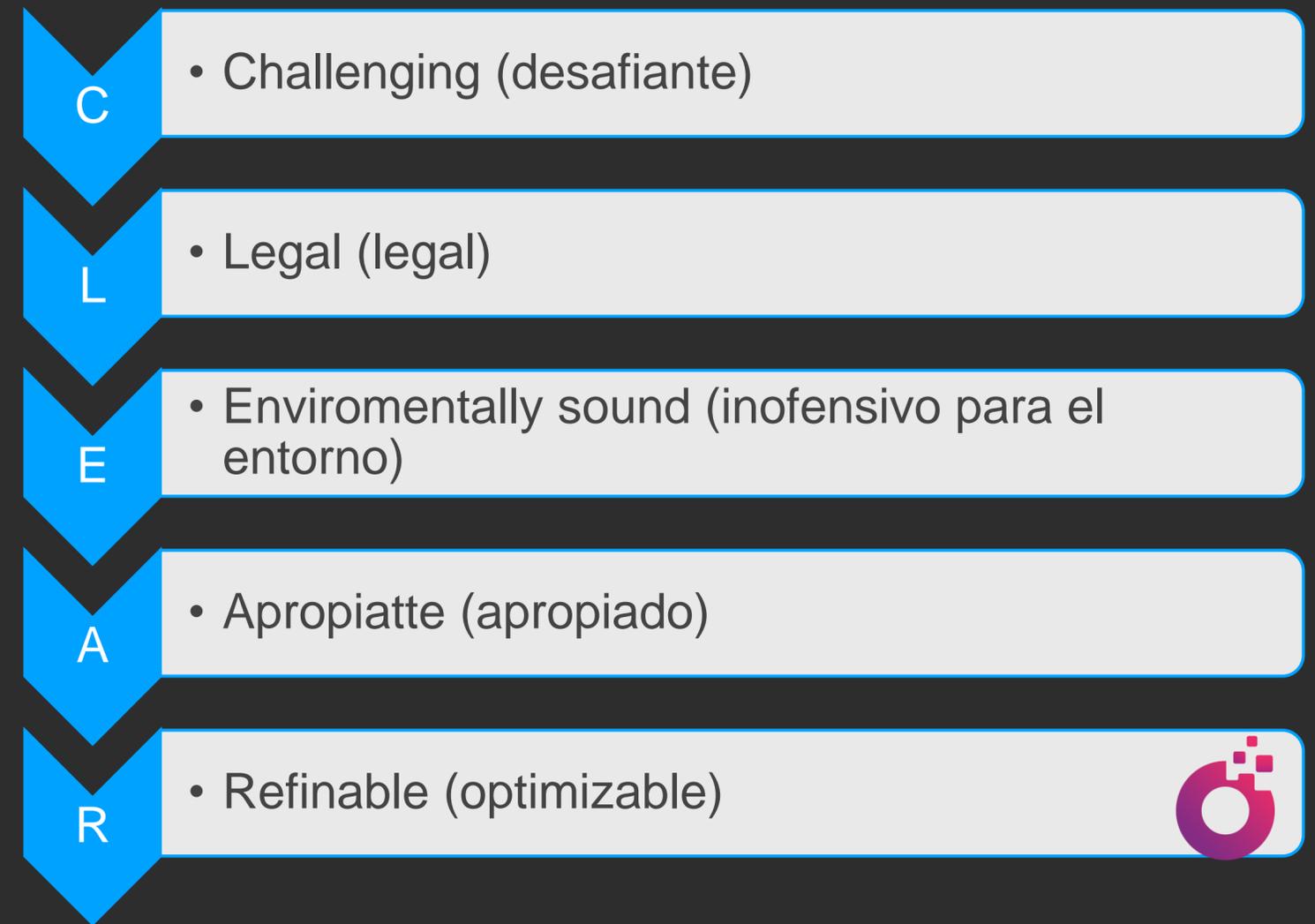
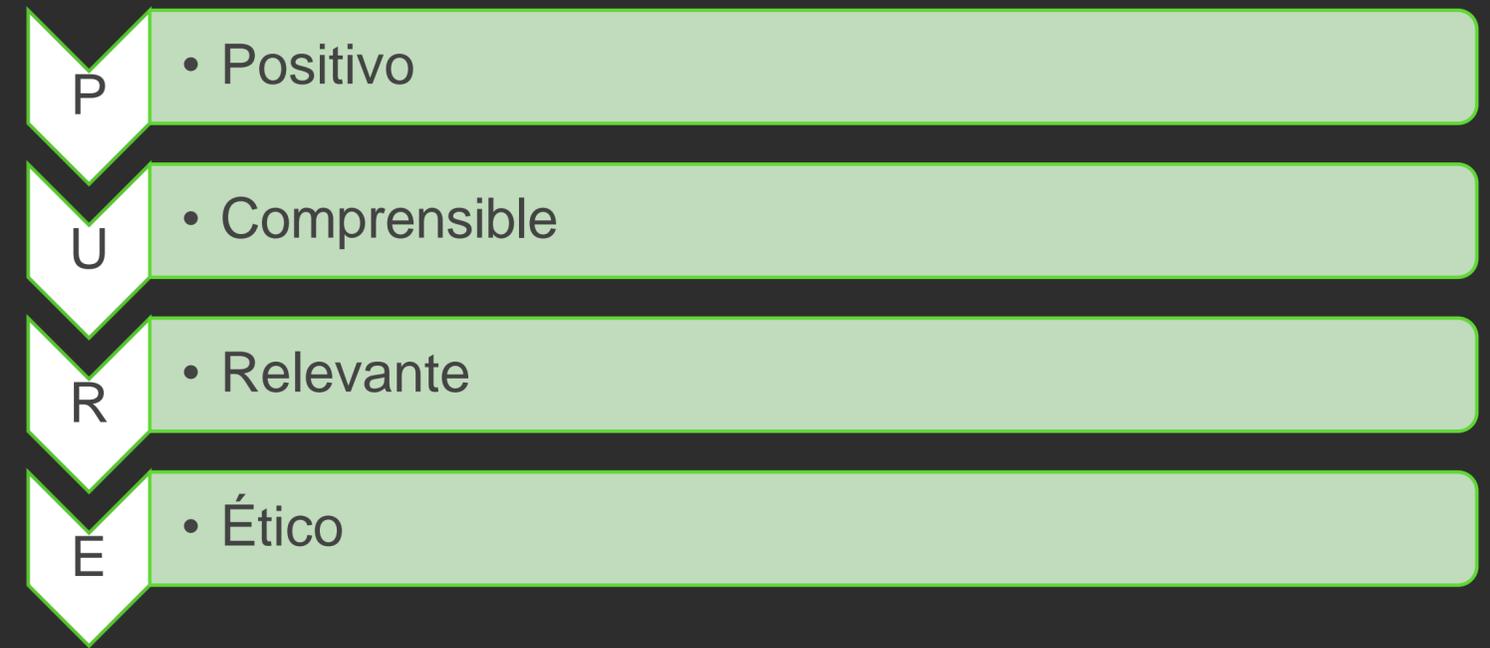
- Generar opciones para llegar al objetivo

W

- ¿Qué vas a realizar?
- Definir plan de acción



DEFINICIÓN DE OBJETIVO



GROW – Ejemplo de uso de GROW en una primera sesión y el uso de preguntas

G (Meta)

- ¿Qué te gustaría obtener de esta sesión de mentoring?
- ¿Qué te gustaría haber logrado en este tiempo?
- ¿Qué sería lo más útil que podrías conseguir de esta sesión de mentoring?

R (Realidad)

- ¿Qué acciones ha realizado en busca de su objetivo?
- ¿Cuáles fueron los efectos de esas acciones?

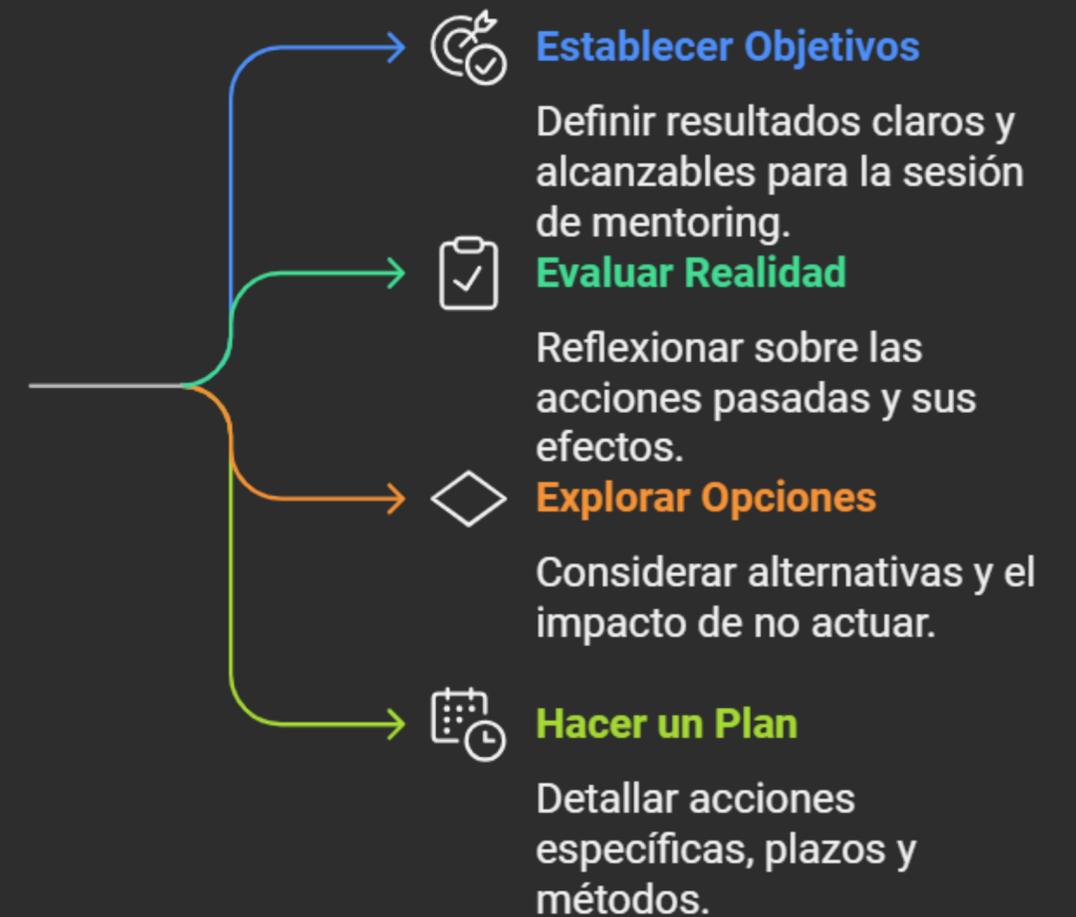
O (Opciones)

- Y si hubiera otra manera de hacerlo, ¿cuál sería?
- ¿Cuál sería el resultado de no hacer nada?

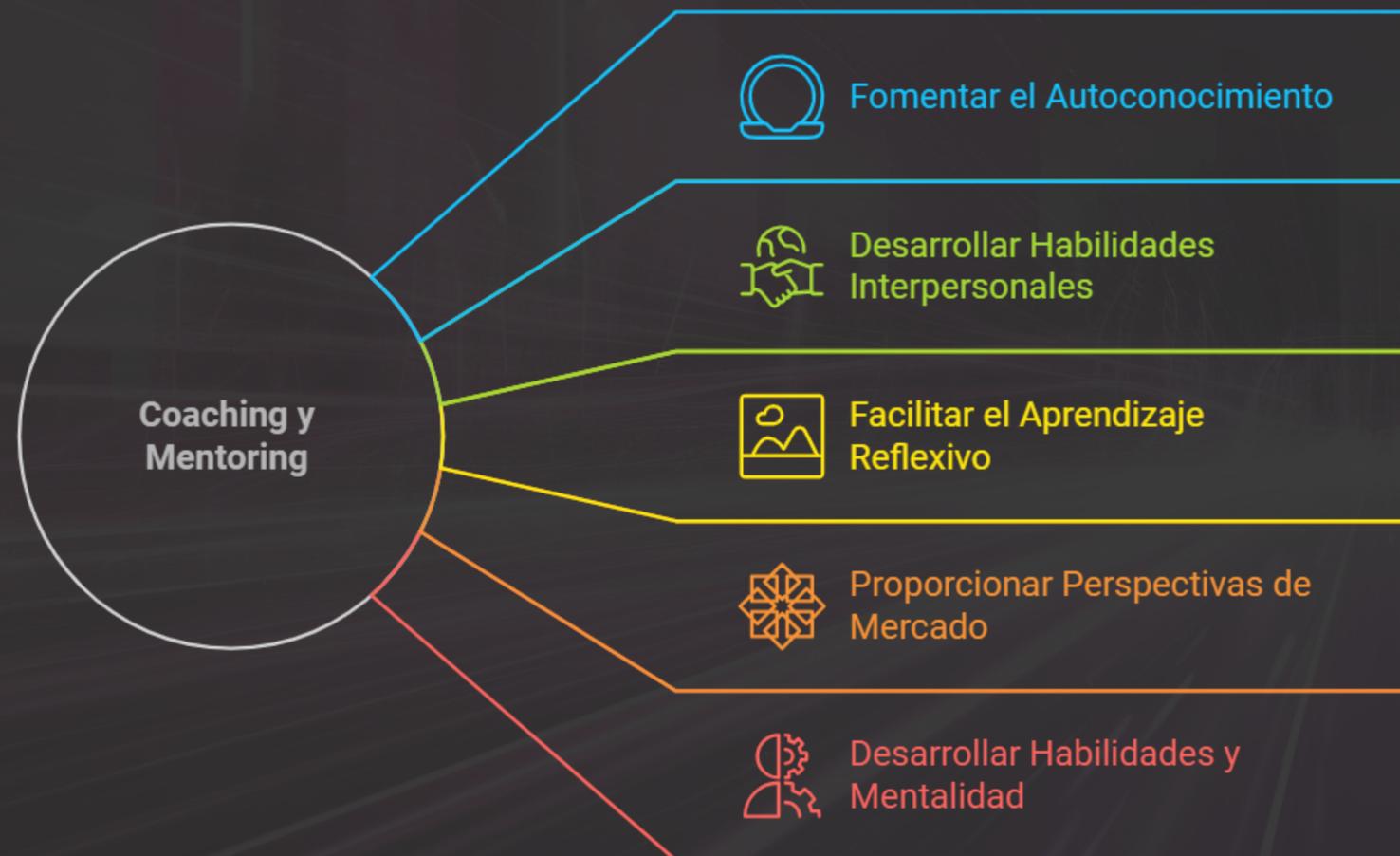
W (Will)

- Concretar qué hará el mentee (específicamente)
- Cuándo lo hará (fecha y hora)
- Cómo lo hará


¿Cómo debería proceder el mentee para alcanzar sus objetivos?



CONCLUSIONES

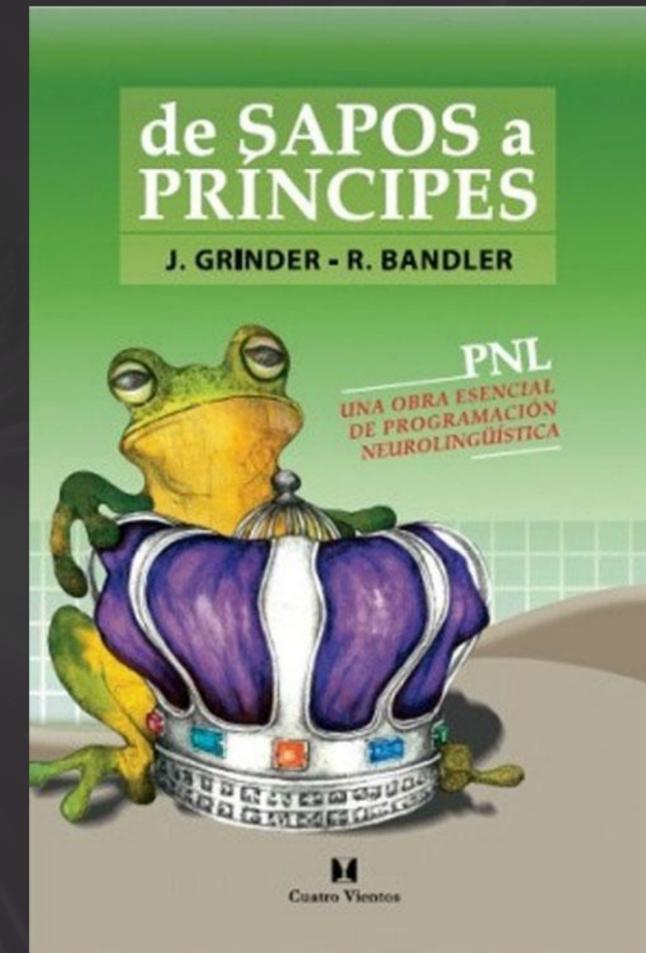
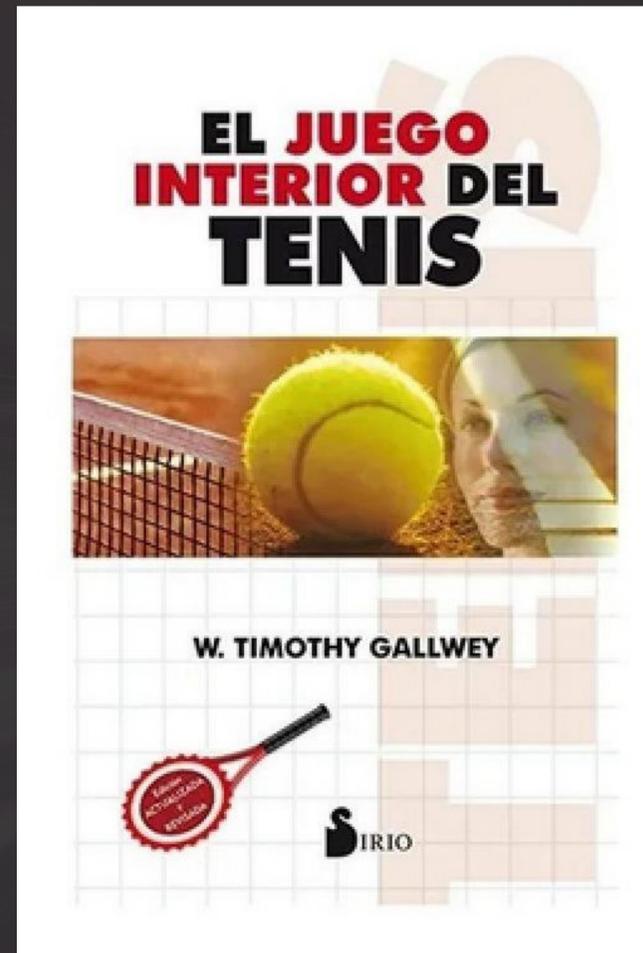
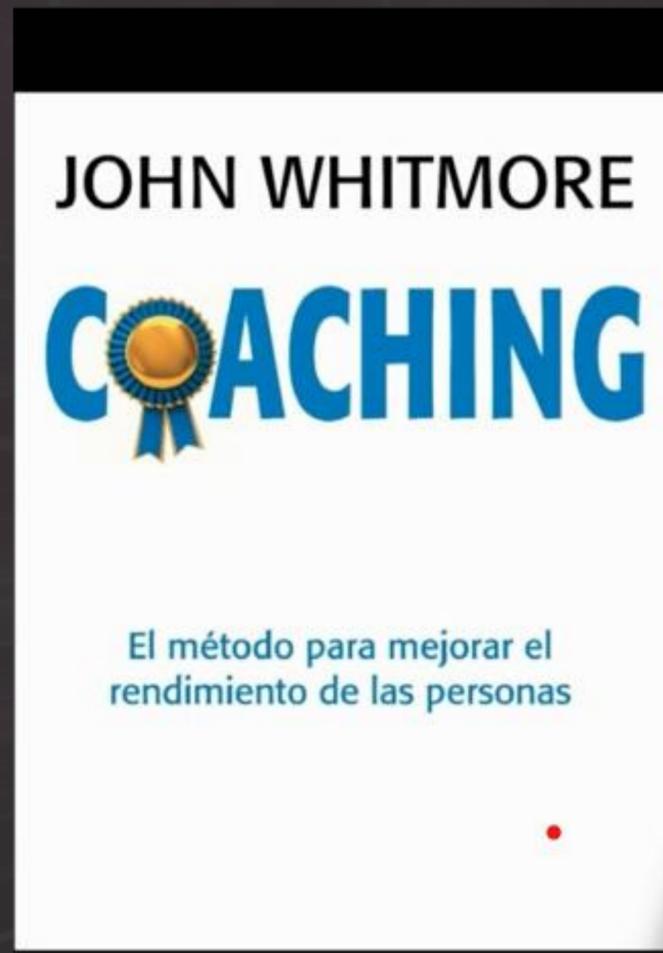


La combinación de mentoría y coaching ofrece (IMHO) una perspectiva integral para el desarrollo de emprendedores de I+E. La mentoría aporta la experiencia y el conocimiento del mercado, mientras que el coaching ayuda a desarrollar las habilidades y la mentalidad necesarias para navegar la complejidad de la I+E

Las preguntas potentes, si son realizadas adecuadamente, son simples y pueden ser tan precisas como un bisturí

Las preguntas potentes adecuadas pueden abrir horizontes ilimitados para el desarrollo y crecimiento de las personas.





 @incubadora_innovo

 /innovo

Contacto: innovo@usach.cl

www.innovo.usach.cl



INNOVO
Incubadora de Negocios **USACH**

Alvaro Garrido V.
Coach - Mentor
alvaro@garrido.com

Contigo en cada etapa!

#INCÚBATE