

Una propuesta de desarrollo
de las

competencias

de los profesionales en
formación mediante

coaching



Docente: Juana Mateos Rodilla





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



Porque desarrollar competencias es muy complejo

La teoría sobre la competencia es una condición necesaria, sin embargo, no la desarrolla

Aproximación
conceptual

Son de la persona,
no del puesto



La parte observable de las competencias son
los comportamientos.

¿QUÉ ES UNA
COMPETENCIA?

COMPORTAMIENTOS

Los comportamientos hacen visibles
las competencias

COMPETENCIAS

M. Alles, 2012

fPS



AEPap 2019

16º congreso
actualización
pediatria



Aproximación
conceptual

¿QUÉ ES UNA
COMPETENCIA?

+

Alcanzar el éxito en la tarea

+

Observables

+

Habituales

+

Acción o discurso

COMPORTAMIENTOS

Cardona, Chinchilla y García Lombardía, 2005

COMPETENCIAS

16º congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019

iPS



AEPap 2019

Aproximación conceptual

¿QUÉ NO ES UNA COMPETENCIA?



Se desea hacer

Se desea decir

Esporádico

No exitoso

COMPORTAMIENTOS

COMPETENCIAS

16º congreso*
 actualización
 pediatría
 AEPap 2019



AEPap 2019



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

16º congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019



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



16° congreso*
actualización
pediatria
AEPap 2019



¿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



16º congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019

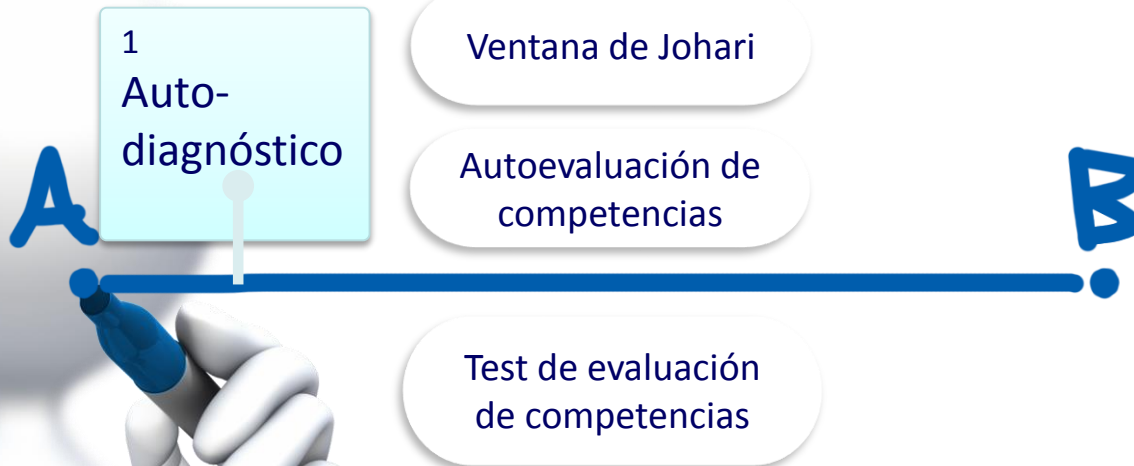
fPS
Federación Española de Pediatría



AEPap 2019

Propuesta del modelo de desarrollo competencial

ITINERARIO DE DESARROLLO



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 |
|---|------------|--------------|---------------------|-------------------------|--------------|
| Definir los objetivos y prioridades de su departamento. | | | | | |
| Identificar las estrategias y prácticas relevantes para el cumplimiento de su departamento. | | | | | |
| Identificar las fortalezas y debilidades de su departamento y las amenazas y oportunidades. | | | | | |
| Anticiparse a 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

16º congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019

fPS
Federación Española de Pediatría



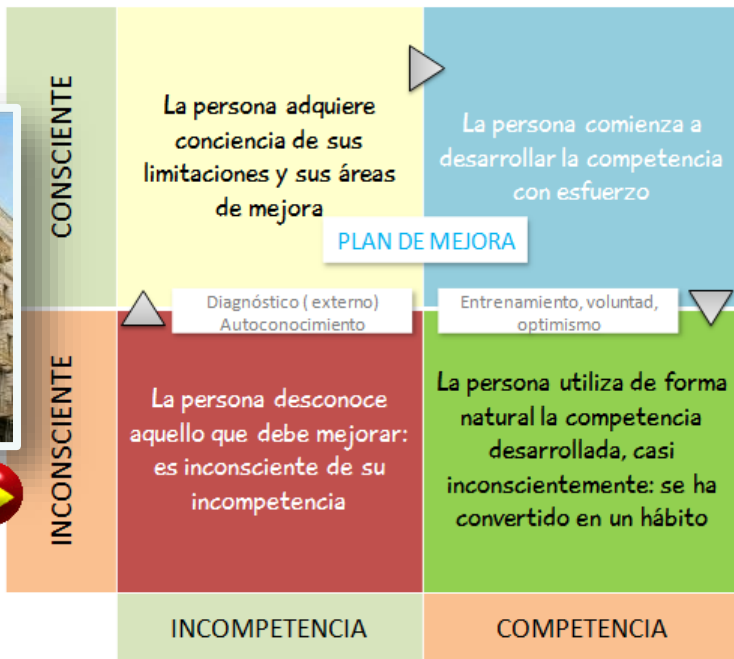
AEPap 2019



NO ES UN JUICIO



DESARROLLO DE COMPETENCIAS



CO-DIAGNÓSTICO

El tutor-coach cumple el mismo cuestionario

Posibilidad de evaluación 360º

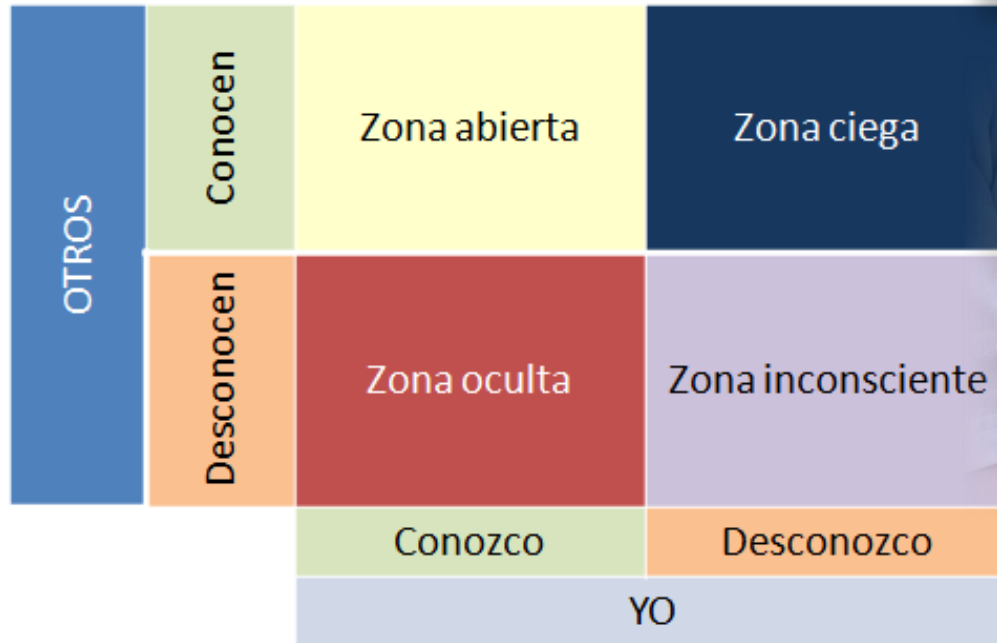
Evaluación MIRROW

16º congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019



VENTANA DE JOHARI

SOBRE MÍ



16º **congreso***
actualización
pediatría
AEPap 2019





NO ES UN
JUICIO

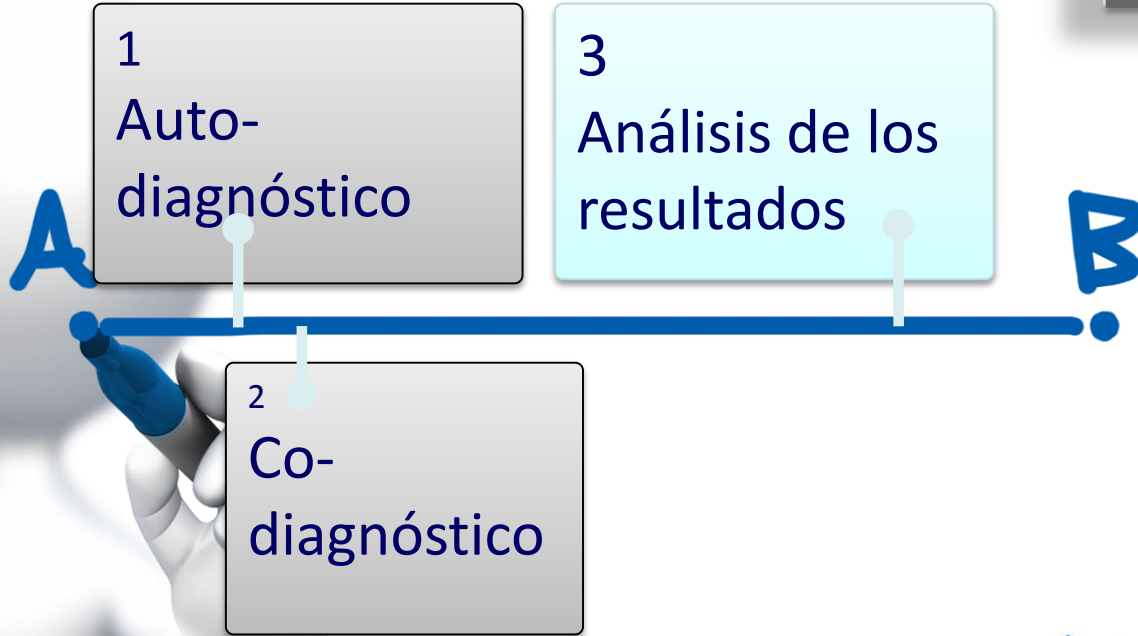
Ayuda a la persona a descubrir sus puntos fuertes y sus áreas de mejora

Manera eficaz de iluminar la zona ciega de las personas

16º congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019



ITINERARIO DE
DESARROLLO



16º congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019



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



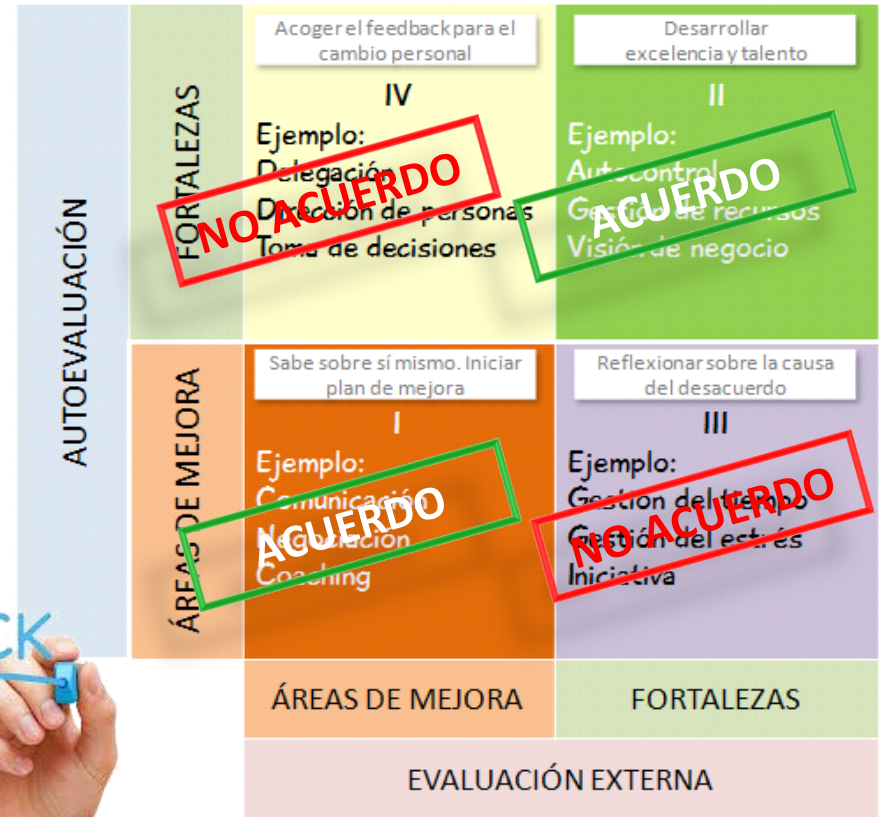
Ofrece la información más relevante para el cambio personal

Cardona y García Lombardía, 2005

FEEDBACK



MATRIZ DE COACHING



MATRIZ DE COACHING

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

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS



16º congreso*
 actualización
 pediatría
 AEPap 2019



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



16º congreso
actualización
pediatría
AEPap 2019



Objetivos MARES

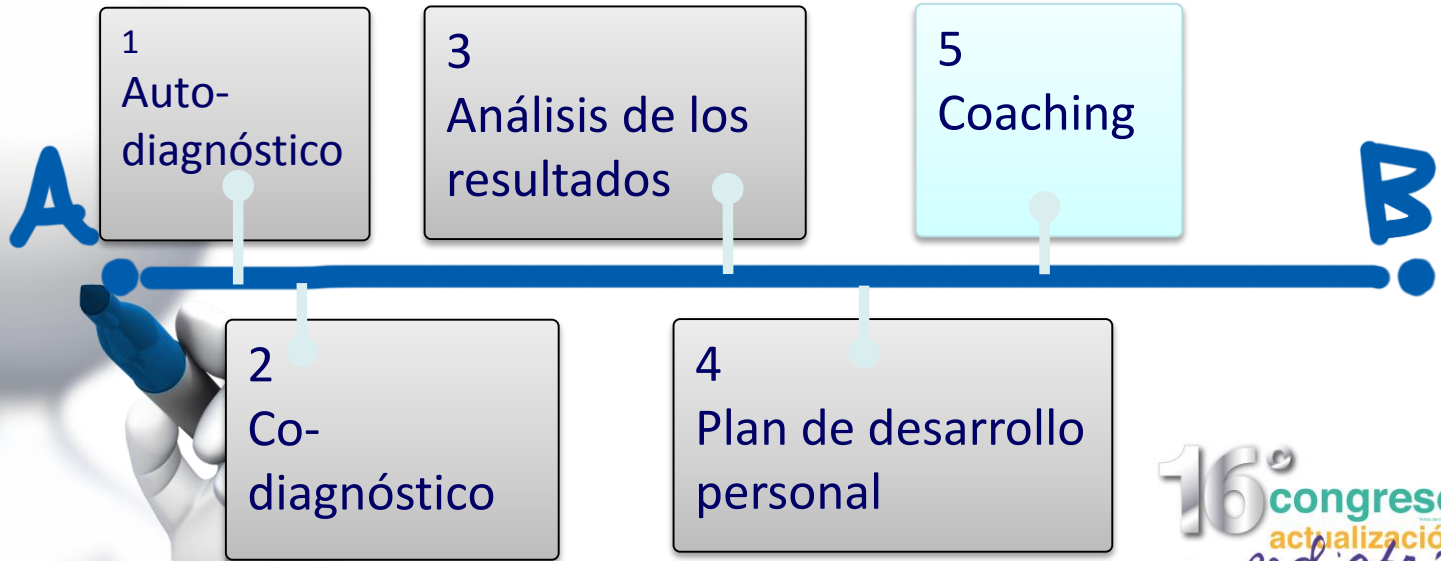
1. Desarrollo de las fortalezas
2. Acciones de mejora
3. Programa de seguimiento

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

16° congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019

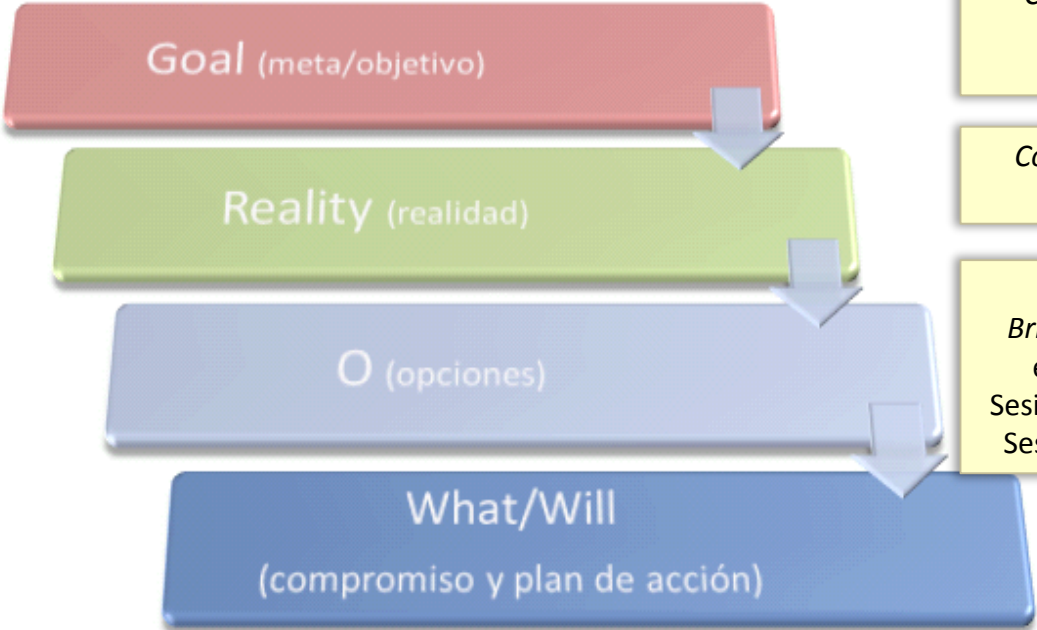


ITINERARIO DE DESARROLLO



16º congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019

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

16º congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019

iPS



AEPap 2019

Modelo de
P. Cardona

Externo

Información

Formación

Coaching

Entrenamiento

Conocimiento
abstracto

Conocimiento
experiencial

Motivación racional (razón)

Esfuerzo-voluntad

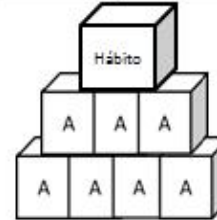
Decisión

Acción

Motivación espontánea (corazón)

Combustible
autoestima

Interno

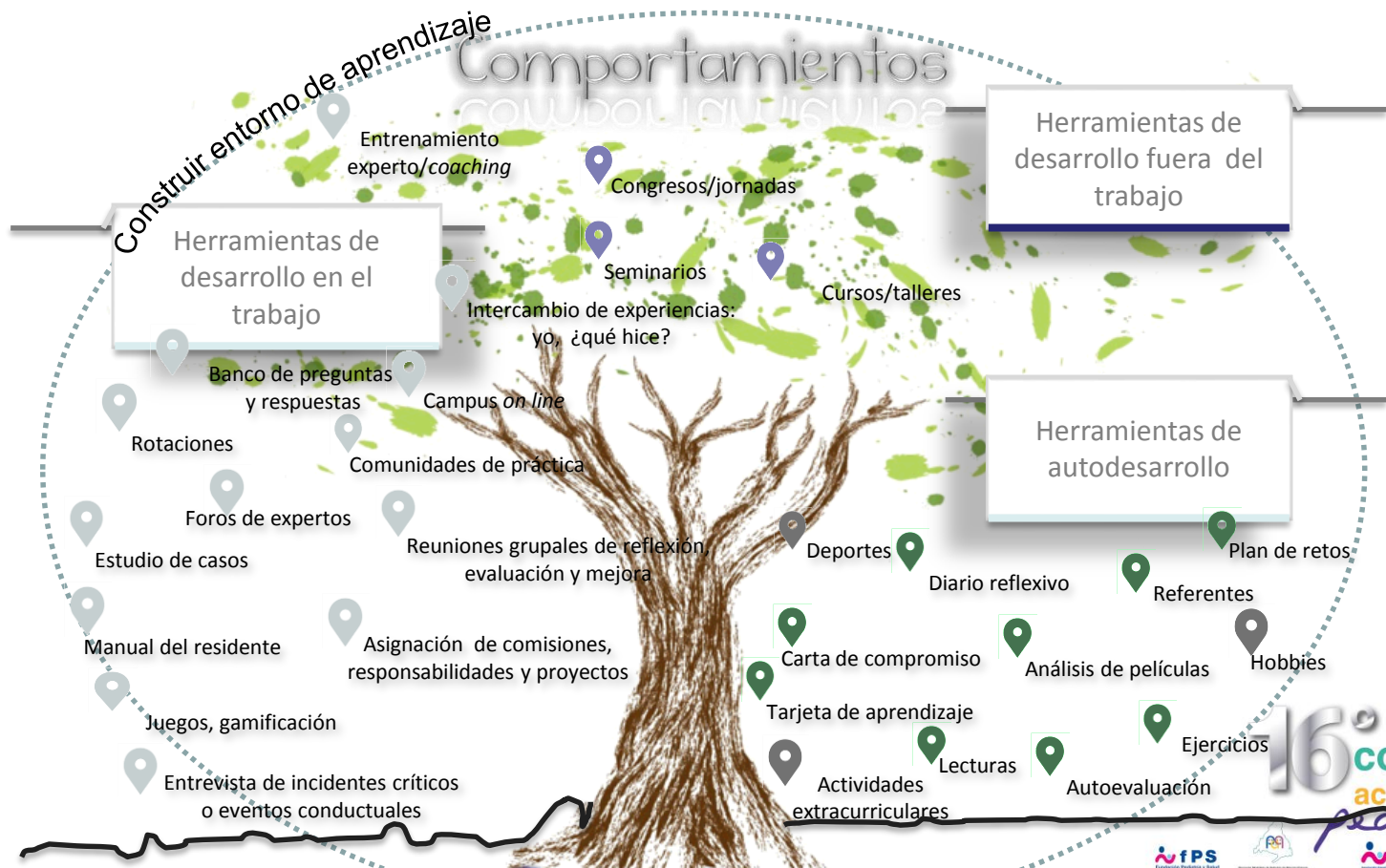


16º congreso*
actualización
pediatria
AEPap 2019



Construir entorno de aprendizaje

Comportamientos colaborativos

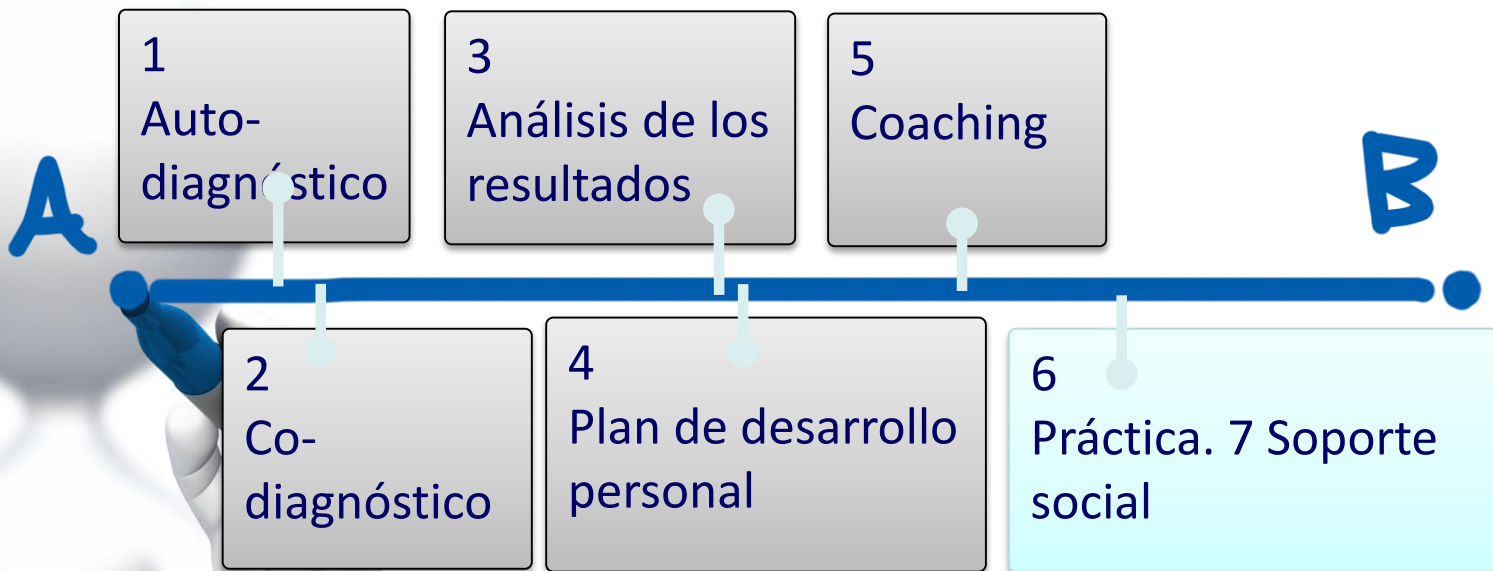


Competencias colaborativas

16º congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019



ITINERARIO DE DESARROLLO





PRÁCTICA

Conoce la conducta deseada

Imita el comportamiento

Analiza los logros y los fracasos

Se genera nuevo conocimiento y aprendizaje

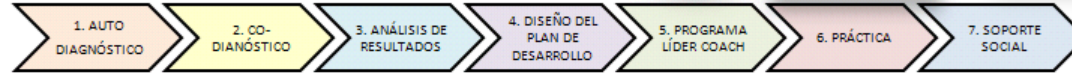
Repite

Crea hábito

16º congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019



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



16º congreso*
actualización
pediatría
AEPap 2019



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

16º congreso*
actualización
pediatria
AEPap 2019

fPS

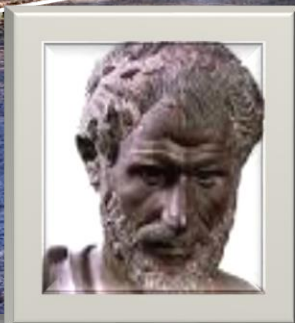


AEPap

2019

Conclusiones

¿Cuánto me queda
para llegar a Atenas?



fPS



AEPap 2019

16º congreso*
actualización
pediatría

"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

15^o curso
actualización
pediatría
AEPap 2018

fPS
Fundación Pediatría y Salud



AEPap 2018

