

Una propuesta de desarrollo
de las

competencias

de los profesionales en
formación mediante

coaching



Docente: Juana Mateos Rodilla



17^o congreso
actualización
pediatría

fPS
Fundación Pediatría y Salud



AEPap 2020
Asociación Española de Pediatría de Atención Primaria





Guía de Orientación

- Autodiagnóstico
- Co-diagnóstico
- Análisis de los resultados
- Diseño de un plan de desarrollo personal
- Coaching y herramientas de desarrollo
- Práctica y soporte social
- Evaluación, aprendizaje y mejora

- Presentación y propósito
- Aproximación conceptual
- Propuesta del modelo de desarrollo competencial
- Conclusiones



- Se propone un modelo de desarrollo de las competencias de los profesionales en formación (residentes).
- El proceso será conducido por los tutores de los mismos, que ejercerán un liderazgo entrenador mediante *coaching*.

PROPUESTA de VALOR



Aproximación
conceptual

¿QUÉ ES UNA
COMPETENCIA?

Son de la persona,
no del puesto



La parte observable de las competencias son
los comportamientos.

COMPORTAMIENTOS

Los comportamientos hacen visibles
las competencias

COMPETENCIAS

M. Alles, 2012

Aproximación
conceptual

¿QUÉ ES UNA
COMPETENCIA?



Cardona, Chinchilla y García Lombardía, 2005

¿QUÉ NO ES UNA
COMPETENCIA?

Aproximación
conceptual



~~Se desea hacer~~

~~Se desea decir~~

~~Esporádico~~

~~No exitoso~~

COMPORTAMIENTOS

COMPETENCIAS

Aproximación conceptual

Contexto de desempeño

Integración

Puestas en acción, diferencia a unas personas de otras



Adquisición, anclaje, recuperación y utilización

Aprendizaje contextual

Combinación

Desagregación en comportamientos específicos

Fuente: Le Boterf, 1993



Aproximación
conceptual

“Es competente aquel que es capaz de responder exitosamente a la demanda o problema movilizando y combinando recursos personales y del entorno”

Uribe, 2007



¿Qué haces en tu trabajo?

Actividades

¿Cómo lo haces?

Desempeño

¿Qué utilizas para hacerlo?

- Conocimientos
- Habilidades
- Actitudes

competencias

Identificar competencias *Permite*

Definir perfiles individuales

Permite

Gestionar competencias

- Selección *Facilita...*
- Promoción
- Retribución variable
- Desempeño
- Formación y desarrollo
- Información, comunicación

Aporta...

- OBJETIVIDAD
- MOTIVACIÓN
- COMPROMISO
- MEJORA CONTINUA

A equipos y personas...

Propuesta del modelo de desarrollo competencial

PROPUESTA DE UN MODELO DE DESARROLLO COMPETENCIAL



Propuesta del modelo de desarrollo competencial

ITINERARIO DE DESARROLLO

1
Auto-
diagnóstico

Ventana de Johari

Autoevaluación de competencias

Test de evaluación de competencias

A

B



1. AUTO-DIAGNÓSTICO

AUTOMEDICIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Responder y dedicar tiempo a la reflexión ya es aprender y mejorar

Nombre y apellidos del evaluado: _____

Fecha: _____

COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS:

CE1: VISIÓN DE NEGOCIO

CONDUCTAS CARACTERÍSTICAS	Nunca 0	A veces 1	Con frecuencia 2	Muy frecuentemente 3	Siempre 4
Definición de objetivos y prioridades de su departamento.					
Identificación de las prácticas relevantes para el cumplimiento de su departamento.					
Identificación de las fortalezas y debilidades de su departamento y de las amenazas y oportunidades.					
Anticipación de la evolución de los acontecimientos en un horizonte de 3 a 5 años.					
PUNTAJACIÓN TOTAL OBTENIDA					

CE2: VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN/ORIENTACIÓN INTERFUNCIONAL

CONDUCTAS CARACTERÍSTICAS	Nunca 0	A veces 1	Con frecuencia 2	Muy frecuentemente 3	Siempre 4
CE2.1. Establece y mantiene contactos con personas de otros departamentos.					
CE2.2. Conoce los resultados de otras áreas y entiende cómo y en qué contribuye cada una a la cadena de valor de la organización.					
CE2.3. Colabora con otros departamentos cuando es necesario.					

Cuestionario autocumplimentado

ITINERARIO DE DESARROLLO

1
Auto-
diagnóstico

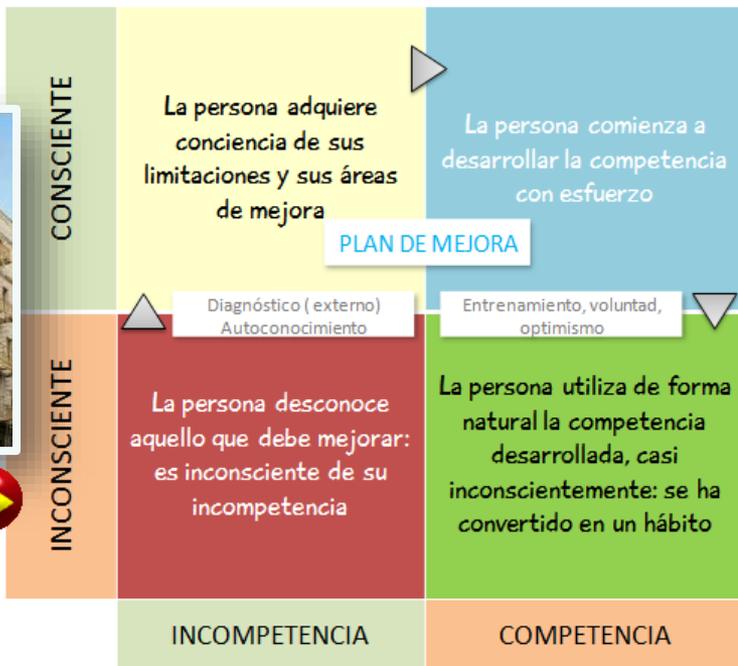
2
Co-
diagnóstico



NO ES UN JUICIO



DESARROLLO DE COMPETENCIAS



CO-DIAGNÓSTICO

El tutor-coach cumple el mismo cuestionario

Posibilidad de evaluación 360º

Evaluación MIRROW

VENTANA DE JOHARI

SOBRE MÍ





NO ES UN
JUICIO

Ayuda a la persona a descubrir sus puntos fuertes y sus áreas de mejora

Manera eficaz de iluminar la zona ciega de las personas



ITINERARIO DE
DESARROLLO

1
Auto-
diagnóstico

3
Análisis de los
resultados

2
Co-
diagnóstico

Aceptar el feedback externo como válido, no como amenaza, sino como oportunidad de desarrollo



Ofrece la información más relevante para el cambio personal

Cardona y García Lombardía, 2005

FEEDBACK



MATRIZ DE COACHING

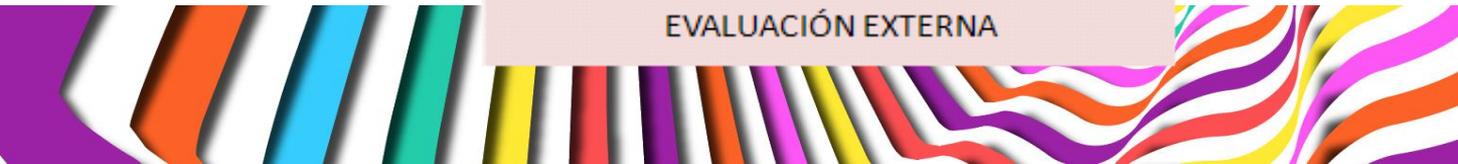
AUTOEVALUACIÓN	FORTALEZAS	<p>Acoger el feedback para el cambio personal</p> <p>IV</p> <p>Ejemplo: Delegación Dirección de personas Toma de decisiones</p> <p>NO ACUERDO</p>	<p>Desarrollar excelencia y talento</p> <p>II</p> <p>Ejemplo: Autocontrol Gestión de recursos Visión de negocio</p> <p>ACUERDO</p>
	ÁREAS DE MEJORA	<p>Sabe sobre sí mismo. Iniciar plan de mejora</p> <p>I</p> <p>Ejemplo: Comunicación Regulación Coaching</p> <p>ACUERDO</p>	<p>Reflexionar sobre la causa del desacuerdo</p> <p>III</p> <p>Ejemplo: Gestión del tiempo Gestión del estrés Iniciativa</p> <p>NO ACUERDO</p>
		ÁREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
EVALUACIÓN EXTERNA			



MATRIZ DE COACHING

AUTOEVALUACIÓN	FORTALEZAS	<p>Acoger el feedback para el cambio personal</p>	<p>Desarrollar excelencia y talento</p> <p>EXCELENCIA</p>
	ÁREAS DE MEJORA	<p>Sabe sobre sí mismo. Iniciar plan de mejora</p>	<p>Reflexionar sobre la causa del desacuerdo</p>
		ÁREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
EVALUACIÓN EXTERNA			

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS



ITINERARIO DE DESARROLLO

1
Auto-
diagnóstico

3
Análisis de los
resultados

2
Co-
diagnóstico

4
Plan de desarrollo
personal



Lidera tu Plan de Acción

PLAN DE
DESARROLLO

1

Importancia de la
competencia para el puesto



2

Aptitud o capacidad para el
aprendizaje de esa
competencia

3

La actitud o motivación de la
persona hacia el aprendizaje
de esa competencia



Objetivos MARES

1. Desarrollo de las fortalezas
2. Acciones de mejora
3. Programa de seguimiento

Medibles, **A**sequibles,
Relevantes, **E**specíficos
y **S**eguibles



ITINERARIO DE DESARROLLO



COACHING



Coach o entrenador:
TUTOR

Coachee o entrenado:
RESIDENTE

Periodicidad:
Briefing diario de 15' al
empezar la jornada
Sesión individual mensual
Sesión grupal semestral



Recordatorio de la metodología de coaching

- Análisis de la situación en la que se encuentra la persona. Se identifica el tema que se desea trabajar. **Observar, tomar conciencia.**
- Identificación de los objetivos que la persona desea alcanzar, lo que para ella supondrá una situación deseable. **Objetivos.**
- Entender las razones por las cuales la persona no está logrando los objetivos deseados. **Detección de carencias, barreras u obstáculos.**
- Definir el plan de acción y establecer los compromisos con el fin de que la persona actúe de forma diferente. **Actuar.**
- Realizar el seguimiento del plan de acción y evaluar el resultado de las acciones llevadas a cabo. **Medir.**



5 herramientas

El *rapport*

La escucha

La intuición

La pregunta

El *feedback*

5 pasos de la conversación

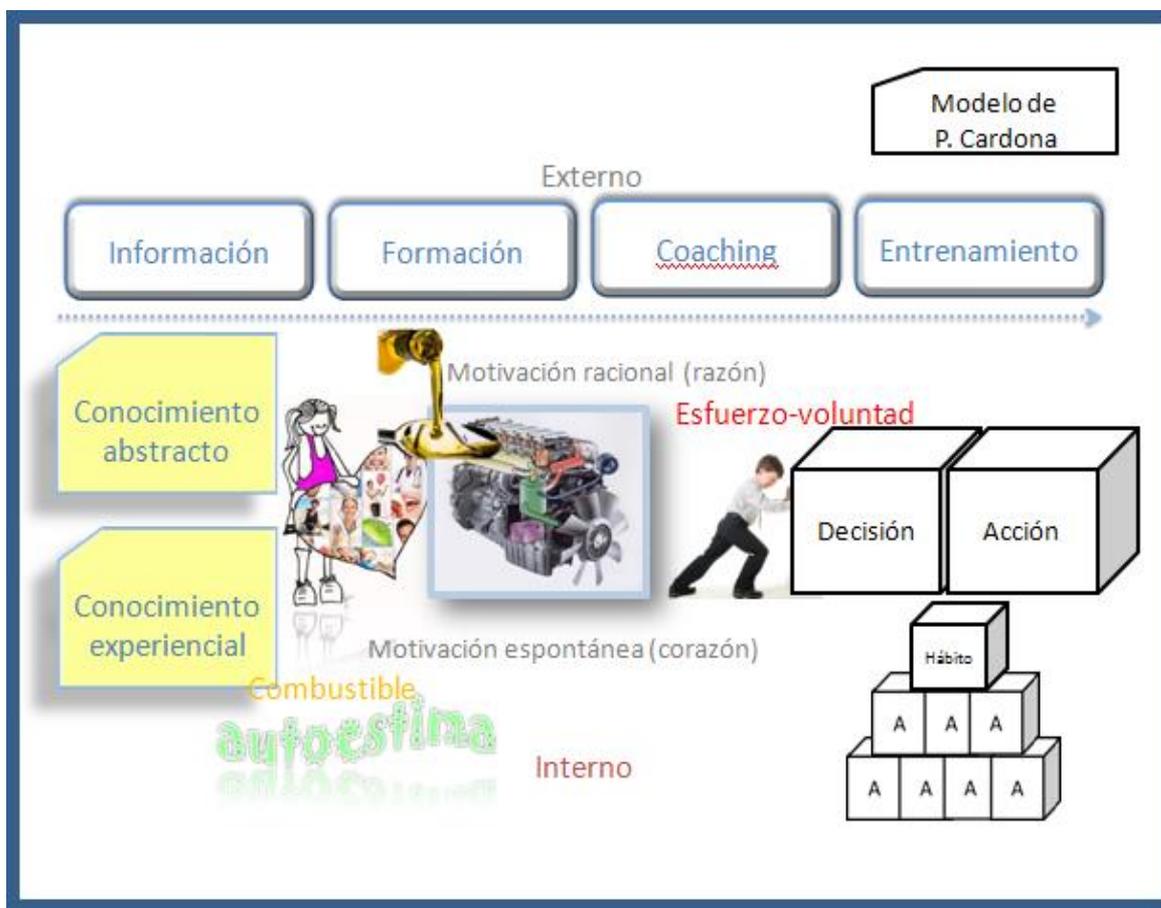
asunto

objetivo

realidad

opciones

compromiso



Comportamientos

comportamientos

Construir entorno de aprendizaje



Competencias

ITINERARIO DE DESARROLLO





PRÁCTICA

Conoce la conducta deseada

Imita el comportamiento

Analiza los logros y los fracasos

Se genera nuevo conocimiento y aprendizaje

Repite

Crea hábito



CONTRATA
LA ACTITUD
Y ENTRENA
LA HABILIDAD



Herramientas de desarrollo

EVALUACIÓN

Seguimiento en las sesiones de *coaching*

Revisar: logros, razones del éxito, dificultades, metas y objetivos

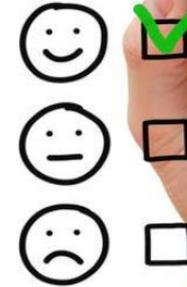
Reunión de evaluación cada 6 meses

Seguimiento, evaluación, aprendizaje y mejora

GUIÓN DE LA SESIÓN DE REFLEXIÓN, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE



Se repiten mediciones del diagnóstico



EVALUACIÓN

Diagnóstico

Comparar,
ver variaciones y progreso
desde el inicio a la situación
actual

Evaluación

Nuevo
ciclo,
proceso
continuo

El ascenso por la espiral creciente del talento



"Si haces planes para 10 años, planta árboles.
Si haces planes proyectando una vida entera,
desarrolla a las personas"

Proverbio oriental

Muchas gracias por su atención





La autora declara
no tener conflicto de intereses

