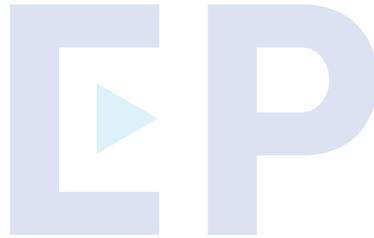


# CTRP0005/ Coaching de fortalezas



## ÍNDICE

- Módulo 1. Exposición del Coaching por fortalezas
- Módulo 2. La figura del coach
- Módulo 3. Proceso del Coaching de fortalezas
- Módulo 4. Aplicación del proceso de Coaching de fortalezas

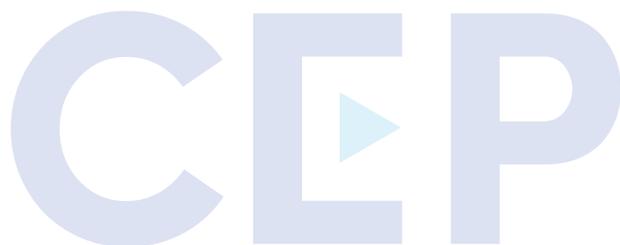
## OBJETIVOS

- Construir o potenciar las fortalezas personales y maximizar su uso en el logro de metas y aspiraciones



# 1

## Exposición del Coaching por fortalezas



### **CONTENIDO:**

1. Identificación de las bases y los principios básicos
  - 1.1 Introducción al Coaching de fortalezas
  - 1.2 Fortalezas vs debilidades

1.3 Diccionario y clasificación de la fortalezas

1.4 Desarrollo estratégico de las fortalezas del coach y del coachee

### **OBJETIVOS:**

Explicar las bases y los principios del Coaching de fortalezas

## 1. IDENTIFICACIÓN DE LAS BASES Y LOS PRINCIPIOS BÁSICOS

El Coaching por Fortalezas se centra en la premisa de que cada individuo posee un conjunto único de fortalezas innatas que, cuando se identifican y se desarrollan adecuadamente, pueden conducir a un mayor éxito y bienestar en todas las áreas de la vida. Este enfoque contrasta con las metodologías tradicionales que a menudo se enfocan en corregir debilidades.



En lugar de invertir tiempo y recursos en mejorar aspectos en los que somos naturalmente menos competentes, el Coaching por Fortalezas busca potenciar aquello en lo que ya destacamos.

Durante este módulo, vamos a ver las diferencias entre centrarse en fortalezas o en debilidades, y presentaremos un diccionario y una clasificación de las fortalezas basado en modelos ampliamente reconocidos, como el VIA (Valores en Acción) y el modelo de Gallup. Aprenderemos a identificar estas fortalezas tanto en nosotros mismos como en los demás, utilizando herramientas y cuestionarios específicos diseñados para este propósito.

Además, veremos cómo desarrollar estratégicamente las fortalezas tanto del coach como del coachee. Este desarrollo no solo se enfoca en el reconocimiento de las fortalezas, sino también en su aplicación práctica en diversas situaciones.

La autoconciencia y el autodesarrollo continuo son elementos clave para el éxito en el Coaching por Fortalezas, y se proporcionarán técnicas y ejercicios prácticos para cultivar estas habilidades.

### 1.1 Introducción al Coaching de Fortalezas

El Coaching de Fortalezas es una metodología innovadora que ha ganado popularidad en los últimos años debido a su enfoque positivo y constructivo en el desarrollo personal y profesional. A diferencia

de los enfoques tradicionales que tienden a centrarse en identificar y corregir debilidades, el Coaching de Fortalezas se centra en descubrir, potenciar y maximizar las habilidades y capacidades innatas de los individuos.



## A. Principios fundamentales del Coaching de Fortalezas

### 1. Enfoque en las fortalezas innatas

La premisa central del Coaching de Fortalezas es que cada persona posee un conjunto único de fortalezas innatas. Estas son áreas en las que el individuo no solo se destaca, sino que también disfruta y se siente energizado al trabajar en ellas. Al identificar y desarrollar estas fortalezas, las personas pueden alcanzar un mayor nivel de éxito y satisfacción.

### 2. Desarrollo y maximización

En lugar de invertir tiempo y recursos en mejorar áreas de debilidad, el Coaching de Fortalezas nos invita a centrarnos en nuestras áreas de excelencia. La investigación sugiere que el desarrollo de fortalezas

conduce a una mayor eficiencia y efectividad, ya que trabajar en lo que somos naturalmente buenos es más productivo y motivador.

### 3. Bienestar integral

Al potenciar nuestras fortalezas, no solo mejoramos nuestro desempeño en el trabajo, sino que también incrementamos nuestro bienestar general. Las personas que trabajan en sus áreas de fortaleza obtienen mayores niveles de satisfacción, menos estrés y una mejor calidad de vida.

### 4. Impacto positivo en el entorno

El enfoque en fortalezas no solo beneficia al individuo, sino también a su entorno. Equipos y organizaciones que adoptan una cultura basada en fortalezas tienden a ser más colaborativos, innovadores y exitosos.

## B. Proceso del Coaching de Fortalezas

### 1. Identificación de fortalezas

Utilización de herramientas y cuestionarios específicos, como el CliftonStrengths de Gallup o el VIA (Valores en Acción), para identificar las fortalezas principales de un individuo. Estas herramientas proporcionan una visión detallada de las áreas donde la persona tiene un talento innato y cómo puede aprovecharlo.

### 2. Desarrollo de fortalezas

Una vez identificadas las fortalezas, el siguiente paso es desarrollarlas. Esto implica crear planes de acción específicos para cultivar estas habilidades en diferentes contextos, tanto personales como profesionales. Se utilizan técnicas de coaching para establecer metas claras y diseñar estrategias que permitan maximizar el uso de estas fortalezas.

### 3. Aplicación práctica

Implementar las fortalezas en situaciones reales es crucial para el desarrollo continuo. Se anima a los coachees a aplicar sus fortalezas en sus tareas diarias, proyectos y relaciones interpersonales. A través

de la práctica, las fortalezas se integran más profundamente en su comportamiento y estilo de vida.

#### 4. Evaluación y ajuste

El coaching de fortalezas es un proceso dinámico que requiere evaluación continua. Se monitorean los progresos y se ajustan las estrategias según sea necesario para asegurar que las fortalezas se están utilizando de manera efectiva y están contribuyendo al logro de los objetivos del coachee.

### C. Beneficios del Coaching de Fortalezas

Sus principales beneficios son los siguientes:

#### BENEFICIOS DEL COACHING DE FORTALEZAS

Mayor motivación y compromiso	Las personas tienden a estar más motivadas y comprometidas cuando trabajan en áreas donde se sienten competentes y disfrutan. Esto aumenta la productividad y el rendimiento general.
Mejora del desempeño	Al enfocar el desarrollo en áreas de fortaleza, los individuos pueden alcanzar niveles más altos de desempeño. Las fortalezas actúan como catalizadores que permiten a las personas sobresalir en sus roles.
Satisfacción y bienestar	Trabajar en fortalezas no solo mejora el rendimiento, sino también la satisfacción personal y el bienestar. Las personas que se enfocan en sus fortalezas reportan mayores niveles de felicidad y menos estrés.
Desarrollo profesional continuo	El Coaching de Fortalezas fomenta una mentalidad de crecimiento y desarrollo continuo. Los coachees aprenden a identificar nuevas oportunidades para aplicar y desarrollar sus fortalezas, lo que contribuye a su avance profesional.



Se denomina Coachee a la persona que recibe coaching. El individuo que participa en un proceso de coaching con el objetivo de desarrollar sus habilidades, alcanzar sus metas y mejorar su desempeño en diversas áreas de su vida personal o profesional. El coachee trabaja en colaboración con el coach, quien facilita su proceso de aprendizaje y crecimiento mediante preguntas, reflexiones y técnicas específicas de coaching.

## 1.2 Fortalezas vs Debilidades

Centrarse en las fortalezas en vez de en las debilidades en el contexto del coaching supone una gran diferencia.

Vamos a ver en este tema los diferentes enfoques para que podamos apreciar por qué el Coaching de Fortalezas se ha convertido en una metodología tan efectiva y motivadora.

### A. Enfoque tradicional: mejora de debilidades

Tradicionalmente, el coaching y otros métodos de desarrollo personal y profesional han puesto un gran énfasis en identificar y corregir las debilidades. Este enfoque parte de la premisa de que al mejorar nuestras áreas menos desarrolladas, podemos convertirnos en individuos más equilibrados y competentes. Aunque esta metodología tiene sus méritos, presenta varios desafíos:

#### 1. Desmotivación

Enfocarse constantemente en las áreas donde somos menos competentes puede ser desmotivador. El proceso de mejorar una debilidad suele ser lento y frustrante, lo que puede llevar a una disminución de la motivación y la autoestima.

## 2. Menor eficiencia

Trabajar en nuestras debilidades a menudo requiere una inversión significativa de tiempo y recursos para lograr mejoras marginales. Este enfoque puede resultar en una menor eficiencia en el uso de nuestros talentos y capacidades.

## 3. Limitación del potencial

Al concentrar nuestros esfuerzos en corregir debilidades, podemos pasar por alto las oportunidades para desarrollar y maximizar nuestras fortalezas, lo cual limita nuestro verdadero potencial.



## B. Enfoque de Coaching de Fortalezas: maximización de talentos innatos

Sin embargo, el Coaching de Fortalezas adopta un enfoque completamente diferente, centrándose en identificar y potenciar las habilidades y capacidades innatas de los individuos. Este enfoque se basa en varios principios clave:

## 1. Mayor motivación

Trabajar en áreas donde ya somos fuertes resulta naturalmente motivador. Las personas tienden a disfrutar más y a sentirse más energizadas cuando se dedican a actividades en las que destacan. Esta motivación intrínseca facilita el aprendizaje y el crecimiento.

## 2. Eficiencia en el desarrollo

Desarrollar fortalezas es un proceso más eficiente, ya que estamos construyendo sobre una base sólida de habilidades y talentos pre-existentes. Las mejoras en estas áreas tienden a ser más rápidas y significativas.

## 3. Alto impacto en el rendimiento

Las fortalezas, cuando se desarrollan y aplican adecuadamente, pueden tener un impacto considerable en el rendimiento. Las personas que utilizan sus fortalezas de manera regular tienden a alcanzar niveles más altos de éxito y satisfacción en sus roles.

## C. Evidencia empírica del enfoque en fortalezas

Numerosos estudios han demostrado los beneficios de centrarse en las fortalezas. Por ejemplo los siguientes:

**Estudios de Gallup:** Gallup ha llevado a cabo investigaciones extensas que muestran que las personas que utilizan sus fortalezas diariamente son tres veces más propensas a informar que tienen una excelente calidad de vida y seis veces más propensas a estar comprometidas en su trabajo.

**Investigación de VIA Institute on Character:** los estudios realizados por VIA (Values in Action) indican que el uso consciente y frecuente de las fortalezas está asociado con un mayor bienestar, menor estrés y una mayor resiliencia.

### 1.3 Diccionario y clasificación de las fortalezas

Para aplicar eficazmente el Coaching de Fortalezas, es esencial comprender qué son las fortalezas y cómo pueden clasificarse. Este conocimiento permite a los coaches y coachees identificar y desarrollar habilidades innatas de manera estructurada y sistemática.

En este punto, vamos a conocer un poco mejor dos modelos ampliamente reconocidos: el VIA (Valores en Acción) y el modelo de Gallup, proporcionando una clasificación detallada de las fortalezas y herramientas para su identificación y aplicación.

#### A. VIA (Valores en Acción)

El modelo VIA fue desarrollado por los psicólogos Martin Seligman y Christopher Peterson como parte de la psicología positiva. Su objetivo es identificar y clasificar las virtudes y fortalezas humanas que son valoradas universalmente.

La relación entre el VIA Institute y el Coaching de Fortalezas se puede entender a través de los siguientes aspectos clave:

Investigación sobre fortalezas de carácter	El VIA Institute ha llevado a cabo extensas investigaciones para identificar y clasificar las fortalezas de carácter universales que son valoradas en diversas culturas y contextos. Su investigación ha demostrado que el uso consciente y frecuente de las fortalezas de carácter está asociado con un mayor bienestar, menor estrés y mayor resiliencia.
Clasificación VIA de fortalezas	Una de las principales contribuciones del VIA Institute es la creación del Inventario VIA de Fortalezas (VIA Survey), una herramienta de evaluación que identifica 24 fortalezas de carácter organizadas en seis virtudes principales. Estas fortalezas incluyen cualidades como la curiosidad, la gratitud, la perseverancia, el amor, la justicia y la sabiduría.

---

Aplicación práctica en Coaching	La clasificación y evaluación de las fortalezas de carácter proporcionadas por el VIA Institute son herramientas fundamentales para los coaches. Estas herramientas ayudan a los coaches a identificar las fortalezas de sus coachees y a desarrollar estrategias personalizadas para potenciar estas fortalezas en diversas áreas de sus vidas.
---------------------------------	--

---

Enfoque en la psicología positiva	El VIA Institute se basa en los principios de la psicología positiva, que se enfoca en estudiar y promover las cualidades que permiten a las personas prosperar. El Coaching de Fortalezas se alinea perfectamente con esta perspectiva, ya que se centra en potenciar las cualidades positivas en lugar de corregir deficiencias.
-----------------------------------	--

---

Recursos y formación	El VIA Institute proporciona una variedad de recursos educativos y programas de formación para coaches y profesionales que desean integrar el enfoque de fortalezas en su práctica. Estos recursos incluyen guías, talleres y certificaciones que ayudan a los coaches a aplicar los principios de la psicología positiva y las fortalezas de carácter en su trabajo.
----------------------	---

---

El inventario VIA de Fortalezas identifica 24 fortalezas de carácter organizadas en seis virtudes principales. Estas fortalezas son consideradas universales y pueden ser desarrolladas y aplicadas en diversos contextos.

Las virtudes y fortalezas del modelo VIA son las siguientes:

### **1. Sabiduría y conocimiento:**

- Curiosidad: interés por explorar nuevas ideas y experiencias.
- Amor por el aprendizaje: pasión por adquirir nuevos conocimientos.
- Juicio/pensamiento crítico: capacidad de analizar y evaluar información de manera objetiva.
- Creatividad: habilidad para generar ideas originales y útiles.

- Perspectiva: habilidad para ofrecer consejos sabios y considerar múltiples aspectos de una situación.



## 2. Coraje:

- Valentía: disposición para enfrentarse a miedos y desafíos.
- Perseverancia: capacidad para seguir adelante a pesar de los obstáculos.
- Honestidad: ser sincero y auténtico.
- Entusiasmo/vitalidad: energía y pasión por la vida.

## 3. Humanidad:

- Amor: capacidad para formar y mantener relaciones cercanas y genuinas.
- Amabilidad: disposición para ayudar a los demás.
- Inteligencia social: habilidad para entender y gestionar relaciones interpersonales.

## 4. Justicia:

- Trabajo en equipo: colaboración y cooperación con otros.
- Equidad: trato justo y sin prejuicios hacia los demás.

- Liderazgo: capacidad para guiar y motivar a otros.

## 5. Templanza:

- Perdón: disposición para perdonar a los demás.
- Humildad: reconocer y valorar las contribuciones de otros.
- Prudencia: capacidad para tomar decisiones sabias y evitar riesgos innecesarios.
- Autocontrol: habilidad para regular emociones y comportamientos.

## 6. Trascendencia:

- Apreciación de la belleza y la excelencia: capacidad para reconocer y valorar la belleza y el talento en el mundo.
- Gratitud: reconocimiento y apreciación de los aspectos positivos de la vida.
- Esperanza: expectativa positiva hacia el futuro.
- Humor: capacidad para ver el lado positivo y encontrar alegría.
- Espiritualidad: sentido de propósito y conexión con algo más grande que uno mismo.

## B. Modelo de Gallup (CliftonStrengths)

El modelo CliftonStrengths, desarrollado por Gallup, se centra en identificar y maximizar los talentos innatos de las personas. Este modelo se basa en décadas de investigación y ha sido utilizado por millones de personas en todo el mundo para mejorar su desempeño y bienestar.

Gallup ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo y la popularización del Coaching de Fortalezas a través de su enfoque basado en la identificación y potenciación de talentos innatos.

Los aspectos clave son los siguientes:

Investigación sobre fortalezas	Gallup ha llevado a cabo décadas de investigación para entender cómo los individuos pueden alcanzar su máximo potencial mediante el desarrollo de sus fortalezas. Sus estudios han demostrado que las personas que utilizan sus fortalezas diariamente son más comprometidas, productivas y felices.
CliftonStrengths (anteriormente conocido como StrengthsFinder)	Una de las principales contribuciones de Gallup al Coaching de Fortalezas es la creación de la evaluación CliftonStrengths. Este instrumento, desarrollado por el psicólogo Donald O. Clifton, es una herramienta de evaluación que identifica las principales fortalezas de un individuo. La evaluación CliftonStrengths se basa en la teoría de que al conocer y desarrollar nuestras fortalezas innatas, podemos mejorar significativamente nuestro desempeño y satisfacción en diversas áreas de la vida.
Enfoque en psicología positiva	Gallup ha adoptado los principios de la psicología positiva, que se enfoca en estudiar y promover las cualidades y factores que permiten a los individuos y comunidades prosperar. El Coaching de Fortalezas se alinea con esta perspectiva al centrarse en lo que las personas hacen bien en lugar de lo que necesitan mejorar.
Aplicaciones prácticas en Coaching	Gallup ha desarrollado numerosas aplicaciones prácticas y recursos para coaches que utilizan el enfoque de fortalezas. Esto incluye programas de formación y certificación para coaches, así como herramientas y metodologías específicas para implementar el Coaching de Fortalezas en contextos personales y organizacionales.
Impacto organizacional	Gallup ha trabajado con numerosas organizaciones para integrar el enfoque de fortalezas en sus culturas y prácticas de gestión. Las investigaciones de Gallup han demostrado que las organizaciones que adoptan un enfoque basado en fortalezas ven mejoras significativas en el compromiso de los empleados, la productividad y la retención de talento.

El CliftonStrengths identifica 34 temas de talento que se agrupan en cuatro dominios principales. Estos talentos representan patrones naturales de pensamiento, sentimiento y comportamiento que pueden ser productivamente aplicados.



Son los siguientes:

## 1. Dominio de ejecución

- **Logro (Achiever)**: Necesidad de logro y productividad.
- **Arreglador (Arranger)**: Habilidad para organizar y coordinar múltiples variables.
- **Creencias (Belief)**: Adherencia a valores fundamentales y consistencia.
- **Consistencia (Consistency)**: Trato justo y equitativo hacia los demás.
- **Deliberativo (Deliberative)**: Tomar decisiones cuidadosas y prudentes.
- **Disciplina (Discipline)**: Estructura y organización.
- **Enfoque (Focus)**: Concentración y persistencia en metas.