

**Acta de la Reunión del “Grupo de Trabajo de Psicología y Coaching” del Colegio
Oficial de Psicólogos de Madrid,
del día 14 de septiembre de 2010, de 19 a 21 h.**

Asistentes: 22

Orden del día:

- I. Sesión de coaching
- II. Reunión del Grupo de Trabajo
 1. Validación del Orden del día
 2. Presentación y acogida de nuevos miembros
 3. Asignación de roles
 4. Debate ¿Cómo hacer que el coaching cale en los sistemas?
 5. Ruegos y preguntas
 6. Feedback
 7. Cocina

Temas tratados y acuerdos tomados

1. Validación del Orden del día.

Se valida el orden del día.

2. Asignación de Roles.

Se asignan los roles de acelerador de decisiones, medidor del tiempo y moderador:

3 Recepción de los nuevos miembros.

Se da la bienvenida a los nuevos miembros y se le pide que se presenten. Se indica que se entregará a los nuevos miembros documento informativo sobre las comisiones y funcionamiento del grupo.

4. Debate ¿Cómo hacer que el coaching cale en los sistemas?

Se realiza un breve resumen del debate mantenido en la sesión anterior y del subsiguiente en LinkedIn. Parece ser que el debate en LinkedIn no ha dado muchos resultados, quizá en parte debido a las fechas vacacionales. Un miembro comenta dificultades para acceder a LinkedIn y propone que se haga en otro foro aparte. El Coordinador informa de que el COP proporcionará el medio para noviembre/diciembre.

Se hace circular el estudio cualitativo realizado por un Grupo de ICF (algunos de cuyos autores están presentes) “Coaching y su aportación en las empresas en crisis”, que trata de dar respuesta a cómo el coaching puede abordar los problemas que han salido en las encuestas realizadas a los ejecutivos.

Se ha visto que hay líderes que van más allá de la “caverna” y ven la crisis como una oportunidad y otros que van al corto plazo y se sienten más restringidos.

La figura del coach podría ayudar a que el ejecutivo se salga del marco de referencia para encontrar soluciones, ya que normalmente se encuentran solos en la toma de decisiones.

Sería necesario vencer resistencias y reticencias por parte de algunos ejecutivos acerca del coaching.

La crisis requiere respuestas fuera del marco conocido y convencional, pero ¿hasta qué punto es el Sistema capaz de admitir esos cambios? ¿No habría que trabajar también el Sistema, la cultura de la empresa, en vez de sólo realizar coaching individual?

Lo importante sería concretar y definir los nichos de mercado donde nos vamos a colocar, diferenciando entre multinacionales, en un mercado globalizado, o empresas locales. El enfoque sería muy distinto dependiendo de a quién te dirijas.

Existe un argumento poderoso: el coaching es capaz de hacernos permanecer activos y comprometidos en cualquier proceso empresarial, y un reto: qué mensaje puede transmitir el coaching a esas personas.

5. Ruegos y preguntas.

Por la Comisión de Bibliografía se anima a los presentes a visitar las reseñas en LinkedIn. Se propone que éstas queden puestas en la web del COP y que el grupo de bibliografía tenga los e-mails de todos para enviarles las reseñas. Se recuerda que se necesitan voluntarios para la selección de libros, lectura y comentarios.

Se acuerda que para la siguiente reunión se realice una presentación de unos diez minutos sobre el tema de debate para centrarlo. Un miembro del grupo se compromete a realizar el próximo día la introducción del debate en curso sobre cómo hacer que el coaching cale en los sistemas, junto con otra compañera que participó en la confección del documento "Coaching y su aportación en las empresas en crisis" circulado anteriormente, y que se hará llegar a los miembros por correo electrónico. Se encarece traer leído el documento para la siguiente sesión para seguir con el debate.

Se informa de que ya han pasado por el grupo de trabajo de psicología y coaching 71 personas, estando el núcleo duro formado por unas 15 ó 20 personas.

6. Feedback.

Las coaches de equipo han observado que en esta sesión la colocación física de los miembros ha sido más circular, en vez de situarse como "espectadores" del líder. La mirada en vez de ser unidireccional ha tenido más fluidez y se ha visto a los miembros más involucrados.

El líder (el Coordinador) ha realizado una buena contextualización del tema, ha recordado las reglas del juego y después ha fluido la conversación en los demás.

En cuanto al rol de acelerador de decisiones, ha faltado un poco definir quién, qué y cuándo, aconsejándose para la próxima reunión reforzar este rol.

7. Cocina.

Un miembro ha introducido en la sesión el tema del coaching para la tercera edad indicando que es un área donde los psicólogos tienen mucho que aportar. Es un campo con muchísimo futuro, ya que el 60% de los mayores (los que disponen de buena salud) es un colectivo activo útil, con recursos que no utiliza la sociedad, lo que supone un auténtico desperdicio. Habría que defender la actividad intergeneracional.

Otro miembro propone que se debata el tema del coaching para la tercera edad en una futura sesión, dado el alto interés generado.

Próximas reuniones

La próxima reunión será el 5 de octubre 2010 de 19:00 a 21:00 (en la primera hora -de 19 a 20 h- sesión de coaching en directo, restringida para los miembros del grupo que cuenten con un mínimo de 3 asistencias). El orden del día previsto es el siguiente:

Sesión de coaching en directo

Reunión del Grupo de Trabajo. Orden del día:

1. Validación del Orden del día
2. Presentación y acogida de nuevos miembros
3. Asignación de roles
4. Debate sobre coaching y crisis
5. Ruegos y preguntas
6. Feedback
7. Cocina