

VEINTE

RECURSOS HUMANOS

UN MUNDO DIGITAL

VERÓNICA RAMALLAL

FORMACIÓN

ANA BELEN ARCONES. IMF

Docuten - Firma Digital

BRAIS MENDEZ

COACHING

JANE RODRÍGUEZ DEL TRONCO

OCTUBRE
2018



Fotos: Jane Rodríguez del Tronco

JANE RODRÍGUEZ DEL TRONCO

Si conoces a Jane, entiendes lo que es la excelencia.

V.- Inspirando a las personas a la excelencia, ¿por qué, Jane?

JRdT.- Diría que este claim 'Inspiring People to Excel' es lo que mejor resume y combina todo lo que hago. Hasta hace diez años me dedicaba al Marketing y a las Ventas, y mi cambio profesional hacia el desarrollo del talento vino precisamente por mi inquietud de aportar todo lo que había aprendido a las personas, de hacer que encontrasen

su valor, que desplegasen todo su potencial e... ¡inspirarles para brillar!

Para mí la búsqueda de la excelencia es una actitud, un valor por el cual te guías en la vida en todo lo que haces.

V.- Directora de 'The Bold Choice', ¿por qué ese nombre para tu consultora?

JRdT.- Es una expresión que se utiliza en el mundo anglosajón de manera frecuente en el teatro, para animar a los actores a dar lo mejor de sí mismos, a que se atrevan a dejarse la piel y a hacer todo lo posible para que su actuación sea extraordinaria: Bold!

TALENT
Consultant
and
Executive
COACH.
'INSPIRING
PEOPLE TO
EXCEL!'

"La búsqueda de la excelencia es una actitud, un valor por el cual te guías en la vida en todo lo que haces."



En mi caso, además me recordaba a uno de los proyectos más bonitos en los que trabajé en mi última etapa en Marketing con Yum!: el lanzamiento de Taco Bell en España. Y 'the bold choice' era el claim en la empresa con la que se identificaba a este tipo de comida tex-mex, una apuesta diferente y atrevida, como lo que suponía para mí emprender y lo que quería ofrecer con mi propia consultora.

V- Directora, docente, conferenciante, mentora, coach... ¿qué es lo que más te gusta?

JRdT.- Pues primero te diría que no me gustaría tener que seleccionar ni abandonar nada, aunque para algunos esto pueda significar perder foco. Para mí el foco está en el desarrollo de personas, a nivel individual u organizacional, a través de la metodología que se necesite en cada momento.

V.- ¿Disfrutas de tu trabajo?

JRdT.- Disfruto con todo en su justa medida. Y soy culo inquieto. La docencia me gusta mucho, pero... ¡no me gusta tener que poner notas y hasta con decimales! El coaching me apasiona, y de hecho es el ingrediente en común a todo lo que hago; y, sobre todo, ¡me fascina el coaching de equipos! Supone sentir mucha presión en la preparación y sudar bastante en la ejecución por el nivel de incertidumbre al que te enfrentas. Y cuando terminas, aunque agotada, si ha servido para que un grupo de personas, un equipo, cambie de rumbo ¡chapeau! Es un subidón. Como también lo son las conferencias, con las que disfruto enormemente, sobre todo si son de Marca Personal o de Liderazgo.

V.- Hablemos de coaching, ¿para qué sirve el coaching?

JRdT.- En las empresas lo suele contratar el área de desarrollo y talento. A veces, porque detectan

una necesidad de cambio o mejora en un profesional, o bien porque quieren que despliegue las habilidades que necesitará en el futuro en un tiempo extraordinario. Otras veces son profesionales de manera independiente los que lo solicitan, bien para objetivos como los anteriores, bien para cambiar de empresa, para ascender en la que están, para trabajar su marca personal, para encontrar empleo y posicionarse nuevamente en el mercado, para emprender. Todo esto quedaría en lo que se conoce como coaching ejecutivo. Luego está el life coaching, que en teoría trabaja objetivos más personales. Pero en mi opinión es difícil marcar la línea que los separa, porque... ¿acaso los profesionales no son primero personas? Por experiencia, nuestro comportamiento no suele ser tan diferente en cada ámbito.

V.- ¿Y el coaching de equipos?

JRdT.- Cuando se trata de un



“

En coaching de equipos, trabajamos para ayudarles a identificar con qué cuentan y qué les falta para convertirse en un equipo de alto rendimiento.

”



coaching de equipos, trabajamos para ayudarles a identificar con qué cuentan y qué les falta para convertirse en un equipo de alto rendimiento, y les acompañamos en el diseño de un plan de acción que así lo permita. Dependiendo de la fase en la que esté el equipo y del reto al que se enfrente, se enfocan las sesiones de una u otra manera.

Todos nos planteamos objetivos que nos cuesta alcanzar o que quizás queremos conseguir en menos tiempo.

V.- El coaching, ¿es solo cosa de líderes o directivos?

JRdT.- En absoluto. Todos podemos necesitar de un coach en algún momento. Todos nos planteamos objetivos que nos cuesta alcanzar o que quizás queremos conseguir en menos tiempo. Y a veces con la ayuda de otro, con un empujoncito de alguien que nos facilite cambiar la forma de ver las cosas, que nos inspire, que nos permita conocernos mejor, saber cuáles son nuestras creencias limitantes o aquellas que nos expanden, y reconocer nuestras emociones... ¡eureka, nuestro mundo se mueve!

V.- Una empresa quiere implementar un proceso de coaching, ¿por dónde empezamos?

JRdT.- Es importante conocer de antemano qué objetivos quiere la organización para el profesional, por qué y para qué está contratando un coach. El coachee o profesional que lo va a recibir tiene que estar de acuerdo con iniciar el proceso, pues sin su voluntad de cambio y su disposición a trabajar para ello, nada será posible. Una vez que esto ocurre, para mí es importante conocer si ha tenido algún feedback 360º y sus resultados. En la primera sesión se acuerdan los objetivos específicos a trabajar y se firma un acuerdo de colaboración con los compromisos de cada parte y la metodología a seguir, entre otras

INSPIRING PEOPLE TO EXCEL



JANE RODRÍGUEZ DEL TRONCO
@JanedelTronco
www.theboldchoice.com

cuestiones. Y, por supuesto, si no hay confianza plena entre coach y coachee, el proceso no podrá seguir adelante, por lo que en ocasiones se produce un encuentro previo de validación por ambas partes.

V.- Hablando de feedback...
¡Enhorabuena por la 2ª edición de vuestro libro 'Smart Feedback' que habéis escrito Rosa, Noemí y tú. ¿Cómo surgió la idea de vuestro libro?

JRdT.- Pues la idea surgió a raíz de diseñar e implementar un programa completo de desarrollo, con formación presencial y en formato MOOC, para una entidad bancaria internacional que quería cambiar la forma en la que se relacionaban y se daban feedback. Trabajamos tanto desarrollando el programa y teníamos tanto desarrollado de

formaciones anteriores que no dudamos un segundo en ponernos manos a la obra para escribir Smart Feedback.

V.- ¿Y qué recuerdos guardas de escribir el libro entre las tres?
JRdT.- Me quedo con nuestra capacidad de trabajo en equipo y nuestra coordinación. Lo tomamos como si de un proyecto más se tratase, con una fecha de entrega muy ambiciosa ¡Y ahí está! Pero el momento en el que Rosa y yo llegamos a la oficina y vimos el montón de cajas de libros ya impresos; ese momento en el que abrimos una y tocamos los primeros ejemplares, ¡y los olimos!, es un momento para recordar, sin duda. O la presentación en Sevilla con nuestros familiares, amigos, clientes... de nuestra tierra. ¡Un subidón!

V.- ¿Y hay planes de futuro?
JRdT.- Muchos, no podría ser de otra manera; tengo poco desarrollada la habilidad de aburrirme, que no sé si es una suerte, la verdad. Destacaría quizás la nueva etapa de The Bold Choice, con un posicionamiento mucho más claro, con un equipo mayor y con perfil internacional. Más que un plan, es un sueño en vías de cumplirse cargado de planes, buena gente y muchas ganas.

"EN EL ENCUENTRO CON OTRA PERSONA MUCHAS COSAS SUCEDEN: VEMOS DIFERENTE, NOS RETAMOS, NOS DAMOS FEEDBACK, NOS MOTIVAMOS, NOS COMPROMETEMOS."