

✉ [Suscribirse a este blog](#)

PROCESO DE COACHING: EL MODELO GROW

✍ [Sofia Beguería](#) 📁 [RECURSOS HUMANOS](#)



“El **Modelo GROW**, es un método estructurado, basado en la resolución de problemas, establecimiento de metas y orientado a resultados, es uno de los más utilizados en el mundo de la empresa y el coaching ejecutivo, **John Whitmore** es el coach de referencia que utiliza este método” – **Experto en Coaching**

El **Modelo Grow** se divide en cuatro fases que proponen cuatro preguntas para guiar al cliente hacia su objetivo. Dichas preguntas se hacen en un orden preestablecido y, en la primera sesión, se debe respetar ese orden para facilitar al cliente seguir el hilo y poder explorar cada uno de los pasos para llegar a su meta. En las sesiones siguientes, el orden puede cambiar o se puedes elegir ciertas fases específicas para explorar.

Según sus siglas en ingles podemos definir como:

GOAL (OBJETIVO O META)

Es importante que los objetivos estén formulados en infinitivo, de manera positiva y que cumplan las características conocidas como **M.A.R.T.E.** (*Medibles, Alcanzables, Relevantes, definidos en el Tiempo y Específicos*).

Comenzamos por definir una meta específica que debe cumplir los siguientes principios debe ser medible y alcanzable, al mismo tiempo realizable y debe dejar una experiencia de éxito, para ello podemos plantear las siguientes preguntas:

- ¿Qué quiere conseguir a corto, medio y a largo plazo?
- ¿Cuándo quiere conseguirlo?
- ¿Hasta qué punto supone un reto para él?
- ¿Es un objetivo medible?
- ¿Es un objetivo alcanzable?
- ¿Cómo va a alcanzarlo?
- ¿Qué pasos intermedios tendría que diseñar para acercarse a su deseo?
- ¿Por qué es importante para él conseguir este objetivo?

Si el **coachee** se encuentra reflejado en estas palabras el **coach** puede proponerle que realice el siguiente ejercicio:

Más Información

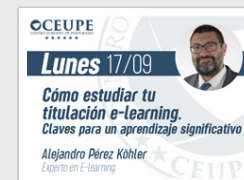
- > [MBA - Especialidad Recursos Humanos](#)
- > [Máster en Coaching Integral y Organizacional](#)
- > [Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos - Presencial en España](#)
- > [Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos](#)

SUSCRÍBETE AL BLOG

SUSCRÍBETE A NUESTRO

ÚLTIMAS CONFERENCIAS

17 de Septiembre de 2020



Cómo estudiar tu titulación elearning. Claves para un aprendizaje significativo
SALUD Y EDUCACIÓN

10 de Septiembre de 2020



Principales técnicas del Lean Manufacturing
LOGÍSTICA Y COMERCIO INTERNACIONAL

✉ [Contacta con nosotros](#)

		QUIERO	
		SÍ QUIERO	NO QUIERO
TENGO	SÍ TENGO	• _____ • _____ • _____	• _____ • _____ • _____
	NO TENGO	• _____ • _____ • _____	• _____ • _____ • _____

La finalidad de este cuadro es aclarar los pensamientos. Debe ser cumplimentado con el mayor nivel de concreción para que sea capaz de ayudarle de una manera más real a trazar los objetivos.

Comprueba que existen los cuatro cuadrantes:

- En el primero de ellos, compuesto por el cruce entre lo que sí quiero y lo que sí tengo, tiene que reflejar de la manera más concreta posible las cosas que desea a nivel laboral y además las cosas con las que cuenta para mantenerlas.
- En el segundo cuadrante, constituido por el cruce entre lo que no quiere y sí tiene debe plasmar las cosas que no desea pero que lamentablemente sí tiene.
- En el tercer recuadro, integrado por el cruce entre lo que sí quiere y no tiene debería anotar las cosas a nivel profesional que desea y que por el contrario no tiene. Claramente este recuadro es el que puede dotarle de más información a la hora de trazar su objetivo.
- Por último, encontrará el cuadrante correspondiente al cruce de las variables no quiero y no tengo. Ahí debe reflejar las cosas que no quiere y que no tiene. Este recuadro le sirve para ver reflejadas las cosas de las que tiene que alejarse en su camino y que sólo servirán para retrasarle en sus metas profesionales.

Ejemplo:

¿Cómo podría quedar definido correctamente un objetivo?

“Conseguir un empleo como técnico de formación junior en una consultoría de recursos humanos de ámbito internacional en un plazo de un año”.

Debe darse respuesta, además, a las siguientes cuestiones:

- ¿Es un objetivo retador?
- ¿Es un objetivo alcanzable?
- ¿Qué pasos intermedios tendría que diseñar para acercarse a la meta?

Reality (Realidad)

Lo siguiente en lo que se debe reflexionar es, de la manera más objetiva y de forma imparcial, la realidad de la situación en la que se encuentra actualmente para ser consciente cuan cerca o lejos se encuentra de alcanzar el objetivo planteado.

Se debe indagar acerca de las acciones desarrolladas anteriormente para lograr un elevado rendimiento actual, también conocer los recursos y fuentes de ayuda que tiene a disposición y los obstáculos que frenan el desarrollo profesional en el momento.

Es importante interrogar con preguntas arriesgadas, valientes y con cierto grado de autocrítica para saber, conocer y ver las cosas con claridad, las situaciones y también a las personas. Sabemos que preguntar está en la esencia del ser humano.

Interrogar con preguntas valientes y autocríticas y, de esa manera, el coachee averiguará datos valiosos que le guiarán en la fijación clara de sus objetivos.

Para comprobar lo útil que puede ser hacerse preguntas le proponemos algunas:

01 de Septiembre de 2020



Cómo vender un proyecto de tecnología a tu comité de dirección
EMPRESA Y NEGOCIOS

MARKETING Y COMUNICACIÓN

MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD

SOBRE CEUPE

FINANZAS

TECNOLOGÍA

RECURSOS HUMANOS

PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN

DIRECCIÓN DE EMPRESAS

TURISMO

LOGÍSTICA

COMERCIO INTERNACIONAL

LEGISLACIONES LABORALES

- ¿Qué le ha llevado a estar en este punto de su carrera profesional?
- ¿Cuál es su situación concretamente?
- ¿Cuál es el motivo de este hecho? Vuelva a realizarse esta pregunta.
- ¿Qué ha hecho hasta ahora y con qué resultados para modificar su posición?
- ¿Qué le ha impedido hacer más?
- ¿Cuáles son tus características personales, motivaciones e intereses?
- ¿Cuáles son sus obstáculos fundamentales para seguir creciendo?
- ¿Qué obstáculos internos le frenan?
- ¿Qué recursos o fuentes de ayuda puede utilizar para superar esos obstáculos?
- ¿Qué otros recursos necesitan? ¿Cómo puede obtenerlos de manera realista?
- ¿Cuáles son sus posibilidades a la hora de seguir promocionando?
- ¿De qué manera podría incrementar esas posibilidades?

La realidad tiene muchas caras. El **coaching** le ayuda a identificar esas caras distintas. El objetivo es facultar al coachee para que sea capaz de observar su situación desde distintos ángulos. De esa manera, quizá, pueda elaborar un mayor número de opciones para obtener el mejor provecho del proceso.

Dato importante

Cuando es capaz de ver su problema desde distintos puntos de vista, es capaz de encontrar más de una solución. El coaching aumenta su visión del mundo.

El coach debe desafiar al coachee a evaluar su realidad desde distintas perspectivas. A no dejarse llevar por las construcciones irreales que a veces elaboramos de un hecho para evitar hacernos daño, hay que ser fiel a la realidad y de esa manera se ampliarán sus posibilidades. El coach debe estimular al cliente para que sea valiente y salir de su zona de *comfort*.

Hay que dedicar el tiempo necesario a explorar el autoconocimiento del cliente y de qué manera puede favorecer o frenar su proceso de mejora:

Ejemplo:

Imaginemos un joven profesional que desea promocionar dentro de su organización, teniendo la formación, experiencia y competencias necesarias para el puesto. El coach realizaría con este joven su propio análisis personal y profesional. Comenzando por conocerse a sí mismo y su entorno o realidad.

ANALIZAR LAS DEBILIDADES	ANALIZAR LAS AMENAZAS
* Sensación de inseguridad por cómo quedará al realizar el assement del proceso dentro de su propia organización.	* Sólo es un puesto para varios compañeros candidatos.
* Preocupación por tener que enfrentarse con pruebas de selección para las que no se encuentra preparado.	* Las Empresas cada día son más exigentes.
* Falta de experiencia necesaria para el puesto de trabajo que le gustaría ocupar.	* Las pruebas de selección cada vez son más complicadas.
* Tener distorsionada la realidad y no ser conciente de las dificultades reales que le entraña el puesto de trabajo deseado.	

Este trabajo inicial es muy interesante ya que hace trabajar al coachee sobre las percepciones que tiene sobre sí mismo y la imagen que genera en los demás.

Este trabajo le llevará analizar las ventajas y desventajas que esa percepción le comporta para ser consciente en primer lugar, y para, en segundo lugar, iniciar un trabajo de corrección sobre las posibles áreas de mejora.

De forma gráfica quedaría así:

VENTAJAS	VENTAJAS
AUTOPERCEPCIONES	PERCEPCIONES DE OTROS
DESVENTAJAS	DESVENTAJAS
AUTOPERCEPCIONES	PERCEPCIONES DE OTROS

Los seis niveles sobre los que puede operar un individuo son:

- **Entorno (cómo es la realidad de la persona; cuáles son sus oportunidades y sus obstáculos)**
- **Conducta (lo que hace; sus acciones y sus reacciones)**
- **Capacidad (cuáles son las habilidades del coachee, su estrategia y los planes que desarrolla y ejecuta)**
- **Creencia (por qué hace determinadas cosas y cuáles son sus condicionamientos)**
- **Identidad (quién es realmente)**
- **Trascendencia (las razones por las que hace algo)**

Con el proceso de coaching se trabaja sobre estos niveles para enfocar al cliente a que tenga una mayor perspectiva de las cosas que pueden ayudarle a consolidar y mejorar su talento.

El objetivo es ser coherentes, por ejemplo, si una persona piensa que es importante llegar puntual al trabajo, pero en la práctica llega casi siempre tarde es incoherente porque la creencia (es importante la puntualidad) se contradice con la conducta (impuntualidad).

Obstacles/Options (Obstáculos/Opciones)

El tercer paso dentro del modelo **GROW** de coaching sirve para elaborar una lista de posibles opciones que puedan servirle para afrontar los objetivos marcados en el proceso. La idea es hacer una lista exhaustiva que contenga las distintas opciones y posibilidades. Si se encuentra con limitaciones o dudas el coach formulará la siguiente pregunta “¿y si no existieran esas limitaciones?”.


Responderla puede ayudar a romper las barreras mentales y encontrar una solución.

Se pueden utilizar las siguientes preguntas para ampliar la perspectiva y aumentar su creatividad en cuanto a la búsqueda de las posibles soluciones:


- **¿Qué maneras diferentes se le ocurren para afrontar la consecución de sus objetivos?**
- **¿Qué opciones tiene?**
- **Cumplimentar una lista de diferentes posibilidades, importantes y menos importantes, soluciones completas o parciales.**
- **¿Qué más podría hacer?**
- **¿Qué haría si se tuviera más tiempo?**
- **¿Qué haría si se pudiera empezar de nuevo desde cero?**
- **¿Qué haría si todas las circunstancias estuvieran bajo su control?**
- **¿Cuáles son las ventajas y las desventajas de estas opciones?**
- **¿Cuál de las opciones daría el mejor resultado?**
- **¿Qué opción le atrae más o con qué opción se siente mejor?**
- **¿Qué opción le daría una mayor satisfacción?**
- **¿Sería conveniente combinar las opciones?**
- **¿Conoce lo que más necesita?**
- **¿Qué está haciendo para alcanzarlo?**

¡Hola! Me llamo Sofía Beguería, tengo 26 años, soy Diseñadora Gráfica nacida en Venezuela con raíces españolas y estoy estudiando una maestría en mi segunda pasión, el Marketing. Tengo experiencia en community management, diseño editorial y marketing 2.0. y actualmente me encuentro trabajando en el departamento de Marketing del Centro Europeo de Postgrado CEUPE.

Entradas recientes del autor

 [CEUPE y la Universidad Complutense de Madrid lanzan los dos másters con más alta empleabilidad en el mercado internacional](#) Viernes, 08 Mayo 2020

 [CEUPE, escuela premiada por ofrecer la mejor formación superior online en español](#) Jueves, 22 Agosto 2019

 [CEUPE Centro Europeo de Postgrado recibe el reconocimiento de la Asociación Española de Escuelas de Negocio AEEN](#) Jueves, 22 Noviembre 2018

COMENTARIOS (2)



Invitado - Jair en Viernes, 14 Diciembre 2018 12:11
me diste un nuevo punto de vista. 😊

♥ 0 · Responder



Invitado - John en Lunes, 21 Octubre 2019 19:26
Saludos.

Deseo recibir las publicaciones.

♥ 0 · Responder



Invitado

Jueves, 03 Septiembre 2020

Nombre

E-mail

Página Web

Suscribirse a este blog (Por favor, introduzca su dirección de correo electrónico para suscribirse a las actualizaciones de este post.)

ENVÍA TU COMENTARIO



ESCUELA INTERNACIONAL

Proyección Internacional, con alumnos y antiguos alumnos residentes en más de 38 países y sedes en América Latina



AYUDAS DIRECTAS AL ESTUDIO

Plan Internacional de Ayudas Global Learning con una dotación anual superior al millón de euros repartidas entre 1.000 alumnos



PROFESORADO UNIVERSITARIO Y DIRECTIVO

Contamos con un claustro de profesores de alto nivel académico y directivo, con más de 15 años de experiencia docente y profesional



Contacta con nosotros

Privacidad · Términos


- ¿Trazó planes concretos para su acción?
- ¿A qué le acercaría la consecución de su objetivo?
- ¿De qué le alejaría la consecución de su objetivo?
- ¿Cuántas veces al día, o por semana, se ha formulado este tipo de preguntas?

Will (Voluntad/Compromiso)

Definir y seguir el plan de acción orientado al objetivo, estimulando la auto motivación y establecer el compromiso a la consecución de la meta propuesta
 ¿Qué voy a hacer?, ¿Como lo hago?, ¿Cuándo?, ¿Dónde?, ¿Con quién lo hago?, buscando apoyos, ¿Cuáles son los obstáculos que tengo que vencer? y ¿Cuáles son las probabilidades de éxito?

En el **Modelo “GROW”** utilizamos preguntas, es un método directivo y sencillo, fácil de plantear, de usar y de entender, es válido para cualquier tipo de consecución de objetivo y lograr resultados tangibles con éxito.

COACHING y el modelo GROW



SI ESTÁS INTERESADO EN DESARROLLAR TUS CAPACIDADES EN EL CAMPO DE RECURSOS HUMANOS, ENTRA EN [CEUPE](#) E INFÓRMATE SOBRE NUESTROS [MÁSTERS](#) Y [CURSOS](#) EN RECURSOS HUMANOS.

26
Me gusta
Compartir

Tweet

Share

0

Valora este artículo del blog: ★★★★★ 3

← Criterios y objetivos del Turis...
Conoce la importancia de un... >

SOBRE EL AUTOR



SOFIA BEGUERÍA

<https://www.ceupe.com/blog/blogger/sofia.html>

Ver perfil del autor | [Mostrar mas post del autor](#)

✉ Contacta con nosotros

Conoce la Oferta Académica de Nuestra Escuela: **Masters y MBA online, Programas de Postgrado y Cursos de Especialización**

© 2020 CEUPE | Centro Europeo de Postgrado y Empresa - All rights reserved | [Aspectos legales](#) | [Política de ventas](#) |

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

MBA - Máster en Administración y Dirección de Empresas - Presencial en España

Posgrado de Dirección de Empresas

Posgrado de Dirección y Gestión de Proyectos Empresariales

Posgrado de Operaciones y Negociaciones Internacionales

Posgrado en Dirección de Proyectos y Negociación Internacional

Posgrado de Dirección Estratégica de Equipos de Trabajo

MARKETING - COMUNICACIÓN - RRPP

Máster en Marketing Digital - Presencial en España

Posgrado de Protocolo y Eventos

Posgrado de Marketing y Dirección Comercial

Posgrado de Publicidad y Relaciones Públicas

Posgrado de Marketing Digital y Redes Sociales

Posgrado de Marketing Empresarial

RECURSOS HUMANOS

Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos - Presencial en España

Posgrado de Gestión Laboral y Recursos Humanos

Posgrado de Selección de Personal

Posgrado de Dirección de Personal

Posgrado en Innovación de Recursos Humanos

Posgrado de Gestión Laboral

Posgrado de Dirección Estratégica de Equipos de Trabajo

FINANZAS - EMPRESAS

Máster en Corporate Compliance

Posgrado de Gestión Financiera

Posgrado de Fiscalidad

Posgrado de Contabilidad

Posgrado de Gestión Financiera y Empresarial

Posgrado de Economía Financiera Internacional

MEDIO AMBIENTE - CALIDAD - RENOVABLES

Posgrado de Gestión, Calidad y Evaluación Ambiental

Posgrado de Gestión de la Contaminación Ambiental

Posgrado en Sistemas de Información Geográfica

Posgrado en Gestión y Evaluación de Impacto Ambiental

Posgrado de Auditor en Seguridad Alimentaria

Máster en Calidad, Seguridad Alimentaria, Dietética y Nutrición

Posgrado de Procesos en Implantación Alimentaria

Posgrado de Gestión de la Contaminación del Agua, Suelos y Residuos

Posgrado de Gestión de Energías Renovables

Posgrado de Excelencia de la Calidad y Modelos de Mejora Continua

Posgrado en Sistemas de Gestión de la Calidad y Auditorías

Posgrado en Gestión de la Energía Solar

Posgrado en Gestión de la Contaminación Atmosférica y Acústica

TURISMO

Posgrado de Agencias de Viajes

Posgrado en Agencia de Viajes y Gestor de Eventos

Posgrado de Dirección y Gestión Hotelera

Posgrado de Ecoturismo

Posgrado de Turismo Internacional

LOGÍSTICA - COMERCIO INTERNACIONAL

Posgrado de Comercio y Logística Internacional

Posgrado de Control, Producción y Gestión Logística

Posgrado de Dirección Logística

Posgrado en Gestión de la Cadena de Suministro

Posgrado de Lean Manufacturing y Gestión de Stock

Posgrado de Gestión Logística y Transporte

TECNOLOGÍA - SISTEMAS

Máster en Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Información

Posgrado de Ciberseguridad

Posgrado de Business Intelligence

Posgrado de Derecho Digital

Posgrado de E-Commerce

Posgrado de Servicios y Sistemas de Información Digital

PSICOLOGÍA - EDUCACIÓN

Posgrado de Neurociencia Educativa

Posgrado de Innovación Educativa

Posgrado de Dietética y Nutrición

Contacta con nosotros