

Los 5 secretos del Coaching Ejecutivo y Líderes Coach



■ ■ ■ ■ Daniel Colombo ■ ■ ■ ■

Los 5 secretos del Coaching Ejecutivo y Líderes Coach

**Las estrategias que nadie te enseña
de la disciplina de más crecimiento
en todo el mundo**

■ ■ ■ Daniel Colombo ■ ■ ■

■ Introducción ■ ■ ■

En el mundo laboral actual, la adopción de programas de coaching para ejecutivos se ha convertido en una práctica habitual.

Desde 1980, cuando se formalizó esta disciplina en los Estados Unidos, se ha expandido el “business coaching” a todas las latitudes. De Canadá bajó a Norteamérica; de allí, a Europa con una mirada más humanista, y se arraigó en la cultura empresarial como jamás antes lo había hecho ninguna disciplina de formación, aprendizaje y práctica.

Hoy, prácticamente más del 75% de las compañías de todo nivel consideran al coaching empresarial como una parte importante de las competencias profesionales para sus niveles de dirección, y en otro alto porcentaje, para todos sus equipos en general.

Y esto tiene su razón de ser, puesto que quienes se forman como coaches ejecutivos y de liderazgo son profesionales que ayudan a sus clientes a alcanzar su máximo potencial.

Por eso, a modo de síntesis basada en mi experiencia de 30 años como coach de CEOs, alta gerencia y equipos, y de desarrollo de liderazgo de celebridades, deportistas de alta competencia y todo tipo de industrias, en este libro comparto contigo varios aspectos quizás desconocidos del coaching de negocios y del Liderazgo Coach.

■ Mentalidad de Coach Ejecutivo ■ ■ ■

Según ICF (International Coaching Federation), la mayor organización mundial de coaches profesionales, de la que formo parte, es central el aspecto de lo que llaman “Mindset Coach”, es decir, ser, hacer y tener -en ese orden- una “mentalidad de coach”; coach ejecutivo y de negocios en este caso.

Entonces, si eres coach y te has certificado en cualquier corriente de formación o estás avanzando en ese camino, quiero compartir contigo mi percepción de cuál es la base del éxito cuando se lo ejerce en forma profesional y ética en las empresas.

Porque trabajar en el marco corporativo no tiene nada que ver, en lo absoluto, con una formación general que es la de base que se entrega en las instituciones educativas de coaching alrededor del mundo.

No hay una sola respuesta sobre ese factor de éxito, aunque, sin dudas, aparece de la mano de la formación, especialización y, sobre todo, la experiencia que se alcanza con el correr de los años.

El coaching ejecutivo aporta una mirada refrescante, actual, contemporánea y enfocada en la acción y resultados, como ninguna otra rama lo hace.

En mi caso he invertido miles de dólares en formación en distintas certificaciones de nivel internacional, y sé, por experiencia y por referencia de más de 2600 empresas clientes con las que he trabajado, que hay algunas corrientes de formación de coaches que funcionan mejor que otras para el ámbito corporativo.

Sin desconocer la valía de orientaciones más filosóficas, que conozco por haber cursado esas disciplinas, es la vuelta al origen del business coach de estilo norteamericano la que mejor acompaña en la resolución de necesidades de las empresas actuales.

La combinación con otras disciplinas, como el coaching aplicado al liderazgo, que, en mi caso, aprendí de la mano de mi mentor, el referente mundial John Maxwell en su Universidad en los Estados Unidos, y la PNL (Programación Neuro Lingüística), hacen que la formación de profesionales del coaching especializados en el modelo ejecutivo sea altamente eficaz, una vez que se tengan las competencias generales de base certificadas.

En lo personal, brindo esta formación en forma individual para potenciar el liderazgo de ejecutivos, y también en forma de cursos y diplo-

mados que son la base, también, del desarrollo de Líderes Coach, que son quienes conducen equipos y adoptan competencias de coaching de esta rama para su desempeño diario. Por lo tanto, en mi experiencia, no es sólo para coaches sino también para líderes que deseen mejorar.

Mindset de Líderes Coach

Así como hay una mentalidad de coaches ejecutivos, hace unos diez años que surgió con fuerza un concepto que podemos enroscar en el Liderazgo Coach.

¿Qué es eso?, podrías preguntarte con toda razón. Es que, de la mano del entrenamiento de ejecutivos de todos los niveles, el coaching en empresas se adopta y adapta, internamente, para el entrenamiento de quienes lideran personas.

No importa si estás en un rol operativo, en una planta de producción, en finanzas, tecnología, eres CEO, accionista o en el board directivo, el Liderazgo Coach basado en las competencias del coaching ejecutivo, te permitirá:

- *Marcar la diferencia en los resultados.*
- *Motivar a las personas, y sostener tu automotivación diaria.*
- *Elevar el nivel de productividad y desempeño.*
- *Generar marcos de satisfacción y bienestar laboral*
- *Crear redes de aprendizaje colaborativo más horizontal y fuera de los modelos verticalistas imperantes en la era industrial y post-industrial.*
- *Mejorar completamente la comunicación e interacción, entre otros aspectos.*

Por eso son miles los Líderes Coach alrededor del mundo que eligen formarse en coaching ejecutivo, como complemento de sus otras habilidades y destrezas técnicas de base.

Desde quienes trabajamos en el ámbito corporativo, es necesario contar con experiencia y competencias específicas para despertar habilidades de coaching pensadas y diseñadas para liderar en empresas, gobiernos, organizaciones no gubernamentales, emprendimientos y negocios de todo tipo.

Te aseguro que, al llevar adelante la dirección desde esta perspectiva, elevan muy rápidamente el nivel de su propio desempeño y la calidad en la conducción de personas, con enfoque en la excelencia.

Entonces, te invito a explorar estos 5 secretos ¡por fin revelados! Mi intención es que pongas a prueba lo que comarto aquí; que puedas comprobarlo por ti, y que adoptes lo que consideras que te funcione, y cambies lo que no te funcione.

Es esta mirada empírica de aprender y aplicar, formarte y experimentar, exactamente la misma que llevo adelante con éxito con clientes de 18 países en los últimos 30 años.

Deseo que disfrutes de la lectura de este libro, y que puedas adaptarlo a tu realidad.

Tu amigo coach (como digo en el canal de YouTube),



Daniel Colombo

■ Qué es el coaching ■ ■ ■

Quienes se distinguen en el mercado del coaching ejecutivo, una industria en permanente desarrollo, utilizamos diversas técnicas y metodologías para desarrollar al individuo o al equipo objetivo.

Para tener éxito en esta función, es necesario entender cómo entrenar a un ejecutivo con eficacia, y es, justamente, la especialización en coaching empresarial la que dará tanto a coaches como a líderes coaches internos de las empresas, las herramientas que, sin exageración, pueden contribuir decisivamente en su carrera.

Antes de meternos por completo en el mundo corporativo desde mi profesión, quiero comentarte que el corazón me late muy fuerte cada vez que abordo estos temas. Es que el coaching es una disciplina maravillosa. Por si no lo pensaste, puede ayudar y acompañar a resolver problemas, fomentar la confianza y dar las herramientas necesarias para alcanzar tus objetivos.

Sin embargo, como ocurre con muchas actividades en la vida, no todos quienes se dicen coaches lo son profesionalmente. Es que el auge y la masificación del término “coach”, que en español significa entrenador, da lugar a diferentes interpretaciones.

Como sucede en cualquier actividad, hay para todos los gustos. La calidad variable de la preparación y la falta actualización de los programas de estudio en muchas escuelas, junto a cursos cortos de dos o tres días que usan esta palabra, pueden confundir a las personas y hacerles pensar que se trata de una actividad menor. Nada más alejado de la realidad.

Por si no lo sabías, **el coaching, en sí mismo, es uno solo**, con distintas corrientes según los orígenes de donde provenga. Puede ser individual, grupal o de equipos, u organizacional en el caso de que abarque una empresa completa.

En la actualidad hay miles de escuelas de coaching alrededor del mundo; sin embargo, un pequeño número, apenas 350 de esas miles (a agosto 2022), cuenta con el aval más elevado de la International Coaching Federation, la máxima organización de certificación profesional mundial, que garantiza la calidad de la formación, y del alumnado.

En cuanto a corrientes de formación, desde mi perspectiva y sin ánimo de generar polémicas ni celos egoicos, se distinguen cinco principales: la escuela norteamericana, formalizada a comienzos de 1980, donde se inicia el coaching ejecutivo y empresarial como te comenté al comienzo; la europea, relacionada con espíritu general que la estadounidense con la sumatoria de valores más humanísticos; el coaching con Programación Neuro Lingüística, que, en mi experiencia, es una fuente esencial para la disciplina del coach; el ontológico, surgido en Chile, más introspectivo en la esencia del ser; y el neurocoaching, más reciente, que combina herramientas de las neurociencias aplicadas.

De allí que siempre es conveniente formarse en instituciones con avales internacionales, que te permitirán tener la certificación de validez mundial, y, además, la posibilidad de credencializarte en distintos niveles de experiencia.

Algunas ideas sobre el coaching en general

Si te preguntas si alguno de tus coaches se guarda algún truco en la manga, ¡no te preocupes más! Aquí vamos a repasar siete ideas acerca del coaching que la mayoría de la gente desconoce... hasta hoy.

Y no son, aún, los 5 secretos del Coaching Ejecutivo, tal el título de este libro. Aquí estamos en la fase del cuadro de situación y exploración, dos conceptos muy cercanos al modelo que aplico en el coaching ejecutivo desde hace tantos años.

Vamos con estas primeras ideas:

1• El coaching no es una moda: viene de siglos atrás

Por más que en Internet y en las redes sociales parezca que de cualquier lado sale alguien que se dice coach, esta es una disciplina que requiere rigor, profesionalismo y ética.

El rigor está dado a partir de los años de estudio y actualización permanente: no alcanza con cursar la carrera.

El profesionalismo, por el ejercicio impecable con clientes según la orientación que le des (por ejemplo, coaching ejecutivo y empresarial, de vida, educativo, o dedicado al bienestar). Y la experiencia, por la cantidad de horas que tengas desarrollando trabajo real con clientes reales.

El coaching no es una moda, sino que desde los años '80 empezó a implementarse con auge creciente en el mundo empresarial; luego, pasó a la vida personal de esos profesionales de grandes compañías, surgiendo el *"life coaching"*, o entrenamiento para los desafíos de la vida. Desde entonces no ha parado de crecer.

Pero su origen se remonta al siglo V antes de Cristo, especialmente con Sócrates, el filósofo griego que dio a conocer su método de la Mayéutica en la época de mayor esplendor cultural y del pensamiento, donde se definieron algunas de las ideas que son hoy las piedras angulares de la cultura occidental.

La mayéutica significa, literalmente, "técnica de asistir en los partos", es el método aplicado por Sócrates, en el que, por medio de preguntas, logra que sus alumnos o discípulos de su filosofía, descubran respuestas y conocimientos.

En efecto, las preguntas son uno de los recursos esenciales del coaching, y el método socrático es considerado entre los más valiosos a la hora de inspirar cualquiera de las corrientes modernas de entrenamiento.

■ ■ ■ ¿Y de dónde salió la palabra "coach"? ■ ■ ■

De siglos atrás. En inglés se documenta desde 1556, derivada del francés *coach*, a su vez del germano *Kutsche* y éste del húngaro *kocsi*, literalmente "carruaje". Es decir que coach es como un carruaje que transporta a las personas desde un lugar a otro.

A comienzos del siglo XX se empezó a incorporar la figura del coach (entrenador) deportivo, con gran suceso en lo motivacional; y, mucho más adelante, llegó al mundo empresarial.

2 • La diferencia entre coaching, mentoría y psicoterapia

Si te preguntas cuál es la diferencia entre el coaching, el mentoring y la psicoterapia, rápidamente llegarás a comprender los matices que tienen:

COACHING

El coaching, en general, es una forma de acompañamiento que busca ayudar a las personas a alcanzar un objetivo. Trabaja desde el momento presente de la persona hacia el futuro deseado que quiere alcanzar, es decir que no se enfoca principalmente en el pasado.

El coaching suele implicar el trabajo de habilidades específicas, como la fijación de objetivos, la gestión del tiempo, la mejora de las relaciones con los demás, la comunicación y el fomento de la confianza, a modo de ejemplo.

Un objetivo abarcativo de la disciplina ejercida por coaches profesionales es acompañar a alguien a tener más éxito en su vida mediante el cambio y la transformación, que se da a partir de tomas de conciencia y procesos específicos de acción.

Para ser coach no se requiere saber o tener experiencia en los temas que trae el cliente a una sesión.

MENTORING

El mentoreo, a cargo de personas en el rol de mentores, se trata de brindar orientación, el apoyo y la dirección que ofrece alguien que ya ha tenido éxito y posee experiencia en un área concreta de la vida.

Es un intercambio en el que el mentor o mentora guía, apoya y orienta a la persona para que alcance sus objetivos. A diferencia del coaching, su eje no espera que el alumno cambie nada.

Requiere tener experiencia previa en los temas que abordará el “mentee” (persona mentoreada).

PSICOTERAPIA

Por su lado, la psicoterapia es una profesión matriculada oficialmente en cada país, que requiere de la intervención de especialistas en salud mental entrenados para abordar temas de la raíz de la persona, y todo tipo de cuestiones relacionadas con la salud psíquica.

No requiere tener experiencia previa en los temas de quien consulta, y trabaja, según muchas de las corrientes más populares, sobre el pasado y el origen de las problemáticas. Más recientemente, han surgido otras orientaciones psicoterapéuticas que se enfocan en la solución de los problemas del presente, ayudando a aliviar los padecimientos del paciente, sin necesidad de indagar tanto en el pasado; por ejemplo, la psicoterapia Gestalt y la cognitivo conductual.

Ni el coaching ni el mentoring son disciplinas que compiten ni deberían interferir con la psicoterapia de cualquier tipo, debido a que no se poseen los títulos ni las habilidades necesarias para el abordaje que sí tienen los psicólogos y psiquiatras.

El coaching tampoco es consultoría, asesoría, enseñanza en el sentido tradicional, religión ni educación de tipo formal.

3 • Algunas cosas que entrenadores no deberían hacer en las sesiones de coaching

Cualquiera puede hacer coaching si te entrenas lo suficiente y cursas una carrera específica que, en promedio, puede durar hasta dos años. Luego recomiendo especializarse y continuar aprendiendo constantemente.

Por ejemplo, si deseas trabajar con clientes de empresas de cualquier lugar del mundo, incluyendo dar entrenamientos a pequeños y grandes equipos en forma presencial o virtual, necesitas una especialización en coaching ejecutivo y liderazgo coach.

Del otro lado, cualquier persona puede ser cliente de coaching. No hace falta tener una patología (como pasa cuando acudimos a la consulta con terapeutas, que hacen un diagnóstico de lo que te pasa). Incluso tengo clientes de enorme éxito personal y profesional con los que trabajo como su coach empresarial para seguir mejorando y puliendo sus habilidades.

Ahora bien: aunque seas un profesional coach de excelencia, no es recomendable que tengas amistad con los clientes. Estoy hablando de amistad en el sentido más profundo, al menos durante el proceso de coaching.

Por otro lado, el vínculo entre los clientes y su coach se basa en la confianza y en la honestidad. No sirve de nada mentir en ese espacio, ya que desde allí no obtendrás un resultado real para tus inquietudes.

Otro aspecto crucial es mantener el equilibrio emocional y la disciplina constante para acompañar mejor a las personas. Desde cuidar la confidencialidad a ultranza, hasta usar el vocabulario y las formas de trato apropiadas, y el permiso que le pedirás a quien tienes enfrente para profundizar en aspectos que quizás puedan ser sensibles.



4 • Saber cuándo contenerse y cuándo hay que presionar más.



Imagina que ya tienes en tu mano tu título de coach ejecutivo o líder coach y estás en una sesión con un cliente. ¿Cómo sabrás cuándo contenerte para dar tu punto de vista y cuándo puedes acompañar con un estímulo que sea relevante para la otra persona, o para un equipo? Bien: esta es una cuestión sensible, porque la tendencia de muchos coaches es ayudar e incentivar a sus clientes para que se desarrollen y alcancen un mayor grado de satisfacción en cualquier asunto que traigan a las sesiones.

Sin embargo, el ritmo, la temática y lo que hará en definitiva lo indicará, exclusivamente, tu cliente. De allí que el coaching no aconseja (como sí lo hace el mentoreo), sino que indaga y presta preguntas y observaciones neutrales, para que la persona encuentre sus propias respuestas.

El otro asunto sensible es detectar el momento en que hay que presionar más. Se da especialmente cuando un cliente parece que está en medio de un pantano, o repitiendo cíclicamente los mismos asuntos en un círculo vicioso que quizás le resulta cómodo.

Con 'presionar más' me refiero puntualmente a saber detectar cuándo sería indicado hacer preguntas más profundas, puntuales y hasta punzantes -claro que sin agresión ni hostigamiento de ningún tipo- para generar un espacio de mayor impacto en tu cliente; y, desde allí, observar si se mueve hacia algo diferente.

Entonces, se trata de ayudar a que apriete el acelerador, pero el rumbo y la velocidad lo marcará la persona, no quien es coach.

5 • Encontrar tu forma de comunicación favorita para el coaching

Una de las mayores habilidades de coaches de excelencia es que saben adaptarse y acompañar -término de la PNL- con precisión, y descubrir el modelo mental desde el que se comunica la persona.

Por si no lo habías pensado, este secreto incluye múltiples aspectos que, como malabaristas, estarán siempre en danza. Los principales son la forma de expresión personalizada para cada cliente; el rapport, la sintonía fina que se da entre las personas; la claridad que debes tener al expresar tus ideas; el tono y la velocidad al hablar; y el lenguaje verbal y no verbal.

También quienes son buenos coaches saben gestionar apropiadamente el factor de las emociones en juego en los encuentros, y observan la influencia del cuerpo, como manifestación clara de lo que está viviendo cada persona.

Estos aspectos conforman un diseño conjunto entre el cliente y su coach, y de su coherencia, integridad y afianzamiento en el tiempo dependerá el éxito de un proceso de coaching profesional.

6 • El coaching es flexible

Algunas corrientes de formación de coaching impulsan todo lo contrario que se busca para los clientes: aílentan al consultante a "ser flexible", aunque la escuela es inflexible en sus formatos y quiere que los profesionales estén atados de pies, manos y de boca, a una fórmula que, dicen, es la única que existe. Gradúan coaches en serie, automáticamente y sin moldear su estilo personal.

Sin embargo, **el coaching es flexible**; está en su naturaleza, aunque ciertos gurús afirmen lo contrario. Y es tan flexible como una danza entre dos personas que se acompañan en un proceso de descubrimiento y de acompañamiento para solucionar desafíos, encontrar sentido, impulsar metas y concretar objetivos. ¿Hay algo más dinámico y flexible que esto?

Dentro del aspecto de flexibilidad es importante decidir con el cliente qué puede funcionar mejor al diseñar los encuentros.

Por ejemplo, para alguien puede ser buena idea reunirse en persona, y para otra, la opción es comunicarse en línea. De hecho, en los Estados Unidos es sumamente frecuente que se haga mediante una llamada de voz, sin video, mientras que en otros países la videoconferencia se ha vuelto habitual para sesiones de coaching, con un índice de éxito similar al formato frente a frente.

7 • El arte de la conversación

Como has leído si llegaste hasta aquí, Sócrates impulsaba sus herramientas de conversación mediante las preguntas.

En la disciplina del coaching se le llaman “preguntas poderosas”, o “transformadoras”, y consisten en saber indagar con precisión no sólo sobre lo que dice la persona, sino ir más profundo: el para qué y cómo se conecta lo que expresa en palabras y gestualmente, con la dimensión del ser, que es donde se produce el impacto en cualquier acción humana. Así, mediante el arte de la persona coach o líder coach, se genera una resonancia en la mente subconsciente humana, que es el espacio de construcción de las emociones y los sentimientos.

Si logras impactar en el subconsciente, es más factible hacer cambios reales cuando se pasan las ideas y pensamientos a la mente consciente, desde donde se accionan las palancas para actuar en la vida cotidiana.

Por eso que el coaching profesional se nutre de la herramienta de la conversación; es un ida y vuelta, como si fuese una calle de doble sentido.

Siguiendo con las metáforas -otro gran recurso para coaches-, se necesitan dos para bailar un tango, por lo que, si quieras tener una buena relación con los clientes, tienes que tomarte el tango en serio.

Entre los trucos que pocas veces se revelan para lograr conversaciones efectivas están estos aspectos que, sin ser coach, tú también puedes aplicar en tu vida personal y en el trabajo desde ahora mismo:

- **Prestar atención:** a todo, por imperceptible que sea un movimiento, una palabra, una actitud, una micro-expresión gestual.
- **Escucha activa permanente:** oír no es lo mismo que escuchar. Necesitas entrenar tus sentidos para escuchar para aprehender y capturar cada instante de lo que expresa tu cliente.
- **Saber hacer parafraseos de calidad:** se trata de repetir, con los términos que usó tu cliente, e incluso con tus propias palabras, lo que acabas de escuchar, para chequear si lo hiciste correctamente. Esta técnica tiene un doble efecto: por un lado, te aseguras de haber escuchado bien, y por otro, al repetir, haces de espejo al cliente, para que se escuche, y tenga la oportunidad de corroborar o corregir lo que dijo.
- **Entrenar tu habilidad para preguntar:** la mejor forma es utilizar fórmulas abiertas, que provoquen al cliente a expresarse y comentar más. Si haces preguntas retóricas, que son las que se responden usualmente con 'Sí' o 'No', allí se termina la sesión.
- **El cliente es quien propone el tema de cada encuentro:** Este aspecto es central hacerlo al comienzo, para que, desde allí, al final, se arribe a un resultado que agregue valor a cada persona.

Como has leído, hay mucho de precisión, compromiso y profesionalismo en las personas que abrazan al coaching con seriedad y respeto. Nada más lejos que una moda, ni más lejos que algo pasatista y de resultado instantáneo del estilo 'microondas'.

El coaching es una profesión que requiere entrega plena, actualización constante, permeabilidad a los cambios, y alejarse de los juicios y presunciones de lo que dice el cliente, porque, en definitiva, es esa persona quien tiene las respuestas y quien tomará las decisiones. Nosotros sólo somos "prestadores de preguntas".



10 claves por las que el coaching ejecutivo funciona de maravillas

Como te habrás dado cuenta hasta aquí, me gusta lo práctico, claro y fácil de entender. Aunque no sea una característica muy usual en ciertas corrientes de coaching, considero que, si no se da esta transferencia totalmente clara en el coaching, y, fundamentalmente, en el coaching empresarial, es complejo poder generar los resultados para los que nos contratan.

En mi caso tengo un lema que me guía en la profesión, y que hoy te quiero confesar mi propósito en cada encuentro con un CEO de una empresa, altos directivos y con los equipos y profesionales que acompaña:

Mi objetivo es que obtengan resultados prácticos, aplicables y concretos, y se vayan de cada encuentro motivados y reflexivos. Esta alquimia es la que reconocen los clientes a lo largo de los años.

Para comprender cómo puede contribuir el coaching para afianzar y hacer crecer tu empresa y tu carrera profesional, aquí van estas diez ideas que se manifestarán muy rápidamente con un proceso de coaching ejecutivo y liderazgo coach profesional:

Contexto: muy rápidamente, comprenderás de manera ágil, entretenida y profunda, el contexto en el que te estás desenvolviendo, y podrás reconocer de qué forma participas en él. En el coaching corporativo, por ejemplo, tiene lugar el drama en cuentagotas, porque siempre el enfoque está en cómo pueden resolver las situaciones, sin negar el contexto ni la situación ni las emociones del cliente.

Descubrir: los seres humanos tenemos muchos “velos” que suelen cubrir nuestras cualidades y también nuestras falencias.

La historia personal, experiencias de vida, recuerdos de la infancia, episodios que nos marcaron en lo profesional y las relaciones humanas cotidianas, determinan en muchos casos cómo vemos el mundo.

Hay un principio interesante que me gusta compartir: "Nosotros no vemos el mundo como es, sino como somos nosotros"; por lo que un paso importante es empezar a salir de la caja cotidiana, expandirnos paso a paso y comenzar a observar el mundo de una manera más amplia, y más neutral.

■ Progreso constante: desde el primer encuentro de coaching ejecutivo o de la mano de un líder coach interno, obtienes una serie de herramientas prácticas de aplicación inmediata, para que vivas desde el primer minuto cómo podrías ir modificando la realidad que te llevó a la consulta.

■ Definición de metas y objetivos: muchas veces, los encuentros necesitan sistematizar cierto orden, dar prioridades, establecer guía y orientación sobre aspectos formales –como la constitución de una sociedad o su disolución; reflexionar sobre una expansión; inversiones; manejo de recursos humanos y liderazgo personal y profesional-. Se descubren, abordan y se establece un plan concreto para ir midiendo el resultado.

■ Evolución: el paso a paso, con cambios microscópicos que en pocos meses producirán un gran impacto, es la forma que he encontrado como más eficaz para el éxito del coaching empresarial, corporativo y profesional.

■ Equilibrio: entre la vida profesional y personal. Este es otro de los aspectos fundamentales, en épocas donde muchos suelen vivir apurados y ansiosos, pendientes del afuera, y exigidos por metas y resultados todo el tiempo. En forma amena, paulatina y sensible, desde la metodología del coaching focalizado en la persona (ante todo) y el profesional que se es, es totalmente posible recobrar confianza, alegría, placer en el trabajo, negociar mejor, encontrar soluciones alternativas, mayor innovación e impulso para seguir.

En este punto mi eje es trabajar sobre el bienestar de las personas, no solo en su felicidad, cuyos alcances pueden ser relativos de acuerdo con cada quien.

Motivación: es uno de los pilares de la forma en que trabajo mis sesiones de coaching ejecutivo, y que aliento en los líderes coach que entreno. A diferencia de otras corrientes de desarrollo personal, incluso las más ancestrales, cada persona o grupo sale altamente motivado, y lo que es más importante: logra sostener ese estado del Ser casi permanentemente. Las caídas desde los primeros encuentros son menos bruscas, y se sale más rápido, y más creativamente.

Expansión desde adentro hacia fuera: es sorprendente y maravilloso cómo con el correr de los encuentros, los que acuden a tomar sesiones de coaching ejecutivo y empresarial reconocen que van abriendo sus fronteras.

Los límites se atraviesan con naturalidad y casi sin esfuerzo (y mucho menos sacrificio), la incertidumbre empieza ser menos incierta, y se conquista ese nuevo espacio de comprensión, visión amplia y sumamente despejada de nubarrones oscuros.

Confianza: una cualidad que se va construyendo entre el coach y el coache, y con los grupos. Es un contrato de acompañamiento, donde las principales respuestas las va descubriendo la persona. El coach ejecutivo externo y cualquier líder coach con su equipo, es parecido a la figura de quien guía un viaje, y abre cada puerta, ayudando a limpiar el camino para que se transite con mayor fortaleza, motivación, entusiasmo y claridad. El resultado siempre es altamente enriquecedor.

Resultados concretos: a diferencia de otras disciplinas, desde el primer día de mi modelo de coaching ejecutivo se internaliza la forma de hacer mejor las cosas.

El cambio, desde adentro hacia fuera, es paulatino y en un corto plazo. Y más que cambio es una verdadera transformación, porque el cliente aprende a auto liderarse, y así puede luego liderar a los demás. El coach que se forma conmigo aprende también cómo lograrlo y volcar su ser, saber y hacer en empresas de todo tipo y tamaño.

Otro resultado tangible es que se vencen obstáculos -reales o subyacentes en el inconsciente-, y se descubren las vías más apropiadas de acuerdo a la personalidad de quien consulta y se abre al aprendizaje. El resultado implica una evaluación permanente de la evolución, que se realiza en conjunto sobre la base de criterios objetivos.

¿Todos los profesionales y ejecutivos necesitan hacer coaching?

Definitivamente, no. Porque hay personas con habilidades sociales ultra desarrolladas que, sin necesidad de acompañamiento, pueden liderar sus transformaciones.

Ahora bien: en la mayoría de los casos con los que trabajo, aunque las personas tengan enorme éxito, sus empresas millonarias y perspectivas aún más prometedoras, muchas veces llegan a la consulta porque quieren seguir expandiéndose al siguiente nivel.

Esto significa que, en mi experiencia, no siempre el cliente llega afligido, problemático y buscando soluciones. Simplemente, quiere mejorar lo fabuloso que ya tiene en su vida en los distintos aspectos.

Recuerda que en el coaching ejecutivo y liderazgo coach trabajamos exclusivamente con el aspecto empresarial y profesional. Por supuesto, cuando es necesario abordar alguna cuestión que impacta en lo personal, también se la incorpora en la estrategia de abordaje.

Para que tengas una idea aún más clara de cuáles son los beneficios de entrenarte como coach empresarial y ser líder coach; y, mejor aún: contratar un coach ejecutivo profesional, quiero entregarte una síntesis de resultados que he recopilado a lo largo de tres décadas.

Cada persona que se compromete con el proceso, y cada equipo que se entrena, logran alcanzar un alto nivel de eficacia en muchos de estos aspectos. Eficacia reflejada, por ejemplo, en:

- Mejorar el desarrollo profesional en cualquier campo.
- Incorporar nuevas disciplinas a mi carrera.
- Mejorar notablemente el desempeño de cualquier persona.
- Negociar todo tipo de acuerdos, incluyendo mejores condiciones, contratos, etc.
- Abrir tu propia empresa.
- Poner en marcha un proyecto que resulta desafiante a simple vista.
- Expandir tu negocio.
- Atravesar limitaciones, dudas, temores y decepciones en aspectos profesionales y empresariales.
- Lograr mayor unidad de grupos, e integración individual en las organizaciones.
- Volver al eje y equilibrio vital.
- Liderar en forma más efectiva.
- Mantener un alto nivel de auto-feedback para reconocer los aspectos que se pueden mejorar.
- Establecer un umbral de motivación constante, donde prácticamente no habrá obstáculo que no pueda sortearse.
- Mejorar la comunicación interpersonal.
- Definir con mayor certeza el rumbo profesional, o de un proyecto o equipo de trabajo.



Los 5 secretos de los coaches ejecutivos y de liderazgo que pueden cambiar tu carrera y llevarla al siguiente nivel

En el nuevo mundo laboral actual, las funciones y responsabilidades de un coach se han ampliado desde los campos deportivos hasta los despachos profesionales.

A medida que las personas de todos los ámbitos son más conscientes de sus trayectorias profesionales, el coaching ejecutivo también ha ganado en popularidad como generador de confianza en las personas. Es por esto por lo que acompaña a cada persona en posiciones ejecutivas y a quienes colaboran en las empresas a encontrar su empoderamiento interno mediante las "Power Skills", un poco lejanas de las llamadas habilidades blandas. Las "Power" tienen que ver con aspectos del ser de la persona, aplicados al ámbito profesional, y se gestionan desarrollando el potencial de cada uno.

También, el coaching ejecutivo y el liderazgo coach impactan directamente en el crecimiento de la trayectoria profesional, así como apoyan en la consecución de sus objetivos.

El rol de un coach ejecutivo o de un coach de liderazgo es asociarse con cada persona en proyectos y espacios específicos, y, fundamentalmente, proporcionarle una visión sobre cómo puede mejorar su rendimiento dentro de la organización.

Es posible que piense: "¿Realmente necesito que alguien me diga lo que debo hacer o cómo debo hacerlo?". No se trata de que "debas" hacerlo, aunque quizás quieras "elegir" hacerlo. Porque quien sea tu coach o líder con estas competencias específicas, lo que impulsará es tu mejora en el rendimiento, el impulso vital, el poder hacedor, la habilidad comunicativa, la asertividad, la empatía, y tantos otros aspectos que influyen directamente en tu posicionamiento profesional.

Teniendo esto en cuenta, he aquí 5 secretos de los coaches ejecutivos y de liderazgo que quizás no conozcas o no hayas pensado en ellos de esta forma.

Te los sintetizaré en pocas líneas, y luego desarrollaré lo más brevemente posible cada concepto:

Secreto N° 1:

Los entrenadores pueden ayudarte a entender las reglas no escritas de tu organización.

Secreto N° 2:

Se puede confiar en que los entrenadores mantendrán la confidencialidad de las conversaciones, así que no dudes en abrirte y ser sincero.

Secreto N° 3:

Ser mejores observadores y tener una escucha asertiva a toda prueba

Secreto N° 4: Proporcionar una perspectiva externa sobre tu comportamiento y tus decisiones.

Secreto N° 5:

Te ayuda a desarrollar una mentalidad de crecimiento y un pensamiento a largo plazo.

Los 5 secretos



**Llegó el momento de correr el velo (develar).
¿Vamos?**



Secreto N° 1

Los entrenadores pueden ayudarte a entender las reglas no escritas de tu organización.

Cuando empiezas un nuevo trabajo, siempre habrá un conjunto de normas no escritas a las que tendrás que adaptarte. Por ejemplo, cuando te incorporas a una nueva empresa, tendrás que conocer a tus compañeros, lo que significa que tendrás que conocer la política de la oficina, la cultura y las normas no escritas de la organización.

Le llamamos transición, es en más del 39% de los casos a la fecha, una de las principales funciones de coaches ejecutivos. Sólo para que sepas, en más del 90% el requerimiento de coaches ejecutivos se enfoca en el desarrollo del liderazgo.

Para poder acompañar en el proceso de entender las reglas no escritas de tu organización, si vas a desempeñarte como coach ejecutivo es necesario conocer la estructura interna, quién rinde cuentas a quién, cómo se comunica la gente dentro de la organización y las diferentes funciones.

Es precisamente el coaching profesional de negocios quien puede facilitar estas conversaciones y ayudar a navegar por ese proceso. Por ejemplo, te ayudarán a familiarizarte con los estilos y prácticas de comunicación de su organización, a entender las normas y valores culturales, y a identificar y adaptarte a las reglas y expectativas tácitas. En otras palabras, pueden ayudarle a sentirse más a gusto en su entorno de trabajo.

Del lado del liderazgo coach, si estás internamente en la empresa, posiblemente tu desafío a través de entrenarte en coaching ejecutivo es aprender a desandar las creencias, paradigmas y hasta vicios que puedes arrastrar por influencia por tu propio entorno.

En este caso, una mirada perceptiva diferente, el enfoque en soluciones y la capacidad de diseñar los pensamientos apropiados para lograr la ejecución de acciones apropiadas, es lo que te brindará un espacio de desempeño mucho mayor al que tenías.



Secreto N° 2

Se puede confiar en que los entrenadores mantendrán la confidencialidad de las conversaciones, así que no dudes en abrirte y ser sincero.

Aunque la persona que se sienta frente a ti pueda parecer una cara amable, sigue siendo un colega y alguien a quien tienes que rendir cuentas. Y es natural que surja la duda: ¿Cómo puedes estar seguro de que la información que compartes con ellos no estará en el pasillo al día siguiente?

En el coaching empresarial está a cargo de un profesional que sigue un código de conducta y ética específico, donde la confidencialidad es el punto número uno.

En mi caso, por más que las empresas quieran saber de qué hemos hablado en una sesión con un cliente, no lo sabrán.

Este es un desafío para quienes son coaches internos, es decir, empleados de la empresa o contratados por largo tiempo; porque indefectiblemente habrá algo que podría forzarlos a compartir información que no esté dentro de ese marco ético profesional.

La confidencialidad transforma al vínculo entre el cliente y su coach ejecutivo en sagrado.

Hay muchas organizaciones de coaching que han desarrollado códigos de conducta para el coaching. La que menciono siempre, aunque no la única, la International Coach Federation (ICF) es una de las mayores organizaciones mundiales de coaches. La organización ha desarrollado un código de ética muy completo y actualizado para los coaches.

¿Por qué se necesita de un código ético? Básicamente, está diseñado para garantizar que los entrenadores tengan las habilidades y la experiencia necesarias para proporcionar un coaching eficaz. Para lograrlo, es indispensable garantizar al cliente (o “coachee” como se le dice en la jerga habitual de esta profesión) que los entrenadores sepan cómo mantener la confidencialidad de las conversaciones.

Al ser coach ejecutivo formado en esta especialización, se adhiere al código de ética.

Lo que sí debes saber es que, en muchos casos, se miden KPI, indicadores de resultados de la gestión de coaching empresarial. Es idéntico a lo que vive cada día un líder coach en su rol dentro de la empresa que le da el trabajo, porque miden su desempeño.

Estos indicadores son valiosos también para quienes trabajamos externamente, ya que nos permiten establecer parámetros de expectativas del lado del cliente, y diseñar la estrategia más apropiada para alcanzarlos. Como te comenté antes, el coaching puede ser individual, grupal, de directorio y con tanta versatilidad y flexibilidad como la organización requiera. Porque el coaching es flexible.



Secreto N° 3

Ser mejores observadores y tener una escucha asertiva a toda prueba

Una vez escuche de uno de mis formadores profesionales el concepto de que se habla mucho de entrenarse en oratoria, pero no en “escuchatoria”, el arte de saber escuchar.

Como coach de especialidad empresarial y líder interno en la empresa, necesitas tener la preparación apropiada para escuchar atentamente a tu cliente y mantenerte centrado en la conversación evitando interrumpirle.

Me ha pasado, sobre todo al comienzo de mi carrera: puede ser un reto evitar interrumpir cuando escuchas algo que te parece inexacto, o que el cliente se contradice.

Sin embargo, recuerda que el papel del coach es ayudar al cliente a resolver sus propios problemas. Quien sea su coach no debería ser quien le resuelva el problema proporcionando la respuesta, sino que se aliena a que ayude al cliente a descubrir la solución por sí mismo.

¿Cómo tener buena “escuchatoria”? Sugiero dedicar el 80% del tiempo a escuchar (que no es lo mismo que oír), y 20% del tiempo a hablar.

En el coaching ejecutivo y liderazgo coach con enfoque norteamericano hay algunos matices respecto a corrientes estrictas de formación. Hay distintas formas de establecer estas ayudas y orientaciones con los clientes, sin empañar su poder de decisión y elección en absoluto. Por eso es que es conveniente la preparación específica en lo empresarial y en liderazgo.

Otro aspecto central es estar preparados para observar el comportamiento del cliente, así como su entorno. Esto puede mostrarte dónde puede haber margen de mejora.

Muchas veces, las personas estamos tan centradas en conseguir resultados que no nos tomamos el tiempo necesario para observar nuestras acciones y comportamientos.

Para ser asertivos en la práctica del coaching en entornos organizacionales, observar las acciones y comportamientos ayuda a entender mejor sus retos y áreas de crecimiento.



Secreto N° 4

Proporcionar una perspectiva externa sobre tu comportamiento y tus decisiones.

¿Por qué las empresas y organizaciones buscan a quienes somos coaches ejecutivos profesionales? Porque saben que tener una perspectiva externa puede ayudarte a ver las cosas desde una perspectiva diferente.

Es importante tener en cuenta que un coach no es un asesor ni consultor: está ahí para proporcionar una perspectiva externa. Y una perspectiva externa es útil cuando la persona, en este libro específicamente en el nivel ejecutivo y profesional, no es capaz de ver las cosas con objetividad. Esto ocurre cuando estás demasiado cerca de la situación y no pueden ver el panorama completo.

Es así que contar con un profesional de coaching empresarial ayudará a ver la situación bajo una nueva luz, ofreciendo una perspectiva diferente. Puede hacerlo haciéndole preguntas transformadoras, que se basan en el vínculo, en los puntos de dolor o preocupación del cliente, en sus desafíos y sus anhelos.

Las preguntas que más se utilizan en el mundo empresarial, específicamente, se basan en el para qué, más que en el por qué.

Las preguntas “Para qué” agregan sentido, habitan de contenido las respuestas, e indagan en forma vertical, profunda y transformadora. Interpelan en un nivel profundo a esa persona con un puesto directivo en la empresa. Este tipo de preguntas te ayuda a identificar tus verdaderas motivaciones.

En cambio, las preguntas “Por qué” generalmente serán respondidas con justificaciones o explicaciones que poco aportarán a la madurez del potencial de la persona.

Es una gran distinción a la hora encarar las situaciones, y, definitivamente, se promueven cambios generativos desde el “para qué”, más que explorando sólo el “Por qué”.



Secreto N° 5

Te ayuda a desarrollar una mentalidad de crecimiento y un pensamiento a largo plazo.

Te confieso que, en este instante, aquí, en mi escritorio, mientras escucho jazz suave y voy escribiendo este secreto número cinco, estoy pensando que podría escribir unos cien secretos más. Es que soy un completo apasionado de mi profesión y, además, tengo una profunda consagración a ella. ¿Quizás sean el tema de mi próximo libro? Por ahora llevo 33, y dos más en camino.

Pensando en no abrumarte, he escogido algunos aspectos de los que me parecen más relevantes para que puedas adentrarte en el fascinante mundo del coaching ejecutivo y en la formación profesional de líderes coach.

Lo que sigue tiene como inspiración y está dedicado a mi maestro John Maxwell, autor de más de cien libros, y considerado el experto que más ha influenciado en liderazgo en todo el mundo. He compartido con John una cena, un desayuno, y decenas de horas de entrenamiento, y aquí volcaré algunos de esos aprendizajes.

Hay un eje fundamental en el trabajo empresarial y es el de los valores.

Los valores, al igual que la misión y visión en las empresas, necesitan ser algo cotidiano, presente y un GPS certero que indica el camino a seguir. A la vez, son lo que permite corregir el rumbo todas las veces que sea necesario.

Basado en valores, el liderazgo adquiere otra dimensión en cualquier organización. Y como coaches ejecutivos y líderes internos tenemos la misión de acompañar a los clientes a desarrollar una mentalidad centrada en la mejora continua y el pensamiento a largo plazo.

Los valores son aspectos que son importantes para ti y para tu cliente, por ejemplo, la integridad, la honestidad y la lealtad. Generalmente comienzo un proceso de coaching ejecutivo haciendo con la persona un mapa de valores; y lo mismo, cuando intervengo en directorios y equipos.

Teniendo eso en claro, saldrán más claramente los objetivos y metas, y el alineamiento de éstos con el plan estratégico de la compañía.

En pocas palabras, los objetivos son los resultados específicos que quieres conseguir. Y aquí agrego otro componente fundamental del coaching empresarial, que es cómo lo vas a lograr.

No hay encuentro de esta especialización que deje de lado el plan concreto, específico, medible, tangible, posible y los próximos pasos que el cliente se va a comprometer a ejecutar para lograrlos.

Por eso, tener claros los valores y objetivos ayudará a ti y a tu cliente a tomar mejores decisiones y a seguir la trayectoria del desempeño profesional con más convicción y rumbo.

Con relación a la mejora continua: se centra en la oportunidad de expandir las cualidades, las lecciones aprendidas y el espíritu de enfoque en soluciones en vez de problemas. Este mapeo mental es decisivo para el éxito del proceso que lideres, incluso tu propia mentalidad al conducir personas, y acompañar desde el rol de coach empresarial.

Lo lograrás con foco en contribuir con tu cliente para identificar sus puntos fuertes y a que logre centrarse en lo que es más importante para sí y para lo que la empresa espera de esa persona. Este aspecto es estratégico, porque en el coaching ejecutivo entrenamos para la acción dentro del marco de la compañía, exclusivamente.

Por eso, si quieres ser un mejor coach empresarial necesitas saber de negocios, empresas, dinámicas, estructuras, procesos y distintos aspectos que se van aprendiendo con la práctica: ninguno de nosotros nació sabiendo, como afirma el dicho popular.

Te aseguro que tener conocimiento de la dinámica empresarial es, por lejos, un enorme diferencial al ser coaches que nos dedicamos a contribuir con su crecimiento y desarrollo.

En tanto, quienes ejerzan como líderes internos ya tienen ese conocimiento por la naturaleza de su posición: lo que no poseen y desde la especialización ejecutiva los equipamos, son las distinciones y competencias de coaching para elevar notablemente la calidad de su performance en el rol.

Unas referencias finales respecto a la mentalidad, un aspecto decisivo del coaching ejecutivo y liderazgo coach es contribuir a desarrollar permanentemente un pensamiento a largo plazo alineado con los objetivos de la empresa.

*Para conseguir una mentalidad de largo plazo en tus clientes, tú tienes que tener tu plan de vida con una mente a largo plazo.
De lo contrario tus aportes pueden, inconscientemente, restringir el potencial de cada persona a la que acompañas.*

Como observas, hacer coaching empresarial y formarte como líder hacia dentro de la compañía requiere de dedicación y de un enfoque distinto a la formación generalista de coaches.

He comprobado que la mayoría de las disconformidades de ejecutivos, y hasta de dueños de empresas y CEOs o como se le llame a la posición más encumbrada según la estructura que tengan, es porque no tienen una mentalidad de largo plazo.

Nuestra misión profesional es desempañar esos lentes, abrir las perspectivas, ayudar a despejar el camino, correr las pequeñas piedras que provocan tropezones e incentivar que levanten la mirada hacia un horizonte innovador y de desarrollo personal y profesional.



Secreto N° 6

Bonus

Para terminar, no puedo contenerme de compartirte uno de los secretos que posiblemente se guardan la mayoría de las personas en roles de dirección. Y lo parafraseo así: "La gente no me ve como líder".

Quizás te sorprenda que personas tan encumbradas profesionalmente, formadas y sumamente inteligentes, declaren que no se las ve como líder por sus equipos, pares, e incluso por la más alta conducción que los emplea, o por los accionistas.

Hay muchos motivos por los que la persona puede pensar así. Un motivo básico que puedo afirmar a partir de trabajar con miles de ejecutivos de empresas es que si tú percibes que la gente no te ve como un líder porque no te lo has ganado.

Es duro, lo sé.

Un líder es alguien que se gana el respeto, la confianza y el apoyo de los demás y que tiene la capacidad de movilizar a otros.

Un líder es alguien que inspira y que crea más líderes: no seguidores. Ser líder implica estar incómodo todo el tiempo, porque todas las miradas apuntan a ti.

Ser líder implica aceptar tu propia vulnerabilidad de que no sabes todo, de que necesitas ayuda, y de que a veces las decisiones y responsabilidades te sobreponen. Y justo ahí estamos los coaches ejecutivos profesionales.

Por eso es que si eres líder en la empresa, y cuentas con la especialización en coaching, no sólo empezarás a modificar paulatinamente esa visión interna porque, realmente, habrá un cambio externo en las personas que te rodean respecto a tu percepción, y a lo que proyectas hacia afuera.

**Nadie puede liderar a otros,
si no sabe, primero, liderarse a sí mismo.**

Un aspecto central cuando formo líderes es desarrollar la autoconciencia y la autorregulación.

Así, serán capaces de comprender y gestionar sus emociones y que pueden utilizar estas habilidades para influir positivamente en los miembros de su equipo.

Estas habilidades de liderazgo pueden ser desarrolladas y pulidas no sólo por las personas que quieren convertirse en líderes, sino también por las que ya desempeñan funciones de liderazgo en el presente, o anhelan serlo algún día. Y todo empieza por auto-liderar la vida. De lo contrario “actuarás el rol de líder”. Pero no serás un líder genuino y auténtico.

Una tríada de preguntas para la acción

Hay un coach empresarial canadiense, Michael Bungay Stainer, que aporta su mirada fresca, flexible y transformadora en mi profesión. Quiero rescatar esta tríada de preguntas que promuevan la acción inspiradas en él:

1 • ¿Cuál es el desafío?: es una pregunta que invita a abrir el espacio de conversación de coaches ejecutivos y líderes coach, para que la persona que tienes enfrente, o quizás todo un equipo, identifique con total claridad el obstáculo o el tema puntual que abordaremos en el tiempo que hayamos pactado. Si no haces esta pregunta, todo quedará como una charla de amigos tomando un café, yendo y viniendo sin precisiones y, peor aún, sin resultados concretos y aplicables.

2 • ¿Qué posibilidades tienes? Aquí se abre el espacio para encontrar ideas generativas que ayuden a la persona a encontrar respuestas y vías de acción concretas.

3 • ¿Cómo pondrás en marcha / encenderás la acción? En este caso, se pasa directamente a la forma de ejecución que descubre cada uno respecto a sus objetivos a lograr.

Quiero mencionar otro aporte de Bungay Stainer y es la simple pregunta que produce un resultado mágico: “¿Y qué más?”. De tan simple es estratégica para insertarla una y otra vez en una buena conversación, ya que permite seguir abriendo y profundizando posibilidades.

Despedida

Ha llegado el momento de ponerle punto final a este libro dedicado al coaching ejecutivo profesional, y a la formación de líderes con herramientas de coaches.

¿Pondrías ahora un punto final, o deseas poner puntos suspensivos?... Te lo pregunto específicamente a ti, que llegaste hasta este punto, con interés por el tema.

Y si llegaste hasta aquí, quisiera que sepas que todo lo que he transmitido no es pura teoría: es ciento por ciento práctica que llevo a la acción desde hace casi treinta años.

Es práctica que me ha funcionado junto a clientes de dieciocho países.

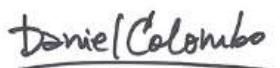
Es concreto, tangible, produce impacto y transformaciones específicas y aterrizadas, que transforman la realidad del mundo corporativo.

Te aliento a profundizar, indagar y estudiar.

Si quieres, especialízate. En mi web encuentras los cursos que brindo para que tenga el honor de transferirte estos años de experiencia. No lo haré como un profesor, aunque, ahí sí quiero pedirte permiso para moverme al lugar del mentor que hay en mí, para orientarte, explicarte y ayudarte a incorporar la habilidad de los coaches ejecutivos profesionales.

El mundo cambió para siempre. Necesitamos cada vez más líderes. Aquí tienes un aliado para forjar más líderes que se multipliquen y creemos el mundo que queremos ver.

En eso estoy. Hacia allí voy. ¿Vamos?



Daniel Colombo | Tu amigo coach



Daniel Colombo es Máster Coach experto en CEO, alta gerencia y equipos; comunicador profesional; Mentor de ejecutivos. Speaker internacional; y facilitador de procesos de cambio. Media-coach y entrenador de voceros; experto en Oratoria moderna.

Ha sido reconocido como Linkedin Top Voice América Latina y como “Mentor Honorífico” por la Red Global de Mentores.

Se ha formado a nivel internacional como coach ejecutivo, coach organizacional, Programación Neuro Lingüística, Neurocoaching; y certificado como Coach, Speaker y miembro oficial del John Maxwell Team (Estados Unidos). Coach certificado PCC por ICF (International Coaching Federation) del máximo nivel, ACTP.

Autor de 32 libros, entre ellos “Sea su propio jefe de prensa”, “Media-Training” Manual práctico para voceros, “Historias que hacen bien”, “Abrir caminos”, y una colección de 6 libros y DVD, “Comunicación y Ventas” con Clarín de Argentina, y la colección “Coaching Vital”: “El mundo es su público”, “Oratoria sin miedo” y “Quiero vender” (Hojas del Sur). Además, con Amazon Books: “Innovación Emocional”, “100% Coaching”, “Ámate más, vive mejor”, “Marca Personal”, “Oratoria para todos”, “El ABC del Storytelling” y “Organiza tu tiempo, y disfruta de la vida”.

Ha brindado más de 700 conferencias en 18 países, llegando al millón de personas entrenadas. En todas sus redes sociales tiene cientos de miles de seguidores. Conduce y guía equipos de alto rendimiento en empresas nacionales e internacionales.

Ha asesorado y trabajado junto a más de 2.600 empresas, y dirigido su compañía de relaciones públicas durante 20 años.

Escribe regularmente en más de 20 medios de Argentina y diversos países. Su canal de YouTube pasó los 210.000 suscriptores a agosto 2022.

Tiene un programa de TV que llega a +24 millones de personas mensualmente en los buses de Buenos Aires, y a +30 millones en el Subte (Metro).

Podcast en [Spotify](#), Google Podcast, Apple Podcast, Pódimo, Wetoker.com y TN Todo Noticias.



Web: www.danielcolombo.com



<https://www.linkedin.com/in/danielcolombo/>



Daniel.colombo



<https://www.youtube.com/danielcolombocomunidad/>



www.facebook.com/DanielColomboComunidad/



Twitter @danielcolombopr



Para contratar a Daniel como Speaker, click aquí

**Consigue mis libros en Amazon, Mercado Libre
y selectas librerías**



[**CONOCE MÁS DE MIS LIBROS AQUÍ**](#)

© Daniel Colombo, 2022.

Todos los derechos reservados.

Permitida la reproducción, previa autorización expresa del autor.

Diseño y armado: VanesaVitaleDG