

Acta de la Reunión del “Grupo de Trabajo de Psicología y Coaching” del COP de Madrid, del día 17 de marzo de 2010, de 19 a 21 h.

“SIN LIMITES SOMOS MAS”

Asistentes: 17

Orden del día:

- | | |
|--|--------------------------------------|
| I. Presentación de herramienta para el coach. | 4. Monográfico sobre el Foro. |
| II. Reunión del Grupo de Trabajo | 5. Informe de las Comisiones. |
| 1. Recepción de los nuevos miembros. | 6. Ruegos y preguntas. |
| 2. Asignación de roles. | 7. Feedback. |
| 3. Recepción de los nuevos miembros. | 8. Cocina. |
-

I. Presentación de herramientas para el coach

Presentación de la herramienta Insights Discovery a cargo de D. Francisco Otegui, de la empresa INSIGHTS ESPAÑA, en el espacio de 19 a 20 h.

Resumen de la exposición: Ver al final del presente documento.

II. Reunión del Grupo de Trabajo

Temas tratados y acuerdos tomados

Se acuerda destinar el tiempo necesario para abordar todos los temas incluidos en el orden del día por lo que la hora de finalización de la reunión de hoy, se propone que sea las 21.15 horas.

Se modifica el orden del día, asignando los roles antes de la recepción de los nuevos miembros.

2. Asignación de Roles.

Se asignan roles para la sesión: Acelerador de decisiones, Medidora del Tiempo y Moderador

Se valida el Orden del día.

3. Recepción de los nuevos miembros.

El Moderador da la bienvenida a los seis nuevos miembros y se comenta la existencia del documento de síntesis en el que se recogen los fundamentos del Grupo de Trabajo y que se hará llegar a los nuevos miembros. Se les pide que se presenten brevemente:

4. Monográfico sobre el foro.

Dos personas que tenían propuestas para este debate, no han podido asistir por la coincidencia de esta reunión con una conferencia en el ICF en la que un miembro del grupo es además ponente. Por ello, antes de empezar el debate, el líder plantea que se buscará cambiar el día de la semana para la reunión del GT y evitar que coincida con los eventos del ICF.

Se invita a Miguel Corbacho, el responsable de Formación del COP para que informe al GT de un nuevo proyecto para implantar un aula virtual en el Colegio.

Actualmente se están estudiando las alternativas para crear una plataforma y aula virtual, en la que se incluya además de la formación la gestión del conocimiento. La previsión es que a esta plataforma se acceda a través del portal del COP. El portal alojará una zona multimedia además de los foros de los grupos de trabajo en los que se podrá tener video conferencias y subir archivos.

Previsiblemente en un mes tendrá una propuesta más elaborada y posiblemente pueda estar implantada en el mes de septiembre. Se inicia una ronda de preguntas:

Tras una serie de aclaraciones, se propone entonces esperar un mes para saber si se podrá llevar a cabo este proyecto y en base a esto, tomar una decisión. Mientras tanto seguir funcionando con el correo electrónico

como hasta ahora, para evitar cualquier tipo de riesgo en cuanto a accesos de personas que no sean del grupo. Se adopta esta decisión por parte del grupo.

5. Información sobre Comisiones de trabajo

5.1. Bibliografía. Se presentan las propuestas de la comisión:

La comisión ha elaborado una hoja de cálculo con más de 200 títulos, en la que se incluyen una serie de campos a rellenar por la persona que realice la reseña. El documento se ha sometido a feedback y algunos de los campos incluidos son: utilidad para el coach, aportación diferencial, conexiones con la psicología: autores, teorías, etc., área clave, aplicación, lector, etc. Si el grupo aprueba este formato, se empezaría con los títulos incluidos en esta primera etapa y más adelante, se podrían incluir más.

Desde el grupo se pregunta si se incluirán más títulos ahora, a lo que se plantea desde la comisión la conveniencia de iniciar con los títulos recogidos en estos momentos e ir actualizando el listado, una vez que se avance con las reseñas actuales.

Desde el grupo se plantea la opción de que cada lector añada su reseña, es decir, que podrá haber más de una reseña por título. La comisión llama la atención de que en este caso, existirán tantos criterios como reseñas de un mismo libro.

Se plantea qué hacer con los campos numéricos para conocer a qué hacen referencia. No se llega a un acuerdo, se plantean opciones (crear un listado, mantener los números).

Desde la comisión se pide el compromiso de cumplimentar todos los campos que aparezcan en el documento cuando se realice una reseña.

Se plantea el interés de incluir un campo en el que se recoja si es útil para el coach o para el coachee y catalogar la utilidad de forma que se facilite la búsqueda, existiendo una categoría única por libro.

Por el momento, hasta que exista un foro en el que se pueda alojar el archivo y que cada persona pueda acceder a él para cumplimentarlo, será la comisión la encargada en actualizarlo. Por lo que se deberá enviar por correo electrónico a algún miembro de la misma.

Se elaborará un documento similar para las referencias de los artículos de revista, aunque esto llevará más tiempo al existir un número muy elevado de estos.

5.2. Formación y promoción del coaching. Se presentan el informe y las propuestas de la Comisión:

1º) El Curso de Psicología y Coaching previsto para abril.

2º) La 2ª Jornada sobre Psicología y Coaching Ejecutivo está aceptada por parte de los ponentes de la Universidad de Sydney y del Reino Unido, y está pendiente la confirmación de un ponente de una Universidad española. Se pretende estructurarla en torno a tres ejes: la Universidad (ciencia), los psicólogos que ejercen como coaches (profesión) y las empresas (grandes empresas) que contratan sus servicios (estrategia). El título de la conferencia por lo tanto sería Psicología y Coaching: Ciencia, profesión y estrategia empresarial.

Al día siguiente, o el anterior, de la jornada se llevará a cabo un taller con los ponentes de las universidades australiana e inglesa, con un aforo más pequeño.

6. Ruegos y preguntas.

Se plantea sobre el documento de síntesis que permite al grupo un referente de identidad que en los objetivos no se pueden hacer cambios puesto que son fundacionales y están aprobados tal y como aparecen en el redactado.

Existen unas sugerencias de Isabel, aunque en estos momentos no está en la reunión.

Elena hace también un par de observaciones para añadir a los objetivos del Grupo de Trabajo:

1. Resaltar o destacar el valor diferencial del Psicólogo como Coach.
2. conseguir que el Coaching llegue a ser una especialidad académica universitaria dentro de la Psicología.

7. Feedback del Coach de equipo. Las Coaches de equipo plantean que se ha habido una puesta a punto y que se nota: "el coche va más suave". El grupo ha funcionado con mayor agilidad, la información ha circulado muy bien, con mayor fluidez, los roles se han asignado en dos minutos y han funcionado muy bien los tres, cumpliendo cada uno su papel. La presentación de los nuevos miembros también ha sido fluida, en contra del miedo de que esto conllevara mucho tiempo. También el papel del líder ha variado, aportando información para después trabajar en equipo. El protagonismo ha estado más repartido, no se ha buscado al líder como apoyo, se ha participado con fluidez. No se ha polarizado y la dinámica ha funcionado con muchos intervinientes.

Las oportunidades de mejora están en afianzar esto para las siguientes reuniones.

8. Cocina.

El líder plantea al grupo una pregunta ¿cómo hacemos para afianzar la constancia del grupo, con los miembros que acuden de forma constante o cómo? Plantea la necesidad de implicación en el trabajo del equipo, de que haya compromisos para que el grupo crezca.

Se propone dedicar unos 15 minutos en la siguiente reunión para tratar la consistencia del grupo, se pide que se traigan ideas elaboradas, sin olvidar el lema del grupo y exponerlas. Se pide incluir esto en el orden del día.

4. Próximas reuniones

La próxima reunión será el 15-04-2010 de 19:00 a 21:00, con el siguiente orden del día:

1ª) Herramientas al servicio del Coach: Presentación por D. Chema San Segundo (INNOBACION):

Producto: Gestión Directiva de Procesos Dinámicos (crecimiento, innovación, crisis, conflicto, etc.) para clientes con niveles de dirección o altamente profesionales y exigentes.

2ª) Reunión del Grupo de Trabajo.

Orden del día:

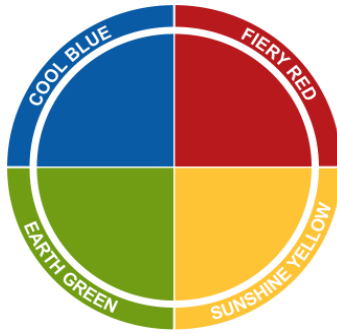
1. Validación del Orden del día
2. Presentación y acogida de nuevos miembros
3. Asignación de roles
4. Debate sobre la forma de dar consistencia al Grupo (15 minutos).
5. Informe de las Comisiones
6. Ruegos y Preguntas
7. Feedback
8. Cocina

(Viene de la pág. 1ª)

Presentación de la herramienta Insights Discovery a cargo de D. Francisco Otegui, de la empresa INSIGHTS ESPAÑA, en el espacio de 19 a 20 h.

El Sistema Insights Discovery está basado en los trabajos de investigación sobre el comportamiento y los tipos psicológicos de las personas, desarrollados por Carl Gustav Jung y utiliza los colores como base de un lenguaje común, para favorecer la auto comprensión y las relaciones interpersonales.

En su esencia Insights Discovery utiliza cuatro energías cromáticas básicas para expresar las combinaciones posibles de las preferencias de Jung, que, a su vez, generan distintos tipos de comportamientos: Azul Mar, Verde Tierra, Amarillo Sol y Rojo Fuego. Estas energías se representan en un círculo: la Rueda Insights Discovery.



Cada persona se caracteriza por una combinación única y diferente de estas cuatro energías cromáticas, que determina sus preferencias en cuanto a su forma de evaluar, trabajar y relacionarse con los demás.

El Perfil Insights Discovery es, probablemente, el perfil personal más exacto, completo y dinámico que existe actualmente y por ello es una potente herramienta de apoyo en todo proceso de coaching.

El Perfil Insights Discovery tiene un Capítulo Base, que contiene apartados clave tales como Visión Global, Puntos Fuertes y Débiles, Valor para el Equipo, Comunicación, Posibles Puntos Ciegos, Tipo Opuesto y Sugerencias para el Desarrollo.

La información del Capítulo Base se puede ampliar con capítulos complementarios, que contribuyen a desarrollar áreas específicas: Ventas, Liderazgo, Desarrollo personal, preguntas específicas para entrevistas de coaching o Evaluación

La Validez y Fiabilidad del Sistema Insights Discovery se revisa anualmente por la British Psychological Society