



José Ignacio Méndez Gómez

Quiero ser Coach: Descubriendo mi vocación

Vol. 1

JOSÉ IGNACIO MÉNDEZ

**QUIERO SER COACH:
DESCUBRIENDO
MI VOCACIÓN**

VOL.1

Quiero ser Coach: Descubriendo mi vocación – Vol.1

1 edición

© 2017 José Ignacio Méndez & bookboon.com

ISBN 978-87-403-1799-2

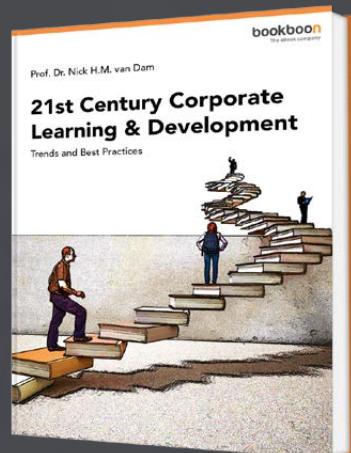
CONTENIDO

Prólogo	6
1 Orígenes del Coaching	7
2 El Coaching y otras disciplinas complementarias	13
3 Características y tipos de Coaching	23
4 El Coach y sus competencias profesionales	47

Free eBook on Learning & Development

By the Chief Learning Officer of McKinsey

Download Now



Resumen	61
Sobre el autor	62
Mi filosofía	64
Mi sistema	65
Listado de cursos, charlas y conferencias	67
Nota	69
Bibliografía	70

PRÓLOGO

El principio siempre habla de cómo comenzó todo, y aunque en este caso existen referencias más antiguas, no han podido ser completamente documentadas, por lo tanto, hablaremos directamente de lo que sí podemos demostrar, de los principios de los sistemas de *Coaching*.

También hablaremos de otras técnicas paralelas que nos van a proporcionar herramientas para desarrollar mucho mejor nuestro trabajo; y, por supuesto de las características, tipo y herramientas de *Coaching*.

Por último, repasaremos las competencias profesionales relativas a un *Coach*, que servirán de ayuda para valorarnos a nosotros mismos y poder potenciar aquellas que tengamos más flojas.

Hay mucho que decir sobre esta profesión, pero, sobre todo, recalcar que más que una profesión es un sistema de vida, ya que sus aplicaciones en la vida diaria son múltiples, aunque no nos dediquemos a ello.

Lograr objetivos que nos hemos propuesto y, más importante aún, saber diferencias cuáles son nuestros objetivos reales, son conceptos indispensables en la vida actual.

Una vez asimilemos este Ebook, podremos Comprender el motivo por el que el *Coaching* es una herramienta indispensable en la sociedad actual, conoceremos las distintas tendencias dentro del mundo del *Coaching*, aprenderemos el alcance de esta metodología aplicado a la vida personal y laboral y, por último, sabremos qué aptitudes profesionales te serán necesarias para la buena práctica de esta profesión.

La primera parte de la serie «Quiero ser *Coach*»

Y si tienes preguntas o dudas, siempre te podrás poner en contacto conmigo a través de alguno de los siguientes sistemas

www.aptitudespersonales.com
www.blog.aptitudespersonales.com
www.facebook.com/aptitudespersonales
www.facebook.com/MendezCoach
www.linkedin.com/in/joseignaciomendez
www.twitter.com/Joseimendezg
www.instagram.com/joseignaciomendezg
plus.google.com/+AptitudespersonalesAsturias
www.youtube.com/c/AptitudespersonalesAsturias

1 ORÍGENES DEL COACHING

Comencemos con las principales fuentes que relacionan los sistemas de *Coaching* con la filosofía griega; aunque es posible que antes de esta época ya se utilizaran metodologías similares entre profesores y alumnos, no existen pruebas documentales que las justifiquen, por ello, hablaremos en primer lugar de las que sí están documentadas y, además, han servido como referencia para generaciones futuras.

Según las fuentes existentes, todo comenzó aproximadamente hace unos 2,500 años con los filósofos griegos.

Sócrates fue uno de los principales exponentes de lo que hoy en día podemos llamar *Coaching*. Creó un sistema denominado «**Mayéutica**», en el cual, a través de un proceso inductivo y realizando preguntas adecuadas a sus discípulos, conseguía atraer las respuestas más escondidas del interior de las personas.



Imagen nº. 1 escuela griega

La mayéutica es un método o una técnica que consiste en realizar preguntas a una persona hasta que esta descubra conceptos que estaban latentes u ocultos en su mente. El cuestionario es desarrollado por un maestro que debe encargarse, con sus preguntas, de guiar a su discípulo hacia el conocimiento no conceptualizado.

Por otro lado, y un poco más adelante, si leemos los «**Diálogos de Platón**», reconoceremos enseguida una estructura básica de una sesión de *Coaching*, pues las secuencias de preguntas y respuestas son constantes.

En el ámbito de la Filosofía, se conoce como Diálogos platónicos o Diálogos de Platón a la obra escrita del célebre filósofo griego, Platón, distinguido también por haber sido el principal estudiante de Sócrates y maestro de Aristóteles, con quienes conforma el cuadro de los tres filósofos clásicos de la antigua Grecia.

Aristóteles también merece unas palabras, ya que su sistema, basado en la búsqueda de la felicidad, se sigue aplicando hoy en día en todas las sesiones, ya que es una de las grandes motivaciones del ser humano y un proceso constante de búsqueda.

Hasta ahora hemos hablado de los sistemas que antiguamente se usaban y, que podríamos denominar *Coaching*; han perdurado a través de los siglos y, paralelamente, mejorando las técnicas adecuadas.

Gracias al éxito en los resultados, en la actualidad, se han retomado estos sistemas y se han adaptado a las distintas necesidades que han ido surgiendo en cada faceta de nuestra sociedad.

El término que hoy en día usamos, «*Coaching*», proviene del inglés, y puede aplicársele una traducción literal como «entrenamiento»; usando este término, la palabra *Coach*, define a la persona que entrena y, la palabra *Coachee*, es la persona que está siendo entrenada, es decir, el cliente.

Si hablamos de la palabra/concepto *Coach*, comenzó a aplicarse a mediados de los años 70, dentro del ámbito **deportivo** cuando Timothy Gallwey (profesor de literatura y capitán en la Universidad de Harvard del equipo de tenis) comprendió que los deportistas con los que él entrenaba, tienen un gran freno en sus carreras profesionales; ese freno, independientemente de su preparación física, se encuentra en su mente.

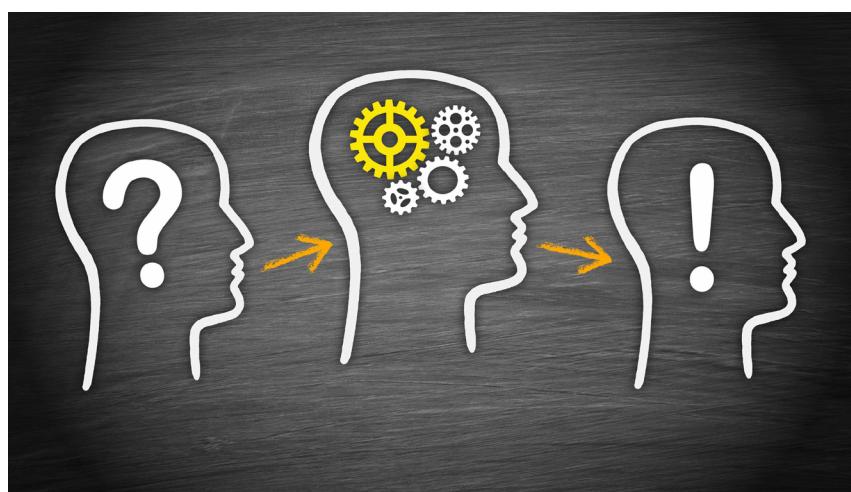


Imagen nº. 2 el juego interior

Por ello, creó un método de trabajo basado en sus teorías y escribió un libro titulado: «**El juego interior**»

El libro denominado «El juego interior» se basa en ciertos principios en los que un individuo utiliza observaciones sin prejuicios de las variables críticas, con el propósito de ser precisa sobre estas observaciones. Si las observaciones son correctas, el cuerpo de la persona las va a ajustar y corregir de forma automática para lograr el mejor rendimiento.

«*En cada actividad humana hay dos ámbitos de actuación: el externo y el interno. El juego exterior se juega en un escenario externo para superar los obstáculos externos para alcanzar un objetivo externo. El juego interior se lleva a cabo dentro de la mente del jugador y se juega contra varios obstáculos como el miedo, la duda, los lapsos de atención, y la limitación de conceptos o suposiciones. El juego interior se juega para superar los obstáculos autoimpuestos que impiden a la persona o equipo acceder a todo su potencial.*» (Es el juego contra los obstáculos del miedo y la desconfianza de uno mismo)

Con todo lo que hemos hablado hasta ahora, tenemos dos términos bien diferenciados, a los que haremos referencia constantemente:

- ***El entrenador (Coach):***

El entrenador (*Coach*), se compromete con su entrenado en una alianza de colaboración, estableciendo unos objetivos concretos y diseñando un plan de acción que les permita alcanzarlos dentro de los plazos establecidos. Este plan fijará una serie de encuentros entre los intervenientes que permitan conseguir la finalidad prevista, acompañado de otro conjunto de actividades destinadas a mejorar aspectos concretos de la persona en entrenamiento

- ***Coachee:***

El *Coachee* o persona en entrenamiento, es quien recibe los conocimientos y las competencias que necesita para mejorar y alcanzar sus objetivos y metas, ese entrenamiento, se realiza usando sus propios recursos y habilidades

Más cercano a nosotros, nos encontramos con que **John Whitmore**, que además de *Coach*, fue un gran hombre de negocios y piloto, adoptó e implantó en el sistema empresarial inglés, el método de **Gallwey**; con esta acción se convirtió en el precursor del *Coaching Ejecutivo, Personal y de Negocios*, que son tres de las corrientes actuales más demandadas en el mundo entero.



Imagen nº. 3 cambio en liderazgo

Sir John Whitmore (Londres) es presidente de Performance Consultants International, el principal proveedor de *Coaching*, desarrollo del liderazgo y la mejora del rendimiento en el trabajo a nivel mundial.

Un pensador distintivo en el desarrollo de liderazgo y cambio organizacional, que trabaja con las principales empresas multinacionales para establecer la gestión de *Coaching* y programas de desarrollo de liderazgo.

Si bien el término *Coach* tiene una procedencia directa desde el ámbito deportivo, es en el entorno empresarial y personal desde donde se conoce por *Coaching* al proceso interactivo y transparente mediante el cual el *Coach* o entrenador y la persona o grupo implicados en dicho proceso buscan el camino más eficaz para alcanzar los objetivos fijados usando sus propios recursos y habilidades.

A partir de ese momento, nace un concepto genérico denominado *Coaching Humanista*, originado y desarrollado principalmente en **Europa**, y cuya práctica está basada en la aplicación de herramientas de la *Psicología Humanista*, y pone el énfasis en el ser humano, en su potencial interior y en la capacidad de elección de una vida mejor.



Imagen nº. 4 ayuda Coaching

Otro nombre importante que debemos mencionar, es **W. Timothy Gallwey** (nacido en 1938 en San Francisco, California); es un autor que ha escrito una serie de libros en los que se ha establecido una nueva metodología para el entrenamiento y para el desarrollo de la excelencia personal y profesional en una variedad de campos, que él llama «The Inner Game.»

En ese momento, el crecimiento de estos sistemas de «entrenamiento» fue imparable; por todas partes aparecían más adeptos deseosos de perfeccionar las técnicas o de desarrollar las suyas propias.

Debido a ello, nació una nueva corriente **estadounidense o de Coaching Práctico**, y que tuvo como máximo exponente al estadounidense **Thomas Leonard**. La metodología utilizada con este sistema, que resultó ser completamente pragmático, incentiva la autoestima, motiva a la acción y pone a prueba a sus clientes a través de nuevos desafíos.

Completamente separada de esta corriente de acción, nos encontramos también con otra especialidad, de gran fuerza hoy en día, denominada **Coaching Sistémico**, y que hace énfasis, mediante un enfoque de procesos, al modo de ver totalidades e interrelaciones. Promueve en el cliente el desarrollo del talento individual, de sus competencias organizacionales y de ambientes de alto desempeño, a través de sus constelaciones familiares

En su proceso de expansión por el mundo, grandes pensadores desarrollaron sus propios sistemas, perfectamente válidos dentro de la metodología del *Coaching*, como por ejemplo en la zona de Sudamérica, donde el **Coaching Ontológico**, ha tenido como principales exponentes a los chilenos Rafael Echeverría y Julio Olalla.

Es el «entrenamiento del ser», y explica al ser humano como un ser intrínsecamente lingüístico, donde las conversaciones son la clave para entender cómo somos los seres humanos y cómo desde ese conocimiento se puede cambiar nuestra vida.

Es innegable que, cuando un proceso de «entrenamiento», se expande y es adoptado por tantas grandes mentes en el mundo entero a lo largo de todas las épocas, implica un porcentaje de éxito en la metodología usada nada desdeñable.



Imagen nº. 5 conversación Coaching

Existen más especialidades, que poco a poco van surgiendo debido a la creciente aceptación de esta disciplina; la vida ofrece diversos ámbitos de actuación, ya sea en las organizaciones o en las personas, y ello ha ayudado a crear un desarrollo exponencial de sistema de trabajo.

He aquí algunos ejemplos de ellas:

- *Coaching Deportivo*
- *Coaching Personal (o Life Coaching)*
- *Coaching Ejecutivo*
- *Coaching Corporativo*
- *Coaching para Empresarios*
- *Coaching para Mujeres*
- *Coaching de Salud*
- *Coaching en la Enseñanza*
- *Coaching Político*
- *Coaching Artístico*
- *Coaching para Jóvenes*
- *Coaching para Padres*

2 EL COACHING Y OTRAS DISCIPLINAS COMPLEMENTARIAS

El *Coaching* es una profesión en la que se trabaja con personas; por ello hay que tener especial cuidado en las metodologías a usar y, no detener nunca el estudio de las mismas; el conjunto de todas las técnicas y metodologías, permiten ser desarrolladas a través de la conjunción con otras disciplinas, las cuales van a aportar herramientas indispensables para este proceder.

Todo buen *Coach*, no debe estancarse en las aptitudes básicas para trabajar; más bien debería formarse en aquellas disciplinas que le aporten herramientas aptas para mejorar, evolucionar y llegar a la excelencia en su labor de orientación.

Vamos a hablar de algunas de ellas, quizá las más conocidas por su capacidad de colaborar directamente entre si; estas disciplinas son:

1. *Psicología*
2. *PNL*
3. *Mentoring*
4. *Psicoterapia*
5. *Inteligencia Emocional*
6. *Mindfulness*
7. *Counselling*
8. *EFT: Técnicas de Liberación Emocional*

Hablemos en más profundidad de ellas para poder comprender el alcance de su aportación al *Coaching*.

1. *Psicología*

El *Coaching* y la *Psicología* son disciplinas diferentes, aunque comparten objetivos comunes, ambas promueven el desarrollo de la persona y les permiten trabajar sus dificultades.

La *Psicología* es una ciencia que estudia la conducta de los individuos y sus procesos mentales, mientras que el *Coaching* es un método de procesos centrados en la facilitación, acompañamiento y entrenamiento para lograr un fin específico relacionado con las habilidades personales.

En la *Psicología*, desde una orientación del psicoanálisis, se produce una movilización de la dinámica intrapsíquica de la persona, para diluir resistencias y defensas que, en la medida en que son inconscientes, no le permiten al sujeto lograr resultados de bienestar consigo mismo y con los otros.

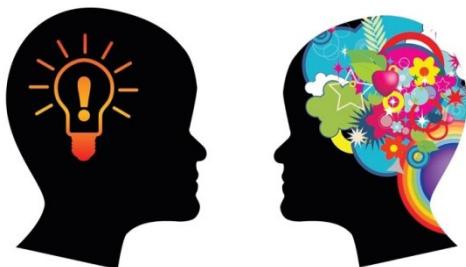


Imagen nº. 6 Psicología

En la *Psicología* se produce una indagación más profunda en la historia de la persona para tratar de encontrar en su pasado, que causa está produciendo el síntoma que actualmente tiene, esa persona. Al mismo tiempo se estudia ese síntoma, para determinar el *posible beneficio* que el individuo puede estar obteniendo de esa situación no adecuada para él.

www.sylvania.com

We do not reinvent
the wheel we reinvent
light.

Fascinating lighting offers an infinite spectrum of possibilities: Innovative technologies and new markets provide both opportunities and challenges. An environment in which your expertise is in high demand. Enjoy the supportive working atmosphere within our global group and benefit from international career paths. Implement sustainable ideas in close cooperation with other specialists and contribute to influencing our future. Come and join us in reinventing light every day.

Light is OSRAM

OSRAM **SYLVANIA**

El *Coaching* es fundamentalmente aprendizaje, para que se amplíen las posibilidades de la persona, de ver su realidad y entenderla, al tiempo que le permite nuevas formas de hacer, para conseguir los resultados que realmente le importan en la vida.

El *Coaching* y la *Psicología* son disciplinas diferentes, aunque comparten objetivos comunes, ambas promueven el desarrollo de la persona y les permiten trabajar sus dificultades.

La Psicología se centra más en el pasado del cliente, busca entender su pasado e interpreta para llegar a detectar que causa originó la situación presente.

El Coach se focaliza en el presente, para dar solución a la situación planteada.

2. **PNL: Programación Neurolingüística**

La *PNL*, cuyas siglas significan Programación Neurolingüística, es la ciencia que se ocupa de dar respuesta a preguntas como:

- *¿Qué es lo que hace que una determinada persona tenga éxito, mientras que otra con características y capacidades similares no lo tiene?*
- *¿Qué tienen y que hace diferentes a ambas?*
- *¿Qué pueden hacer las personas para alcanzar resultados de excelencia, que solo algunos individuos, aparentemente privilegiados, obtienen?*

La *PNL* presta atención a los objetivos bien formados, se fija en los individuos más eficaces, en cuanto a su experiencia para conseguir modelos de excelencia, de los cuales describe procesos paso a paso, que sirven para aplicarlos en personas para ser conducidas a la excelencia, esto es un recurso importante y potente para el *Coaching*.

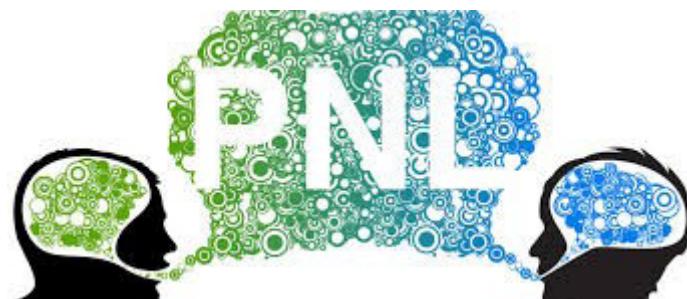


Imagen nº. 7 PNL

Las habilidades y herramientas de la *PNL* son muy adecuadas para conseguir un *Coaching* eficaz.

Con las herramientas y técnicas de la *PNL*, los procesos de *Coaching*:

- *Se podrán realizar de forma más efectiva*
- *Se podrán fijar los resultados deseados*
- *Establecerán objetivos mucho mejor definidos*

3. *Mentoring*

El *Mentoring*, es la disciplina que relaciona a un *Mentor* de una determinada materia, con una persona que precisa conocimientos y experiencias para la consecución de unos objetivos concretos, que posee ese *Mentor*.

En la historia de Odisea, escrita por Homero, nos encontramos que *Mentor era un amigo fiel, en cuyas manos, el héroe, confió la formación de su hijo Telémaco. El trabajo de Mentor era de actuar de guía para el desarrollo del príncipe, ya que su padre no lo podía hacer porque peleaba en la guerra de Troya. Telémaco como futuro jefe del reino necesitaba estar bien preparado.*

Mentoring es dar **consejos e información**.

Una persona con experiencias y habilidades actúa de guía de otra persona, en beneficio del desarrollo personal y profesional de esta.

En el *Mentoring*, un consejero sabio y de confianza **guía** a su cliente en su aspiración personal por desarrollarse a través del aprendizaje. El *Mentor* actúa dando consejos cuando se los piden, así como abriendo nuevas vías cuando se dan las circunstancias posibles y apropiadas.

El *Mentoring* es importante para un desarrollo rápido de aprendizaje, competencias y conocimientos sobre todo técnicos, de una materia determinada.



Imagen nº. 8 *Mentoring*

La iniciativa del *Mentoring* ha de partir desde la persona que busca aumentar su formación, siendo responsabilidad de esta persona su propio crecimiento y desarrollo.

El *Mentor* es un «padrino» de carrera profesional, alguien con mayores conocimientos y experiencia profesional, superior en años y cargo, lo que le atribuye capacidad para la **transmisión de su saber**, algo que se suele dar en la transferencia de información de padre a hijo.

4. *Psicoterapia*

Psicoterapia, es el tratamiento que lleva a cabo un profesional de la salud (psicoterapeuta) para conseguir que un paciente en cuestión, pueda lograr una serie de mejoras y cambios positivos en lo que respecta a su comportamiento, a su salud psíquica y física, a la adaptación al entorno o a su identidad psicológica.

El concepto de *Psicoterapia* se relaciona con curar, por lo que se suele fijar la observación en el pasado, para tratar de encontrar el mal que se está padeciendo. Normalmente se resuelven situaciones traumáticas, y aunque se tenga en cuenta el pasado, el punto clave es el presente y el futuro del cliente.

La terapia está creada para **resolver** y, a partir de ello, crecer, crear y desarrollar el potencial del cliente.

En muchas corrientes psicoterapéuticas se menciona, «*yo estoy bien, tú estás bien, ambos tenemos capacidad para pensar y por lo tanto tú tomas las decisiones sobre tu propia vida*».

En la **Psicoterapia** se trabaja con *personas que están mal*, mientras que en el **Coaching** se trabaja con *personas que desean desarrollarse*.



Imagen nº. 9 Psicoterapia

El *Coaching* consiste en una relación profesional continua, utilizando en ella una serie de *preguntas creativas, poderosas y provocadoras* que han de maximizar el rendimiento de los clientes, al tiempo que les sirve de apoyo en la acción de producir resultados extraordinarios. Bajo estas premisas, el cliente es funcional y se entiende que tiene en si un gran potencial.

Con preguntas efectivas y creativas, el *Coach y el cliente* co-crean un escenario, en el cual se establecen objetivos, según los intereses del cliente, encaminándose ambos hacia la acción.

El psicoterapeuta, al ser el experto que sabe tiene autoridad, mientras que el *Coach* actúa desde el no saber, aunque primero ha de ser líder de si mismo para poder después poder liderar a otros, en sus servicios.

5. *Inteligencia Emocional*

La *Inteligencia Emocional* podría definirse como la capacidad que tiene una persona de manejar, entender, seleccionar y trabajar sus emociones y las de los demás con eficiencia y generando resultados positivos.

Es decir, es la habilidad para gestionar bien las emociones. Tanto las nuestras como las de los demás.

Los sistemas de trabajo de la *Inteligencia Emocional* **están centrados en proporcionar recursos y estrategias** conductuales, emocionales, cognitivos y de interacción social, para tener una óptima regulación sobre la presión interna y externa, y así evitar que esa presión se traduzca en estrés, previniendo daños y mejorando la salud psicológica, la autoestima, el pensamiento positivo, el autocontrol, y las relaciones interpersonales.

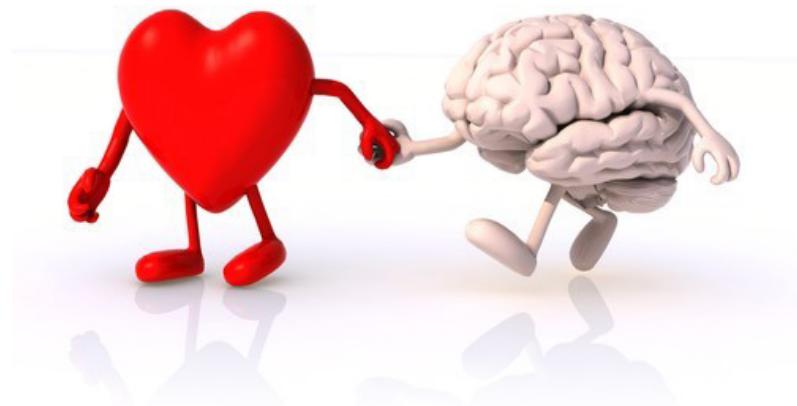


Imagen nº. 10 Inteligencia Emocional

Las aplicaciones de la *Inteligencia Emocional* en el *Coaching* sirven para aprender a distinguir los bloqueos racionales, separándolos de los bloqueos emocionales. Al hacer esta distinción, es posible trabajar con el *Coachee* (cliente) sobre aquellas áreas en donde se requiere un esfuerzo racional, cambios de hábito o mejorar sistemas o procesos personales, distinguiéndolos de aquellos procesos interiores en donde se debe originar cambios relativos a miedos, falta de interés u otros aspectos con una base más emocional que racional.

Como objetivos más específicos cabe mencionar, entre otros, los siguientes:

- Conocer e identificar **nuestras propias emociones** y sus efectos para aprender a **gestionarlas adecuadamente**.
- **Desarrollar la habilidad de la empatía** para mejorar nuestras relaciones.
- Manejar nuestra energía emocional para desarrollar **mayor entusiasmo y motivación**.
- **Desarrollar habilidades comunicativas** en nuestras relaciones, tales como asertividad, sintonía, motivación, etc.
- Tener **optimismo y persistencia** en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.

6. *MindFulness*

El sistema basado en *MindFulness* puede definirse como la conciencia que aparece al prestar atención deliberadamente al momento presente y sin juzgar; puede pues, considerarse como una habilidad de la atención, que nos permite centrar la mente en el presente.

La Atención Plena o *MindFulness* basada en la técnica milenaria de la Meditación ha sido recientemente integrada por la *Psicología Contemporánea* como herramienta válida, fiable y con efectos terapéuticos demostrados.



Imagen nº. 11 MindFulness

La práctica regular de la Atención Plena puede favorecer el desarrollo de las habilidades emocionales. Así, cuando focalizamos la atención plena en los contenidos emocionales, se facilita enormemente la comprensión y regulación de nuestras emociones.

En el ***Mindfulness*** se desarrolla el **Yo observador**, esa parte de la mente que puede ser consciente de lo que estamos pensando y sintiendo, sin identificarse con ello.

Es esa parte en la que somos conscientes de estar pensando y no sabemos si es un pensamiento como tal o simplemente un sentimiento.

Es el también llamado metapensamiento. Es una parte de la mente que no puede ser observada y que, si la trabajamos, siempre está ahí, presente e inamovible.

Usado como una herramienta en un proceso de *Coaching*, podemos lograr una definición clara de los objetivos a seguir, sin una dispersión de los mismos y, sobre todo, conseguir sesiones centradas en el momento.

7. *Counselling*

El *Counselling* es un servicio que se ofrece como conjunto de técnicas del bienestar, al igual que en el *Coaching*, deja en manos del cliente el papel de conductor de su propio proceso, a la vez que es el *counsellero* el que facilita la conducción.

El *Counselling* es una técnica originada en el psicoterapeuta Carl Rogers.

En este proceso, se ha de tener en cuenta:

- No Juzgar
- Generar empatía
- No aconsejar
- No usar la pregunta ¿Por qué?
- Dejar la responsabilidad del problema al cliente
- No interpretar la situación del cliente
- Focalizarse en el aquí y el ahora
- Prestar especial atención a los sentimientos (por cómo condicionan el cómo se vive)



Imagen nº. 12 Counselling

Se trabajan tres tipos de habilidades: **emociones, comunicación y la motivación** para el cambio, en esto se asemeja al *Coaching*.

Counselling es acompañamiento para que el cliente pueda *clarificar su realidad y tenga un desarrollo*, pudiendo tomar sus decisiones de forma autónoma. Se da un enfoque de prevención de los posibles problemas, antes que estos aparezcan.

En el *Counselling* se persigue como objetivo el **compartir dudas, asistencia en las decisiones**, propiciando mayor nivel de comodidad y seguridad en la soledad presente en los individuos a la hora de decidir. Se ayuda a la persona a que no pierda el eje personal en momentos de cambio y sucesión.

También es útil para encontrar nuevas perspectivas en la carrera profesional, cuando sea necesario. Resulta muy útil después de haber participado en planes de capacitación, conseguir un acompañamiento para desarrollar la implementación de planes de acción.

8. Las Técnicas de Liberación Emocional EFT

Emotional Freedom Techniques, comúnmente abreviadas como *EFT*, es un método para eliminar el malestar emocional.

Como técnica de la *Psicología Energética* que es, trabaja con el modelo de que «un malestar emocional es un bloqueo de nuestro sistema energético».

Es una forma de acupuntura emocional, se basa en los mismos principios que esa milenaria disciplina y porque puede tratar cualquier emoción perturbadora o dolorosa.

El método consiste en estimular una serie de puntos de acupuntura dando golpecitos con la yema de los dedos (hacer «tapping») mientras nos mantenemos emocionalmente enfocados en el asunto concreto que queremos tratar.



Imagen nº. 13 EFT

Al hacer «tapping» sobre los puntos de acupuntura mientras estamos experimentando un malestar emocional lo que estamos es equilibrando ese bloqueo energético para ese malestar emocional en concreto.

El resultado es el restablecimiento del equilibrio energético del propio cuerpo, que permitirá una mejora o recuperación de la salud en muchos casos.

EFT está orientado para la salud cuerpo-mente y el desarrollo personal, que nos ayudará a cambiar y superar las emociones negativas, las creencias que nos limitan y el malestar físico que nos impiden vivir de una forma libre y saludable.

Acabamos de ver una pequeña explicación de cada una de estas disciplinas, y no debemos olvidar que, para un *Coach*, son herramientas a desarrollar; no quiere decir que deba usarlas obligatoriamente, pero no cabe duda que, cuantos más recursos estén a disposición del *Coach*, mayor beneficio podrá obtener el *Coachee*.

Como ya dijimos antes, el trabajar con personas implica una gran responsabilidad y nunca son suficientes los conocimientos que se puedan adquirir.

3 CARACTERÍSTICAS Y TIPOS DE COACHING

En el proceso que consiste en la búsqueda de la metodología correcta a aplicar en cada caso, debemos tener claro cuáles son los fundamentos básicos que debe integrar todo *Coach* y, por otro lado, conocer las distintas tipologías de *Coaching* que nos podemos encontrar, de entre las cuales encontraremos aquella o aquellas que más se acerquen a nuestro criterio personal y forma de ser.

Características:

El **Coaching, como definición, es** un método de aprendizaje, en donde el *Coach* acompaña al cliente en un proceso de cambio o desarrollo, para conseguir objetivos que por si mismo no alcanzaría.

El Coach no enseña cómo hacerlo, «sólo» muestra qué está frenando a la persona o qué le está faltando, siempre dentro de la información que el cliente aporta. Un Coach no va a aconsejar, siempre acompañará a la persona, en el proceso de crecimiento a través de la conversación.

Es decir, es una relación constante, entre el profesional y el cliente, en la que se pretende conseguir que el *Coachee* consiga resultados óptimos para con sus objetivos; se acompaña a una persona en su camino, aportándole ayuda en los momentos en los que debe tomar decisiones, sin influenciarle, debe generarle puntos de vista distintos, dudas y procesos que le harán valorar, con mayor exactitud, los caminos que tiene delante.



Imagen nº. 14 apoyo Coaching

Para que una sesión de *Coaching* logre los resultados deseados, El *Coach* debe poseer ciertas cualidades que, en su correcta medida, aportarán los ingredientes necesarios para la obtención del éxito.

Estas características, son las siguientes:

- **Concreción:** nos vamos a focalizar en conductas que pueden ser mejoradas. El *Coach* utiliza un lenguaje que va al grano y anima a la persona que está siendo ayudada a ser específica. Se focaliza en los aspectos objetivos y descriptivos del desempeño. El desempeño puede ser mejorado solamente cuando puede ser descrito en forma precisa, de modo que ambas partes entiendan exactamente lo mismo que se está discutiendo.
- **Responsabilidad compartida:** tanto el *Coach* como el cliente tienen una responsabilidad compartida para trabajar juntos en la mejora del desempeño. Todos los participantes comparten la responsabilidad.
- **Interacción:** en este tipo de conversaciones se intercambia información. Se realizan preguntas y respuestas, se intercambian ideas con el total involucramientos de ambos interlocutores.



Deloitte.

Discover the truth at www.deloitte.ca/careers

© Deloitte & Touche LLP and affiliated entities.

- **Respeto:** en todo momento debe haber un respeto por la persona que recibe el *Coaching* y esto implica aceptar incondicionalmente al cliente y tiene que ir acompañada de disposición a involucrarse, habilidad para ejercer la paciencia y capacidad para compartir metas. Y se debe mantener la confidencialidad de la información individual recibida, pues es la base de la confianza. El respeto también se refiere a que se debe respetar los temas que no quiere tratar el cliente, pues en ocasiones no están preparados para abordarlos. Hay que respetar los límites que pone el cliente.
- **Forma específica:** esta forma está determinada por dos factores primordiales: la meta de la conversación está claramente definida y el flujo de la conversación implica una primera fase en la cual se amplía la información, para luego focalizarla en aspectos específicos en la medida en que los participantes logran la meta pauta.
- **Paciencia:** el tiempo y la paciencia son claves para prevenir que el *Coach* reaccione antes de tiempo. Siempre que sea posible deben evitarse respuestas viscerales, ya que pueden minar la confianza del cliente en su habilidad para pensar y reaccionar.

Tipos de Coaching:

Antes hemos nombrado alguno de los tipos de *Coaching* que, hoy en día, están en funcionamiento, ya sea motivado por las distintas corrientes de pensamiento o bien por la demanda de unos procesos específicos ante determinadas situaciones de la vida.



Imagen nº. 15 buscar soluciones

Ver los distintos tipos de *Coaching* no implica que cada uno de ellos sea una especialidad a elegir y que por ello las demás deban descartarse; un *Coach* debe manejar distintas técnicas de trabajo y aplicar a cada caso la que mejor convenga para el bien del cliente.

Sin embargo, es cierto que, con el tiempo, un *Coach* acaba «especializándose» en un tipo de trabajo o de público en concreto, según sus preferencias y habilidades.

A continuación, hablaremos de los tipos más demandados en la actualidad, que como principales nombraremos:

1. Personal
2. Deportivo
3. Liderazgo
4. Organizacional
5. Empresarial
6. Ejecutivo

Y posteriormente hablaremos de otros tipos de *Coaching* que complementan o aportan puntos de vista diferentes a los principales:

1. Sombra
2. Ontológico
3. Sistémico
4. Familiar
5. Transformacional
6. Atracción
7. Coercitivo

1) ***Coaching Personal***

También llamado *Life Coach*, hace referencia al *Coaching* de habilidades para la vida diaria.

Se trabaja en los proyectos de vida, la misión personal, los objetivos, relaciones interpersonales, carrera, sueños, familia y las estrategias para el cambio. Este tipo de *Coaching* persigue el bienestar de la persona en los diferentes ámbitos de la vida, es decir, alcanzar las metas del día a día.



Imagen nº. 16 Coaching personal

Las personas que precisan este tipo de *Coach*, probablemente lleven años desempeñando un papel específico en su vida, como padre, pareja, trabajador, amigo o individuo, y es común que en su día a día tengan dificultades para realizar alguna de estas funciones.

Es probable que no sepan cómo afrontarlas para obtener los resultados que ellos desean y precisan de una ayuda externa para alcanzar su propio grado de bienestar. Deben aprender a descubrir su propio sistema de hacer las cosas y, sobre todo, a ponerlas en marcha.

Los campos en los que un *Life Coach* trabajará, son todos aquellos que tengan que ver con el individuo como persona. Su función social, sus emociones, su cuerpo, su mente y su espíritu.

Ayudando siempre a conseguir metas infinitas, porque los sueños consistentes en mejorar diferentes aspectos de la vida, realmente no tiene límites. Por ejemplo:

- Encontrar el trabajo adecuado para cada persona
- Destacar en un aspecto en concreto
- Mejorar las relaciones interpersonales
- Conseguir pareja
- Tener un equilibrio entre la familia, el trabajo y la vida personal
- Desarrollar *Inteligencia Emocional*
- Transformar situaciones de dolor

- Lograr objetivos concretos relacionados con la salud o la imagen
- Controlar los pensamientos y las emociones
- Descubrir tu motivación
- Crecer como persona

2) *Coaching deportivo*

Con esta disciplina, se trabaja principalmente la motivación y el desarrollo de todo el potencial del deportista. También trabaja el empoderamiento y las habilidades de liderazgo. En caso de lesión, ayuda en el proceso de recuperación. Además, también trabaja con el entrenador y con los árbitros, y mejora el trabajo del grupo de deportistas, estableciendo, por ejemplo, objetivos a corto y largo plazo para los deportistas



Imagen nº. 17 lograr objetivos

Podemos definir *Coaching* deportivo como una disciplina enfocada en proveer de herramientas y recursos a los deportistas para ayudarles a potenciar su talento y eficiencia.

El propósito del *Coaching* deportivo es, entonces, conseguir que el deportista alcance su máximo rendimiento.

En este proceso, se establece un vínculo significativo entre *Coach* y deportista, convirtiéndose el primero en un guía del segundo y ayudándole a fijar y lograr las metas.

Durante las sesiones, el papel del *Coach* es reorientar al deportista en función de sus motivaciones y objetivos, modificando, si es necesario, aspectos como los hábitos de entrenamiento, así como la vía para alcanzar esos propósitos. **El primer paso, entonces, es la toma de conciencia, fase en la que el deportista visualiza sus objetivos y se enfoca hacia ellos.** Posteriormente, habrá de seguir un plan de acción.

En este punto, es conveniente diferenciar la figura del *Coach* de la del entrenador.

Este último es quien se encarga de la preparación física del deportista y quien vela por su desarrollo en el plano, de nuevo, físico.

Por su parte, el *Coach* se centra en la faceta emocional del atleta, en sus metas, sus deseos, límites, etc. Además, suministra al deportista recursos para ayudarle a controlar el estrés, derivado del frenético ritmo de las competiciones.



Imagen nº. 18 Coaching deportivo

El *Coaching* deportivo tiene diversos beneficios para los atletas. Algunos de ellos son:

- Manejar y superar situaciones complicadas
- Aumentar la confianza y seguridad en uno mismo
- Ayudar a conocerse mejor a si mismo, especialmente en la vertiente emocional
- Desarrollar y potenciar el talento
- Incrementar la concentración
- Establecer un plan de acción para saber cómo alcanzar las metas fijadas
- Desarrollar habilidades psicológicas
- Mejorar las relaciones y comunicación con el resto del equipo

3) *Coaching de Liderazgo*

Definimos el *Coaching* de liderazgo como un proceso de desarrollo personal diseñado para mejorar el éxito de un líder, en la consecución de sus objetivos profesionales dentro del contexto de una organización.

El concepto tradicional de liderazgo, que por muchos años se asoció a lo militar, se ha transformado. Ya no se trata de una persona con alto rango, que comanda, coordina y controla; se trata de alguien que irradia e inspira a los demás.

Todos nacemos líderes, pero en nuestro proceso de socialización perdemos esta cualidad. Lamentablemente en nuestro afán de encajar, comenzamos a comportarnos como la masa para evitar ser rechazados.



Imagen nº. 19 Coaching liderzgo

Como consecuencia, dejamos de proponer cosas nuevas por temor a que nuestras ideas sean tildadas de raras en lugar de extraordinarias.

Es difícil recuperar nuestro liderato en condiciones normales, ya que ni forma parte del sistema académico, ni hay muchos líderes para modelar su comportamiento.

El *Coaching* constituye entonces una herramienta efectiva para reconectarnos con aquello que realmente somos y dejar atrás lo que nos hemos vuelto. Nos ayuda a volver a ser auténticos, a transpirar lo que somos y contagiar a los demás.

Un líder es alguien que comparte contigo su visión, sin importarle que tú no puedas verla, que te muestra cómo se ve su sueño y que te da argumentos para seguirlo. Lo más común, de momento, es que personajes con altos cargos o con roles educativos sean los que estén invirtiendo en desarrollar su liderazgo. Es el caso de directivos empresariales, políticos y maestros.

Sin embargo, un líder es alguien que sueña un mundo mejor, que con su ejemplo inspira a otros y que impacta positivamente la vida de los demás. Todos podemos ser líderes: Padres, actores o capataces.



Imagen nº. 20 evolución empresario

Un líder tiene unas características determinadas, y este tipo de *Coaching* está orientado a fomentarlas:

- **Es auténtico:** Conoce su escala de valores y vive de acuerdo a ella. Es consciente de que la autenticidad no es un concurso de popularidad.
- **Sueña:** Imagina un mejor mañana, visualiza un futuro mejor, cree en la posibilidad de crecer y alcanzar lo que aún no se ha alcanzado.
- **Es innovador:** Explora y crea nuevas formas de alcanzar los sueños.
- **Trabaja con pasión:** Pone todo lo que puede en su trabajo y lo hace con alegría, sin importar cuál sea la función que desempeña.
- **Es capaz de ver lo mejor de cada persona:** Identifica los dones y talentos de quienes lo rodean y les ayuda a dar lo mejor de sí mismos.
- **Es positivo:** Puede ver la cara amable de las cosas aún en situaciones críticas. Sabe que las crisis están para mostrarle una forma de mejorar.
- **Es responsable:** Analiza el impacto de sus actos en los resultados y se responsabiliza por lo que le corresponde. No culpa, no juzga.
- **Es parte de la solución:** En lugar de concentrarse en los problemas, busca soluciones y pone su grano de arena.
- **Da ejemplo:** Sabe que dar ejemplo no es que sea la mejor forma de influir en los demás, es que es la única.

4) *Coaching Organizacional*

El *Coaching Organizacional*, Corporativo o Estratégico está dirigido a las grandes empresas, también conocidas como organizaciones o corporaciones.

Vamos a dirigirnos hacia esta especialidad por su nombre más conocido «Corporativo».

Por lo general es promovido por los departamentos de Recursos Humanos, ya que las metas que prevalecen son las de la compañía

La idea del *Coaching* Corporativo es transformar a las organizaciones mediante la transformación de los empleados que trabajan en ella, debido a que cuando un individuo cambia, se impacta el medio que lo rodea ocurriendo un efecto micro que se traslada a un nivel macro.



Imagen nº. 21 Coaching organizacional

Por lo general los obstáculos que enfrenta una empresa son producto de las dificultades que experimentan sus partes, en este caso, las áreas y los empleados.

Solucionándolos en la base, no solo se evita que se sigan generando, también evita que contaminen a otras personas o departamentos no afectados.

Conjuntamente el *Coach* y el trabajador o equipo, buscan un camino eficaz para alcanzar las metas empresariales aplicando sus propios recursos y habilidades.

Como objetivos a plantear, podríamos hablar de los siguientes:

- Mejorar el liderazgo de la esfera directiva.
- Desarrollar liderazgo en la segunda línea, para que al momento de promoverla cuente con los recursos necesarios para tomar las riendas de la empresa.
- Capacitar a los jefes para que identifiquen los talentos de sus subalternos y les asignen tareas que puedan ejecutar con excelencia.
- Ampliar la comunicación en el propio departamento y entre las diferentes áreas.
- Lograr equipos de trabajo efectivos y Fomentar competencias de trabajo efectivas
- Alinear los valores laborales de los trabajadores con los valores empresariales
- Crear estrategias conjuntas
- Limpiar el clima organizacional

5) **Coaching empresarial**

En este caso, está dirigido a organizaciones o empresas en general y no sólo a los ejecutivos. Incluye temas como el empoderamiento, la gestión del tiempo, favorecer las relaciones entre los trabajadores, la productividad, la satisfacción de los clientes, el trabajo en equipo, etc.



Imagen nº. 22 Coaching empresarial

Es muy válido para ayudar a los pequeños y medianos empresarios a lograr sus metas, el que podríamos denominar más adecuado para las grandes corporaciones, sería el *Coaching Organizacional*.

Dependiendo del tiempo que lleve un negocio funcionando, las necesidades son diferentes. Sin embargo, el *Coaching* empresarial (o de negocios) podrá apoyar en todas las fases de la empresa, como, por ejemplo:

- Creación de la empresa
- Desarrollo de habilidades empresariales
- Expansión del negocio
- Los empresarios que precisarán de estos servicios, han notado que, quizás, el tener total entrega por un producto o servicio no es suficiente para obtener el éxito en el proyecto; es muy probable que en su día a día, se enfrente a situaciones en las que no sepa cómo desarrollar una posible solución y ello implica invertir más tiempo del necesario en dicha situación.
- Ese esfuerzo que no está dirigido al punto correcto, agota las energías y lógicamente merma la producción; ello conlleva, casi con total seguridad, al estancamiento y la falta de motivación.

Un *Coach* empresarial, podría ayudar a:

- Ahorrar tiempo y dinero en el inicio y creación del negocio
- Disminuir el riesgo de cierre
- Volver a sentir pasión por la idea inicial del proyecto
- Ampliar habilidades empresariales, como los riesgos controlados
- Movilizar equipos de trabajo y desarrollar el liderazgo
- Aprender las destrezas de un *Coach* y usarlas en el día a día
- Buscar el equilibrio entre la empresa y la vida personal
- Descubrir formas de expandir el negocio, con más visión estratégica

6) *Coaching ejecutivo*

Como parte de un proceso de *Coaching Corporativo*, este tipo de *Coaching* está dirigido a altos ejecutivos. Hace referencia al desarrollo del liderazgo, y explora las habilidades de dirección y de comunicación interpersonal, así como el rendimiento del personal; es decir, se basa en optimizar el desempeño a nivel gerencial.

Por lo tanto, está dirigido a los ejecutivos de las compañías, que son los encargados de dirigir los departamentos o destinos de una empresa.

The advertisement features a man in a dark suit and tie, looking thoughtfully at a house constructed from numerous newspaper clippings. The house has a chimney and a small garden in front. The ŠKODA logo is visible in the top right corner. A green banner on the left contains the text: "We will turn your CV into an opportunity of a lifetime". Below the banner, a message reads: "Do you like cars? Would you like to be a part of a successful brand? We will appreciate and reward both your enthusiasm and talent. Send us your CV. You will be surprised where it can take you." To the right, a call-to-action box says: "Send us your CV on www.employerforlife.com".

Do you like cars? Would you like to be a part of a successful brand?
We will appreciate and reward both your enthusiasm and talent.
Send us your CV. You will be surprised where it can take you.

Send us your CV on
www.employerforlife.com





Imagen nº. 23 Coaching ejecutivo

En su mayoría, las contrataciones provienen de la empresa, pero esta no es la única opción. Cada día son más los gerentes que lo hacen por cuenta propia cuando las empresas, por desconocimiento o restricción presupuestal, no ofrecen el servicio.

También es común cuando el ejecutivo teme perder el puesto, ya que busca una forma de mejorar su desempeño y asegurar su futuro en la compañía.

Los gerentes que podrían precisar los servicios de un *Coach Ejecutivo*, suelen tener claros sus objetivos:

- Tomar conciencia de sus fortalezas y debilidades
- Potenciar sus talentos para lograr excelencia en su trabajo
- Alinear sus valores personales con los empresariales
- Apasionarse con su trabajo y Desarrollar liderazgo
- Inspirar al personal a su cargo para seguir su visión
- Aprender las destrezas de un *Coach* y usarlas para sacar a la luz lo mejor de su gente
- Desarrollar una visión estratégica que le permita aprovechar oportunidades de mercado y tomar ventaja de ellas
- Balancear su vida personal y profesional

Dentro de este sistema de trabajo, y para lograr un óptimo desempeño a nivel gerencial, hay tres frentes principales que cubrir:

- La relación del directivo con la empresa
- La relación del ejecutivo con los empleados
- La relación del gerente consigo mismo

Otros tipos de Coaching:

1) *Coaching de sombra*

Es un tipo de entrenamiento en el que un *Coach* te observa actuar en contextos donde experimentas dificultades.

El concepto se refiere a que el *Coach* te sigue como sombra y realiza un proceso de observación sin participar, permitiéndote llevar a cabo tus tareas como lo haces habitualmente.

Este tipo de *Coach* analiza sigilosamente y en la práctica cuáles son los puntos fuertes y débiles de tu proceder y tus resistencias al cambio. Esta acción le da la oportunidad de diseñar e implementar estrategias de intervención más específicas y eficaces.

Como primera medida, un *Coach* de sombra escucha tu versión sobre las circunstancias, la forma en que las ves, los perjuicios que implican para ti y hasta los motivos a los que crees que se deban. Sin embargo, no se queda sólo con tu punto de vista.

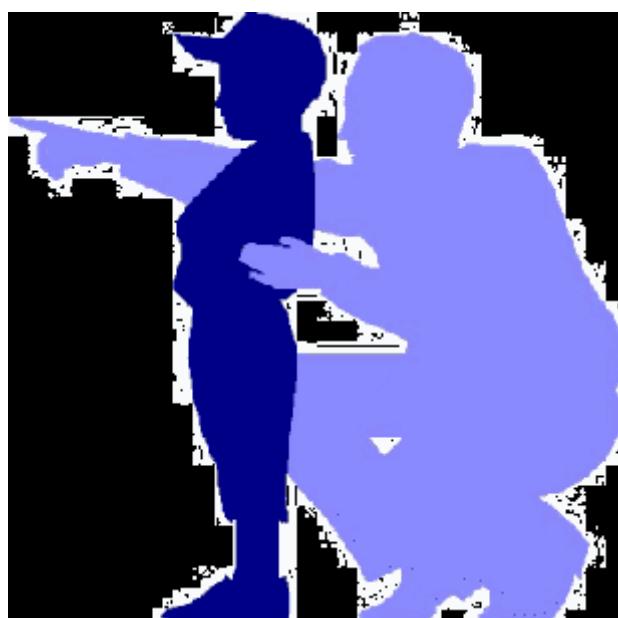


Imagen nº. 24 Coaching sombra

La información inicial que le das la usa para hacer intervenciones directas sobre tu discurso, tu forma de ver y verte en el conflicto. Pero al acompañarte también en tu día a día, analiza un contexto mayor y más objetivo ofreciéndote un apoyo extra para que sobre la marcha definan juntos problemas puntuales y solucionables.

Comprendes más rápidamente cómo y para qué mantienes comportamientos inconvenientes, detectando conductas estereotipadas que sostienen determinadas situaciones. Ello te lleva a reconocer que eres parte del problema y también de la solución.

El *Coaching* de sombra está principalmente orientado a profesionales con personal a cargo o personas que mantienen contacto diario con público, en especial si es numeroso. Algunos clientes suelen ser entre otros:

- Motivadores de grupos
- Vendedores de productos masivos
- Conferencistas – Conferenciantes
- Oradores
- Presentadores

2) ***Coaching* ontológico**

Es un proceso de *Coaching* orientado a la optimización del lenguaje, los procesos y las herramientas lingüísticas utilizadas por la persona. Su fin es la modificación y mejora en la manera en que los individuos se expresan. Se basa en el lenguaje y las emociones y utiliza las preguntas, conversaciones y el movimiento corporal para provocar el cambio.

El *Coaching* ontológico es una práctica profesional mediante la cual un *Coach* asiste a otros para que aprendan a hacer algo que no sabían y, a partir de eso, emprendan cambios significativos en sus vidas.



Imagen nº. 25 *Coaching* ontológico

Incorpora también elementos de la *Psicología*, la filosofía, la lingüística y el management moderno. Se focaliza en un aprendizaje transformacional, a través del cuestionamiento, auto-observación, reflexión y acción para el logro de resultados extraordinarios con efectividad y bienestar. Es fundamentalmente cuidadoso, respetuoso y no agresivo. Tiene excelentes resultados, tanto en el ámbito empresarial como personal.

El *Coach* está mostrándole al *Coachee*, que la forma en la que habla de si mismo y de lo que le sucede es el origen de eso que le sucede. Le está mostrando que el lenguaje no es inocente, es decir, que lo que decimos de nosotros mismos nos constituye en la persona –o empresa u organización– que estamos siendo, que el lenguaje es acción y por lo tanto genera consecuencias y que la falta de coherencia entre lo que uno dice y hace es una de las principales causas de sufrimiento en la vida.

Por eso el tipo de conversaciones que están teniendo es distinto. El *Coaching* ontológico es una práctica profesional derivada del discurso de la Ontología del Lenguaje, que postula que los seres humanos, antes que seres racionales, son seres lingüísticos, seres que se generan a sí mismos en el lenguaje. En su interacción, el *Coach* ontológico le está mostrando al *Coachee* una manera efectiva y poderosa de «habitar» en el lenguaje.

Correctamente aplicado, se han observado los siguientes beneficios:

- Mejora del desempeño y la productividad
- Desarrollo general de la persona
- Mejora del aprendizaje
- Mejora de las relaciones
- Mejora de la calidad de vida en el trabajo
- Aumento de la creatividad.
- Mejor uso de habilidades y recursos
- Respuestas más rápidas y efectivas a situaciones de emergencia:
- Mayor flexibilidad y adaptabilidad al cambio

3) ***Coaching* sistémico**

Este proceso de *Coaching* considera a la persona como parte de un sistema, es decir, no lo considera como un elemento aislado. Es de utilidad para analizar el impacto que tienen los actos de la persona en su entorno.

Para esta labor, se realiza un análisis de los antepasados y de las cargas que los mismos puedan generar; es decir, se prepara una configuración del árbol familiar o genealógico, se realiza una apertura del canal de energía y se trabaja la propia dinámica desde la percepción del observador, con la llamada «constelación», la cual, de forma gradual, se irá incorporando a la rutina diaria.

A esta inclusión de nuevas costumbres, se llega gracias a un proceso de *Coaching*, en el cual el cliente debe ser consciente de las cargas que llevaba por amor a los padres o abuelos, y que ahora debería haber soltado, siempre con orden y respeto, y que van a ir acompañadas de nuevos hábitos para honrar su destino y no el de sus mayores, ya que esa función no le corresponde, porque ellos son suficientes y dignos para ocuparse de su carga o destino.

Al hacer el árbol/constelación, el cliente debe darse cuenta que esos pensamientos no son realmente suyos, pues son del alma familiar; esos pensamientos existen desde la infancia de manera inconsciente. Al convertirse en adulto, la persona reprograma su «disco duro cerebral» para cambiar los pensamientos obsoletos.

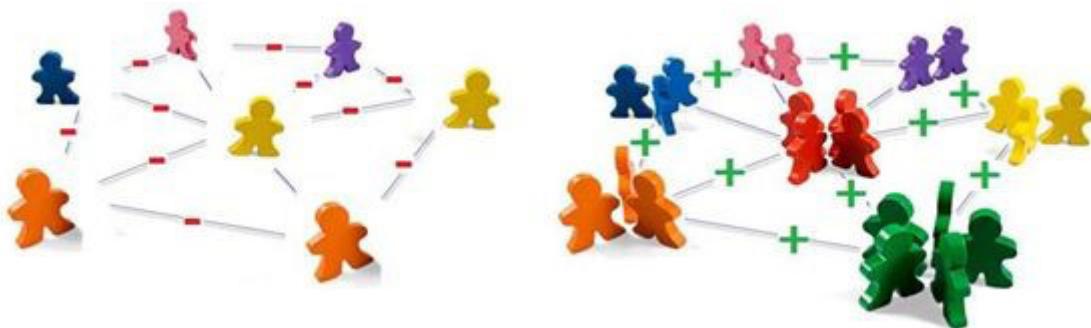


Imagen nº. 26 Coaching sistémico

Al hacer la «constelación», se asume conscientemente la historia familiar y se debe desligar de lo que les pasó a los antiguos familiares, para retomar las riendas de la vida de forma individual.

Además de ello, se trabaja un sistema de «aceptación» en el que se «toma» a los familiares, y de alguna forma, se les agradece haber formado parte de la vida del cliente y se pide sus bendiciones,

Estos nuevos pensamientos, que dan lugar a nuevas emociones y acciones, son los que se incorporan a través del proceso de *Coaching*, junto a nuevas costumbres, más sanas y eficaces.

Como información más detallada sobre este sistema, nombramos las Leyes Sistémicas sobre las que se basa este proceso (según Bert Hellinher), extrapolables fuera de la empresa:

- **Ley de Pertenencia.** Los colaboradores mantienen fuertes vínculos con su empresa mientras permanecen en ella y tienen derecho a pertenecer a él y a no ser excluidos por los demás. Cuando alguien es excluido sufre todo el sistema.
- **Ley de Antigüedad.** Las personas que llegan primero a una empresa tendrán preferencia (prevalecen) en cuanto a jerarquía «emocional» sobre los que entran después.
- **Ley de Equilibrio.** Si no hay equilibrio entre lo que se da y lo que se recibe el sistema entra en riesgo y se rompe.
- **Ley de Jerarquía.** Los que tienen más en juego en la empresa deben ser respetados como tal. De igual forma, la dirección estará al servicio de los demás equipos. En este sentido, cuando un empleado tiene un problema o duda deberá consultar a su jefe más inmediato en vez de «puentear» y consultar al puesto superior.
- **Ley de Reconocimiento.** Entendida en términos de rendimiento, aportación e importancia de cada departamento a la supervivencia de la empresa. Todos los empleados han de ser reconocidos en función de su aportación.
- **Ley de Aceptación.** Reconocer, entender y aceptar las normas empresariales. Antes de plantear cambios en la empresa, aceptar las buenas prácticas.

4) *Coaching Familiar*

Como su nombre lo indica, esta rama está enfocada en las familias que desean mejorar sus relaciones y potenciar sus capacidades familiares.

Para lograr un óptimo desempeño a nivel de familia, hay tres frentes principales que cubrir:

- La relación de la familia con los amigos, la comunidad, la sociedad
- La relación de la familia en sí
- La relación de cada miembro de la familia consigo mismo.



Imagen nº. 27 Coaching familiar

Algunos de los aspectos que una familia podría trabajar con un *Coach* familiar son:

- Tomar conciencia de las fortalezas y debilidades de tu familia
- Potenciar los talentos para lograr excelencia en la comunicación y desarrollo como familia
- Alinear los valores personales de cada miembro con los familiares
- Volver a sentir pasión por la vida de familia
- Desarrollar liderazgo familiar
- Desarrollar una visión y misión de familia
- Aprender las destrezas de un *Coach* y usarlas para sacar a la luz lo mejor de la familia
- Desarrollar una manera más justa y edificante de solucionar los conflictos familiares
- Potenciar las habilidades y dones de cada uno en la familia
- Sanar heridas y restaurar relaciones.

5) ***Coaching* Transformacional**

Además de manejar las técnicas que se manejan en cualquier otro tipo de *Coaching*, esta rama te ayuda a lograr un estado permanente de presencia, que te permite recibir guía para identificar la oportunidad que hay detrás de cada evento y las infinitas posibilidades que se derivan de él.

Un *Coach* transformacional te ayuda a comprender las leyes y principios que rigen el universo, la forma de manejar tu energía y el impacto de tus acciones en tu realidad diaria.



Imagen nº. 28 Coaching transformacional

Su misión es la de proveerte un espacio para que, desde tu verdadera grandeza, la cual reside en dimensiones muy superiores a las del ego, se produzcan cambios cuánticos.

El *Coaching* de presencia transformacional puede servir de base para todo tipo de *Coaching*. En el nivel más fundamental, el *Coaching* hace un llamado al espíritu, que es el medio a través del cual se mueve el respiro de la vida/el ser supremo/la conciencia. En medio de este contexto fundamental, puedes trabajar cualquier tipo de metas, desafíos, visiones o sueños.

Está dirigido a todas aquellas personas que:

- ✓ Deseen o estén embarcadas en un trabajo de auto-descubrimiento, de conciencia de si mismas
- ✓ Estén dispuestas a derribar las barreras del ego para poder fluir con el universo y sus leyes
- ✓ Quieran co-crear experiencias y realidades de mayor nivel de satisfacción.

Algunos de los objetivos que se persiguen con este tipo de *Coaching*, serían los siguientes:

- Co-crear con el universo de manera consciente.
- Aprender a fluir con el orden perfecto universal.
- Ser consciente y permanecer conectado a la fuente inagotable de poder: la conciencia
- Reconocer, aprender a manejar y trascender las expresiones del ego.
- Comprender el impacto que el mundo interno genera en el mundo externo y viceversa para así experimentar la vida desde el principio de unidad.

- Escuchar la voz del alma detrás de sus palabras, gestos y actos.
- Comprender el ser en su totalidad y como resultado de esto darle a cada expresión el rol que le corresponde
- Vivir una vida auto-gobernada por la expresión de la conciencia.

6) *Coaching de Atracción*

El *Coaching* de atracción afirma que creamos nuestra propia realidad a través de los pensamientos. Se ha puesto muy de moda a partir de la publicación de libros y películas como «El Secreto», «¿Y tú qué sabes?» o «Pedid y se os dará».

Científicamente hablando, los pensamientos son descargas eléctricas que produce el cerebro. Al emitirlas, las ondas de esta energía son captadas por una energía universal, cuya función es manifestarlas de forma física. En pocas palabras, se entrega todo aquello en lo que se piensa. El truco estaría en enfocar lo que se quiere, y no pensar en lo que se rechaza, que es lo que se suele hacer. Al traer a la mente la imagen de lo que desagrada, se está emitiendo una señal y esa es lo que se obtiene.

Por ejemplo: Cuando se está enfermo, en lugar de visualizarse saludable, solemos concentrarnos en lo que duele y en las cosas que no se pueden hacer por culpa de esa enfermedad.

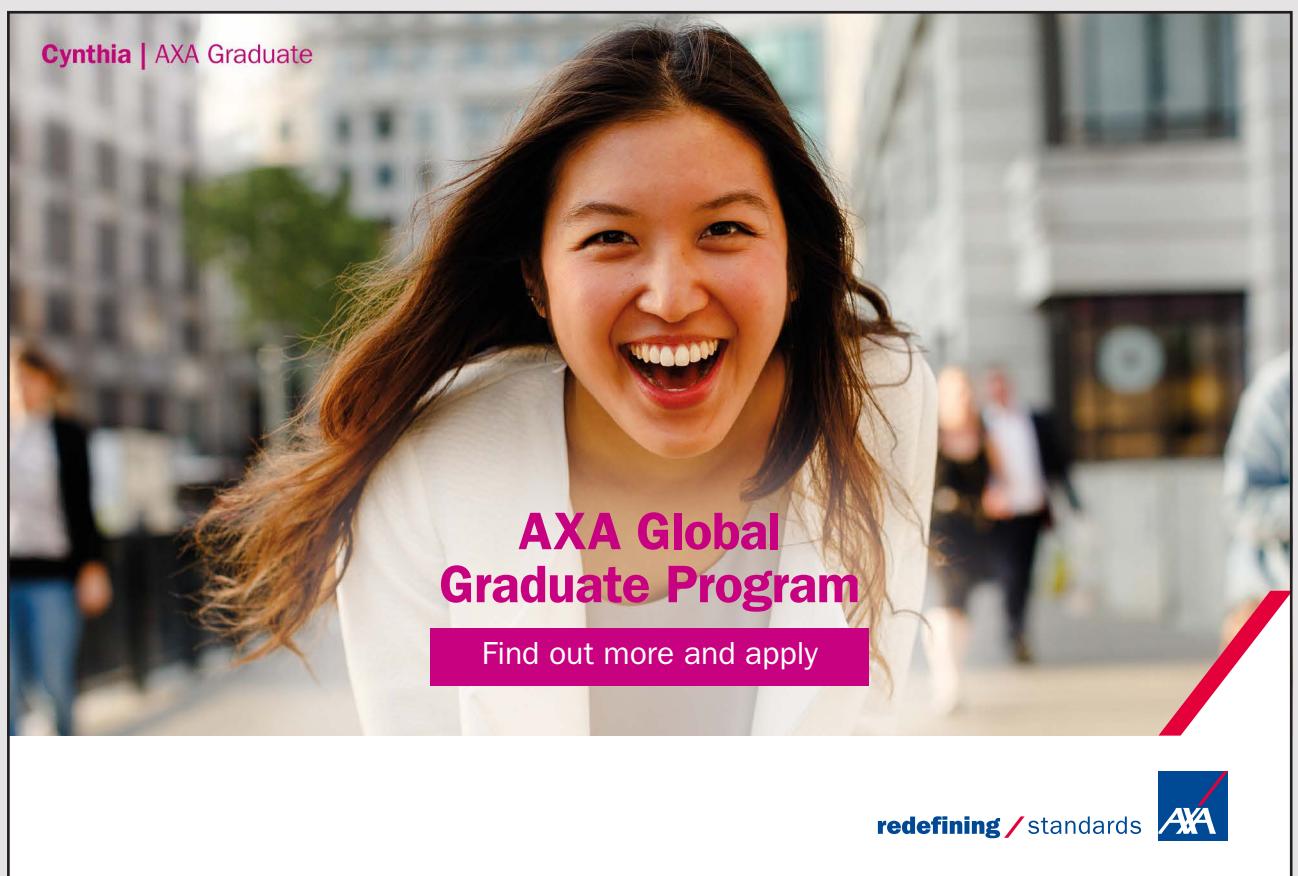
El pensamiento se emite, el universo lo capta, y responde materializando lo que existe en nuestra mente. En el caso del ejemplo, más enfermedad, dolor y limitación.

La Ley de atracción funciona sin importar lo que haya en la mente. Por eso es indispensable que se piensen cosas positivas, porque si la concentración apoya a las negativas, también las vas a atraer.

Dentro del marco de la ley de atracción, todo lo que te pase, ya sea bueno o malo, es una manifestación de los pensamientos.



Imagen nº. 29 Coaching atracción



Cynthia | AXA Graduate

AXA Global Graduate Program

Find out more and apply

redefining / standards 

Un *Coach* de Atracción puede ser un gran aliado para comenzar a darle forma al concepto de éxito y abundancia en la vida, según la visión de cada persona, ya que trabajará técnicas para atraer prosperidad a través de los pensamientos positivos. Un *Coach* de Atracción podría ayudar a:

- Monitorear lo que rige los estados mentales
- Establecer una relación entre los sentimientos y los pensamientos
- Cambiar el hábito de pensar cosas negativas
- Enseñarle al cerebro a producir pensamientos que atraigan abundancia
- Crear una sintonía con la Ley de la Atracción y la física cuántica
- Hacer los «pedidos» en la forma correcta y disfrutar de la forma como se manifiestan.

7) ***Coaching coercitivo***

Se basa en seminarios de entrenamiento que afirman lograr un cambio profundo en la persona a través de sus técnicas de alto impacto. Este tipo de *Coaching* ha sido objeto de mucha crítica por sus métodos utilizados.

Los *Coach* que aplican este sistema, dan una larga charla acerca de la importancia de «mantener los compromisos» en la vida.



Imagen nº. 30 Coaching coercitivo

Los participantes, ya que suelen ser trabajos en grupo, deben comprender que si no mantienen ciertos compromisos consigo mismos y la vida, las cosas no les va a ir bien. Sin ese compromiso previo, el proceso de trabajo no puede seguir adelante.

El siguiente paso es comprometerse a completar el entrenamiento, asegurando así un alto porcentaje de seguidores del proceso. Debe existir también otros tipos de compromisos más personales, como por ejemplo no tomar drogas o fumar.

Este tipo de comportamientos, son los que han generado polémicas al considerar que el funcionamiento simula a grupos de personas, cuya voluntad ha sido alterada.

No está demostrado que este tipo de *Coaching*, consistente en conceptos de motivación puros, obtenga los resultados adecuados, debido precisamente a su sistema de trabajo.

Veamos todos juntos en un pequeño listado

Principales tipos de Coaching:

- 1) Personal
- 2) Deportivo
- 3) Liderazgo
- 4) Organizacional
- 5) Empresarial
- 6) Ejecutivo

Otros tipos de Coaching:

- 1) Sombra
- 2) Ontológico
- 3) Sistémico
- 4) Familiar
- 5) Transformacional
- 6) Atracción
- 7) Coercitivo

4 EL COACH Y SUS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Como en cualquier profesión o disciplina, la persona que la lleva a cabo, que en este caso es el *Coach*, precisa de una serie de características o competencias.

Estas competencias serán las que, una vez desarrolladas y aplicadas correctamente, le llevarán al éxito en su profesión



Imagen nº. 31 competencias Coaching

Todas ellas son muy importantes por separado, sin embargo, la visión en conjunto que se genera al aplicarlas todas, son las que crean la figura perfecta del *Coach*, la de esa persona que estará cualificada para acompañar a otros en su evolución.

Aunque muchas de ellas son de sentido común, es necesario tomar conciencia de su existencia para poder trabajarlas de la forma adecuada.

Nunca menosprecieamos nuestra profesión, se precisan buenas aptitudes para llevarla a cabo.

Hablemos de ellas:

1) Autoconciencia

Entendemos la Autoconciencia como el conocimiento de uno mismo, los **puntos fuertes y limitaciones**, las **creencias y valores**, los **prejuicios y filtros perceptivos**, el **estilo de interacción** con los demás y la **capacidad de adaptación al cambio**.

Es muy importante por lo tanto ser capaces de observarnos a nosotros mismos y reflexionar sobre nuestra persona, así como ser capaces de **controlar nuestras reacciones y emociones**.

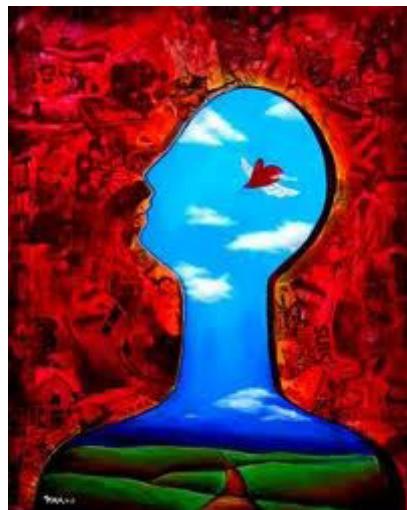


Imagen nº. 32 autoconciencia

Todo esto nos lleva al conocimiento de nuestros puntos fuertes y de nuestros puntos débiles y, de nuestras **necesidades y fuentes de motivación**.

Para este trabajo es igualmente importante **estar abierto a la crítica**, sin temores ni ansiedades y buscar activamente el **feedback**. Asimismo, es importante **discernir entre lo que se puede cambiar y lo que no**.

2) Capacidad de inspiración

Inspirar es orientar con el ejemplo, con todo lo que esta frase conlleva. Como *Coach* debemos animar a **asumir riesgos** y considerar el fracaso como un proceso de experiencia y aprendizaje.



Imagen nº. 33 inspiración

Es importante vivir desde **valores y creencias positivas**, haciendo hincapié en los puntos fuertes de las personas, dirigiéndolas hacia **estándares cada vez más elevados**.

Para ello partiremos de un **proceso de reflexión** en el que en muchas ocasiones se descubrirán posibilidades novedosas y que no habían sido detectadas con anterioridad, para alcanzar las cuales será necesario un **proceso de cambio** y un **aprendizaje continuo**, que a veces nos llevará fuera de nuestras zonas de confort.

3) Capacidad de establecer relaciones

A pesar de que el *Coaching* persigue **individuos independientes** y emancipados, eso no quiere decir que se desciende el terreno de las relaciones con los demás.



Imagen nº. 34 relaciones

La propia relación entre *Coach* y *Coachee*, debe ser todo un ejemplo de **dedicación** al *Coachee*, donde se potencia la **comunicación**, la **confianza** y la **sinceridad** entre ambos, manteniendo siempre un alto grado de **confidencialidad en la relación**.

Es fundamental saber ganarse la confianza y la **credibilidad** del individuo para poder actuar como **inspiración**.

Es muy importante, si perseguimos el crecimiento del individuo, tratar siempre que sea el *Coachee* quien llegue a sus propias respuestas con nuestra ayuda.

4) Flexibilidad

La premisa de un proceso de *Coaching* es que, son las prioridades del *Coachee* y no del *Coach* las que deben determinar el rumbo a seguir.

Para llevar esto a buen puerto, deberemos por lo tanto ser **flexibles** y **adaptarnos** a las diferentes necesidades y personalidades de cada uno de nuestros clientes.



Imagen nº. 35 flexibilidad

Nada de procesos estandarizados a la hora de tratar con ellos.

Para eso, usaremos el **feedback** percibido, llevando a cabo los cambios necesarios en nuestra actitud, exigencia y comportamiento siempre desde la confianza en nosotros mismos, pero con modestia y humildad.

5) Capacidad de comunicación

Es fundamental **empatizar** con nuestro *Coachee*, y para ello, haremos gala de todas las **técnicas interpersonales** de las que dispongamos.

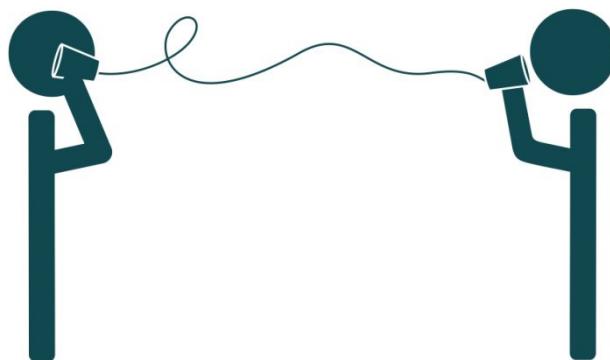


Imagen nº. 36 comunicación

Ante todo, debemos ser auténticos, sinceros y honestos siempre con el objetivo único de ayudar a nuestro *Coachee*. Para ello es fundamental empatizar con él y adentrarse en su mundo y, reflexionar desde su propia óptica y no desde la nuestra.

Tras un proceso de reflexión ofreceremos un feedback al *Coachee* buscando siempre su mejora incondicional, siendo duros cuando sea necesario, pero también usando el humor y tolerando la ambigüedad cuando sea pertinente.

Nunca debemos olvidar que el *Coach* escucha más que habla y que su objetivo es promover el cambio a partir de las conclusiones del *Coachee* y no de un diagnóstico del *Coach*.

6) Capacidad de mirar al frente

El *Coaching* no se centra o ahonda en el pasado como puede hacerlo la terapia.



Imagen nº. 37 mirar al frente

El *Coaching* se centra en el futuro mediante el **establecimiento de objetivos y planes de acción flexibles**.

Esta **orientación a resultados** la consigue a partir del aquí, del ahora ...

y únicamente se remite al pasado como herramienta de aprendizaje que nos influye en el presente.

7) Disciplina

La disciplina es el medio que el *Coach* debe usar para **vencer a las resistencias** que todo proceso de cambio plantea en los individuos.



Imagen nº. 38 disciplina

Esta disciplina no exime de **flexibilidad y adaptación** a los ritmos del *Coachee*.

No obstante, es labor del *Coach*, el mantener en mente de ambos los **objetivos**, y disciplinar al *Coachee* para que sea capaz de conseguirlos.

8) Honestidad en la aceptación del cliente

Básicamente se trata de saber si el *Coaching* es la mejor opción en el caso que nos ocupa, o de saber si el cambio está dentro del alcance del *Coachee* o no.

Esta honestidad nos deberá llevar, en última instancia, a decidir si aceptamos o no a realizar sesiones con un cliente.



Imagen nº. 39 honestidad

Quiero pararme aquí de una forma especial, y hablar sobre lo que suele ocurrir en muchas ocasiones.

Un Coach debe ser consciente de sus limitaciones, y esas limitaciones, en muchas ocasiones, nos va a llevar a derivar al posible Coachee a otro profesional, como puede ser un psicólogo, psiquiatra o simplemente médico de familia.

Jamás debemos excedernos en nuestras competencias, pues el resultado tiene muchas probabilidades de ser muy malo para nuestro cliente.

Por desgracia, el ansia de ganar dinero de algunas personas, ha hecho que la mala fama nos acompañe muchas veces.

Somos facilitadores del cambio, y no debemos entrar en sucesos clínicos o de psicopatías.

9) Diagnosticar situaciones y encontrar soluciones

Para ello debemos ser capaces de desarrollar nuestra **intuición**, así como nuestro **sentido de la investigación**, y ser capaces de aplicar teorías a situaciones concretas (pasar de lo abstracto a lo concreto).



Imagen nº. 40 diagnosticar

Es muy importante que las soluciones a las que podamos llegar sean **creativas** y que resuelvan los problemas del *Coachee* de manera **única y personalizada** a la vez que **innovadora**.

10) **Capacidad empresarial**

Como *Coach*, independientemente de vender un producto, te estás vendiendo a ti mismo.

Desde ese punto de vista, es necesario que creamos en nosotros mismos y en nuestro servicio con ilusión, y nos fijemos metas ambiciosas que hagan que nuestros objetivos se cumplan.



Imagen nº. 41 empresariales

En la faceta puramente empresarial deberemos tener muy clara nuestra visión y nuestros objetivos empresariales y afrontarlos con espíritu emprendedor y creativo.

11) **Respetar las normas éticas de la profesión**

Esta competencia se refiere a la habilidad para comprender la ética y los estándares profesionales del *Coaching*, así como adherirse al código deontológico de la profesión.



Imagen nº. 42 normas éticas

No solamente es necesario comprender estas normas y valores, también es necesario aplicarlos para una buena práctica profesional.

Es importante tener claras las competencias del *Coaching*, ya que existen diferencias entre *Coaching*, consultoría, *Psicoterapia* y otras profesiones de apoyo.

Sobre esto ya hemos hablado en el punto 8.

12) Planificar y establecer metas y objetivos

Es la capacidad de desarrollar y mantener un plan efectivo de *Coaching* con el *Coachee*.



Imagen nº. 43 planificación

El *Coach* consolida la información recogida y establece un plan de *Coaching* para lograr los objetivos.

Los objetivos son alcanzables, medibles, específicos y se consiguen en un tiempo determinado. El buen *Coach* posee la capacidad de hacer ajustes a lo planificado y ayuda al cliente a acceder a los recursos necesarios para la adquisición y cumplimiento de metas.

I joined MITAS because
I wanted **real responsibility**

The Graduate Programme
for Engineers and Geoscientists
www.discovermitas.com



Month 16

I was a construction supervisor in the North Sea advising and helping foremen solve problems

Real work
International opportunities
Three work placements



MAERSK

13) Establecer confianza e intimidad con el cliente

Es la capacidad de crear un entorno propicio que contribuya al desarrollo del respeto y la confianza mutua.



Imagen nº. 44 confianza

Esta competencia se manifiesta, porque el *Coach* da muestras de interés genuino por el cliente, demuestra continuamente integridad profesional y personal, establece acuerdos claros, demuestra respeto por las opiniones del cliente, apoya al cliente en sus decisiones y respeta en todo momento la intimidad del *Coachee*.

14) Estar «presente» durante la sesión

Es la habilidad de ser plenamente consciente y de crear una relación espontánea con el cliente utilizando un estilo abierto, flexible y seguro.

El *Coach* utiliza su intuición y confía en su saber interno, es capaz de reconocer que no lo sabe todo y demuestra confianza cuando trata con emociones fuertes. El *Coach* tiene el autocontrol necesario para guiar al cliente sin verse desbordado.

Y, por supuesto, debe tener todos sus sentidos centrados en la persona que tiene delante, sin pensar en nada ni nadie más; entregándose completamente a la búsqueda de la mejor estrategia para conseguir los objetivos de su cliente sin que nada le desvíe de su rumbo.



Imagen nº. 45 estar presente

15) Escucha activa

El *Coach* sabe centrarse completamente en lo que dice y lo que no dice el cliente, y comprende el significado de sus palabras en su contexto.



Imagen nº. 46 escucha activa

Esta es una de las competencias del *Coach* que tienen que ver con las habilidades comunicativas, ya que a través de la escucha activa se presta mayor atención a lo que el cliente dice, pero también ayuda al *Coachee* a expresarse.

Escuchar y comprender son la base de cualquier proceso de comunicación, y el *Coach* debe dominar estas técnicas,

16) Cuestionar con fuerza y decisión

Esta es una de las competencias del *Coaching* más representativas de su trabajo, ya que este debe realizar preguntas potentes, es decir, preguntas que revelen la información necesaria para sacar el mayor beneficio para el *Coachee*.



Imagen nº. 47 cuestionar

Este tipo de preguntas hacen reflexionar al *Coachee*, es decir que favorecen el autoconocimiento y la autorreflexión y ayudan a que el cliente se comprometa con la acción

El tipo de preguntas y la forma de realizarlas debe variar para cada situación, pero como denominador común, todas ellas deben estar dirigidas al mismo objetivo: obtener en el cliente, un proceso de replanteamiento de sus dudas y situaciones,

17) Comunicación directa

Es la capacidad de comunicar de manera efectiva durante las sesiones de *Coaching*, y la habilidad de utilizar un lenguaje que sea positivo y eficiente en la relación con el *Coachee*.



Imagen nº. 48 comunicación bidireccional

El *Coach* que domina este tipo de competencia realiza un feedback efectivo, es claro y directo, indica claramente los objetivos de la relación *Coach-Coachee* y utiliza un lenguaje apropiado y respetuoso, fomentando un excelente proceso de comunicación bidireccional.

18) **Crear conciencia**

Es la habilidad de integrar y evaluar con precisión distintas fuentes de información y de hacer interpretaciones que ayuden al cliente a ser consciente, y de esa manera cumplir las metas acordadas.



Imagen n°. 49 conciencia

El *Coach* crea conciencia de distintas maneras, por ejemplo, proponiendo reflexiones en busca de una mayor comprensión por parte del *Coachee*, o ayudando al *Coachee* a identificar las creencias limitantes que no le permiten crecer.

19) **Diseñar las acciones**

Es la capacidad de crear oportunidades de aprendizaje continuo con el cliente durante el *Coaching* y en el trabajo y la vida en general.



Imagen n°. 50 diseño de acciones

Esta competencia se refiere, a la labor que el *Coach* que debe facilitar al *Coachee*, el conocimiento de nuevas acciones que conduzcan de la forma más eficaz a los resultados pactados del *Coaching*.

De esta manera, el *Coach* ayuda al *Coachee* a definir nuevas acciones que le permitan demostrar, profundizar y adquirir nuevos aprendizajes.

También compromete al cliente a explorar nuevas ideas y situaciones alternativas, promocionando oportunidades para el aprendizaje experiencial.

20) Planificar y establecer metas y objetivos

Es la capacidad de desarrollar y mantener un plan efectivo de *Coaching* con el *Coachee*.

El *Coach* consolida la información recogida y establece un plan de *Coaching* para lograr los objetivos.



Imagen nº. 51 planificar objetivos

Los objetivos son alcanzables, medibles, específicos y se consiguen en un tiempo determinado.

El buen *Coach*, posee la capacidad de hacer ajustes a lo planificado y ayuda al cliente a acceder a los recursos necesarios para la adquisición y cumplimiento de metas.

21) Gestionar el progreso y la responsabilidad

Dentro de las competencias del *Coach*, está la capacidad de mantener la atención en lo que es importante para el cliente y, de trasladar la responsabilidad de la acción a este.



Imagen nº. 52 gestionar progreso

Para ello, el *Coach* plantea y pide al cliente acciones que lo dirigen a la meta deseada y planeada, promueve la autodisciplina del *Coachee*, da *feedback* eficiente y afronta positivamente al cliente cuando no cumple con las acciones acordadas.

Veamos todas ellas en un pequeño listado

Competencias profesionales del Coach:

- 1) Autoconciencia
- 2) Capacidad de Inspiración
- 3) Capacidad de establecer relaciones
- 4) Flexibilidad
- 5) Capacidad de Comunicación
- 6) Capacidad de mirar de frente
- 7) Disciplina
- 8) Capacidad de gestión del entorno profesional
- 9) Capacidad de diagnosticar situaciones y encontrar soluciones
- 10) Capacidad empresarial
- 11) Respeto hacia las normas éticas de la profesión
- 12) Capacidad para establecer un acuerdo/sistema de trabajo y cumplirlo
- 13) Capacidad de confianza y creación de entorno adecuado
- 14) Capacidad de ser y estar en la sesión
- 15) Poseer escucha activa
- 16) Capacidad de gestionar las preguntas adecuadas
- 17) Capacidad de comunicarse abierta y directamente con el cliente
- 18) Ser capaz de crear conciencia
- 19) Crear acciones
- 20) Planificar y establecer metas y objetivos
- 21) Gestionar el progreso y la responsabilidad

RESUMEN

Ser *Coach* es algo que va a generar grandes satisfacciones, pues una de las bases de la evolución en esta vida, es ayudarnos unos a otros y, como *Coach*, la ayuda que se va a prestar a otras personas va a ser constante.

El usar nuestras experiencias para poder ayudar a otras personas a que reconozcan las suyas y actúen en consecuencia, será una de las grandes satisfacciones de aquellos que quieran dedicarse a esta profesión maravillosa.

Este es el primer Ebook, en el que se muestra los aspectos básicos del *Coaching*, y en el que cada lector podrá comprobar por si mismo, si tiene las competencias necesarias para llevar a buen término esta profesión; de ser así, recomiendo que continúe la lectura del siguiente Ebook.

En caso contrario, también le recomiendo que la realice, pues si ya ha tenido curiosidad para dedicar un tiempo a estas páginas y llegar hasta el final, es muy probable que algo latente empiece a mostrarse.

Sea como sea, saber más de los sistemas de *Coaching*, es algo que no va a dejar a nadie indiferente, pues, aunque no se quieran dedicar a ello, sus aplicaciones en la vida privada son innumerables.

SOBRE EL AUTOR

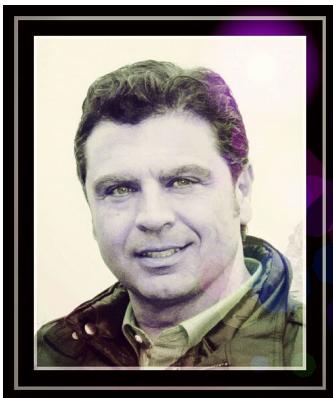


Imagen nº. 53 José Ignacio Méndez

Nací en un pequeño pueblo de Asturias, llamado Tapia de Casariego, el 19 de abril de 1967; sin embargo, a los pocos meses de nacer, y motivado por la búsqueda de un mejor futuro, mi familia se trasladó a Madrid, donde he crecido y donde he asimilado la mayor parte de las experiencias que componen mi vida.

Estudiando desde muy pequeño con el sistema estricto que aportaban los estudios religiosos, y continuando con la línea de mi familia, estuve en varios colegios hasta completar mi formación básica.

A partir de ahí, mi vida laboral y mis estudios se compaginaron, pues la necesidad de descubrir nuevos horizontes y la de completar mi formación siempre fueron a la par.

Acabé los estudios de Administración y Dirección de Empresas, realicé un Master en Dirección Comercial y Marketing y posteriormente lo complementé con módulos de *Psicología*, sociología y antropología.

Desde ese momento y durante 15 años, los cursos complementarios fueron parte de mi vida, siempre he querido ampliar mis conocimientos básicos sobre el mundo empresarial, pero también descubrí mi pasión por el estudio del comportamiento humano y su aplicación a dichas empresas.

La sociología, la antropología y la *Psicología* se convirtieron en materias de innumerables cursos que acabaron dándome las perspectivas que hoy en día transmito en mis conferencias.

En 1999 nació mi hijo, el cual ha sido el motor de vida y de mis decisiones y todo lo que he hecho y todo lo que planifíco en mi vida está pensado por y para él.

La vida se ha encargado de aportarme conocimientos de todo tipo, unos más duros que otros, pero es una parte del aprendizaje que tanto ansío.

He tenido que vivir en varias ciudades a lo largo de mi vida, siguiendo la costumbre familiar y buscando un mejor futuro para mi hijo, y desde el 2012 vivo en Asturias, actualmente en Gijón.



Imagen nº. 54 Desarrollo de
Aptitudes Personales®

Soy el creador del método denominado «**Desarrollo de Aptitudes Personales**», el cual está registrado al igual que mi marca y que, a través de 10 fases, aporta un nuevo punto de vista al concepto Evolución y Desarrollo Personal.

ie business school

EL 93%
DE LOS ALUMNOS DEL MIM ESTÁN
TRABAJANDO EN SU SECTOR
A LOS 3 MESES DE GRADUARSE

MASTER IN MANAGEMENT

- ESTUDIA EN EL CORAZÓN DE MADRID Y APROVECHA LAS OPORTUNIDADES Y EXPERIENCIAS ÚNICAS QUE OFRECE LA CAPITAL DE ESPAÑA
- POTENCIA TU FORMACIÓN CURSANDO UNA DOBLE TITULACIÓN QUE MEJOR SE ADAPTE A TUS OBJETIVOS PROFESIONALES
- ESTUDIA UN SEMESTRE EXTRA EN OTRO PAÍS CON EL PROGRAMA BEYOND BORDERS EXPERIENCE Y AUMENTA TU RED DE CONTACTOS

Duración: 10 MESES
Exp. Profesional: 1 AÑO
Idioma: ESPAÑOL / INGLÉS
Formato: TIEMPO COMPLETO
Convocatorias: SEPT / FEB

5 ESPECIALIZACIONES
PERSONALIZA TU PROGRAMA

10º DEL MUNDO
MASTERS IN MANAGEMENT
FINANCIAL TIMES

55 NACIONALIDADES
EN CLASE

www.ie.edu/master-management | mim.admissions@ie.edu | [Síguenos en IE MIM Experience](#)

MI FILOSOFÍA



Imagen nº. 55 el Doctor de los Sueños

Todos hemos pedido alguna vez consejo a nuestros familiares y amigos, y, aun así, después de escucharlos, muchas veces no acabamos de encontrar la decisión correcta a tomar, y un buen día sin querer, hablamos con un desconocido...y nos aporta esa visión final que necesitamos para escoger el camino adecuado.

Yo soy ese desconocido, soy esa persona que no está contaminada por tu situación y que, con objetividad, es capaz de aportar un punto de vista distinto entre los que ya tienes para ayudarte a orientar tu camino.

Sólo soy una persona, un trabajador, un entusiasta de la transmisión del conocimiento, un formador y un creador de redes comerciales que disfruta cuando sus conocimientos se asimilan.

Sólo quiero conseguir esa paz y esa felicidad tan ansiada por todos y con los años he aprendido que existen muchas formas, pequeñas todas ellas, que cuando se suman nos ayudan a conseguir ese estado de sonrisa y de pensamiento positivo en el que podemos decir en voz alta «todo está bien»

Mis aptitudes se basan principalmente en procesos formativos relacionados directamente con el entrenamiento de las habilidades de cada individuo, tanto a nivel de empresa como en la vida particular, siempre teniendo en cuenta factores psicológicos y sociológicos, que son los que han marcado la evolución de las personas en general.

A la vez que busco dicho denominador, potencio los puntos fuertes de cada persona y le enseño a diferenciar aquellos otros puntos que necesitan más atención por su parte.

MI SISTEMA

Y para conseguir todo esto, he desarrollado un sistema personal de consecución; ponerlo en práctica es fundamental y que el alumno esté preparado para recibir dicho sistema también lo es. El trato que ofrezco a mis oyentes es de cercanía y jovialidad, ayudándoles a captar los conceptos y ayudándoles a que ellos mismos detecten dónde están esos posibles fallos que ralentizan sus objetivos; aunque me adapto siempre a la política de cada empresa a la hora del trato con los empleados, o a la filosofía y cultura personal de cada persona. Llegar hasta aquí, y poder ejecutar esta labor no ha sido fácil.

Muchas horas de estudio y capacitaciones avalan mi experiencia y me han ayudado a poder desarrollar mi valía profesional. El sistema que uso para emitir los conceptos es clásico y a la vez efectivo, ya sea para hablar con personas o con empresas

Conferencias y sesiones

Transmitir una idea concreta, hacer entender un concepto necesario para un momento determinado, establecer unas pautas de actuación...

Una conferencia sobre un tema concreto de una o dos horas de duración es una forma fresca y audaz de transmitir conceptos desde una perspectiva ajena al pensamiento de cada persona o a la dirección de la empresa.

Convertir un proceso de aprendizaje en una pequeña reunión aportará, sin duda, más beneficios al proceso de evolución ante los nuevos tiempos que se nos presentan

Cursos y monográficos

Una información completa y detallada, además de un seguimiento personalizado para cada alumno sólo puede realizarse a través de un Curso específico.

Trataré cualquier aspecto relacionado con el personal, de forma que materias, contenidos, conceptos e ideas queden perfectamente implementadas para su uso posterior.

De 10 a 80 horas por curso, dependiendo de la disponibilidad de las personas, de la cantidad de información que se necesite aportar y de cualquier otra variable que pueda surgir.

Si existe una o varias necesidades concretas en un colectivo de personas o una empresa, ya detectadas por los directivos, o bien por mi análisis personalizado, se pueden generar monográficos para tratar dichas necesidades de forma intensiva.

Son sistemas de trabajo mano a mano con las personas afectadas o con los empleados necesitados, con una duración entre 3 y 9 horas, en los cuales nos centraremos en un sólo tema.

Probablemente el proceso de crecimiento de cada persona, o el estancamiento en una empresa, se deba a tan sólo un motivo, o máximo dos; este es el momento de enfrentarlos y generar la Evolución tan necesaria en nuestras gestiones actuales.

LISTADO DE CURSOS, CHARLAS Y CONFERENCIAS

tanto los particulares como las empresas pueden hacerse eco de estos sistemas

- * **Preparación mental para... (cualquier actividad)**
- * **El arte de la Escucha**
- * **Cómo ganar confianza con nuestro interlocutor y con nosotros mismos**
- * **Preguntas correctas para obtener respuestas correctas**
- * **Técnicas de comunicación**
- * **El dominio de la voz y del lenguaje como herramienta laboral**
- * **Control del miedo y de la negatividad**
- * **Desarrollo del estilo propio y del potencial interior**
- * **Estudio de las necesidades Formativas**
- * **Estudio de las Aptitudes comerciales**
- * **Sistemas y Sesiones de desconexión laboral y personal**
- * **Diseños de programas formativos personalizados**
- * **Creación y Formación de Redes de Venta**
- * **Evolución del cliente y vendedor (identificación y desarrollo de sus tipologías)**
- * **Leyendas Urbanas en el mundo de la Venta**
- * **Obtener beneficios desde el primer momento**
- * **Identificación de necesidades en Departamentos relacionados con RR.HH.**
- * **Entrenamiento individual y de grupo (Motivación)**
- * **El telemarketing y los sistemas de venta telefónicos**
- * **Análisis y Desarrollo de técnicas de venta**
- * **Reclutamiento y Selección de Personal**
- * **Identificación y Optimización de talentos**
- * **Las 10 claves para la venta**
- * **Sistemas de cierre en las ventas**
- * **Las objeciones**
- * **Técnicas de Comunicación**
- * **Sistemas de evaluación para Mandos Intermedios**
- * **Sistemas de análisis para nuevas incorporaciones**
- * **Estudio del comportamiento del equipo de trabajo**
- * **Aprende a sonreír y aprende a desconectar**
- * **El ciclo del yo (conóctete a ti mismo)**
- * **Búsqueda laboral, factores de apoyo**

Sistemas de meditación según la situación



Imagen nº. 56 José I. Méndez

NOTA

Todas las imágenes son de libre circulación o bien son de propiedad de José Ignacio Méndez
(Desarrollo de Aptitudes Personales®)

BIBLIOGRAFÍA

- Vergara, Enrique (2015). «Historia del *Coaching*». Historia del *Coaching*. EVS.
- García-Allen, Jonathan (2015). «Los 6 tipos de *Coaching*: los distintos *Coaches* y sus funciones». *Psicología y Mente*.
- Shervington, Martin (2005). *Coaching Integral:Além do Desenvolvimento Pessoal* (en portugués). Río de Janeiro: QualityMark Editora. ISBN 8573036141.
- Anwandter, Paul (2014). Introducción al *Coaching Integral* (2^a edición). Santiago de Chile: Chan Editores. p. 33. ISBN 9789562845946.
- Evered, R.D. & Selman, J.C. (1989). *Coaching and the art of management. Organizational Dynamics*,
- Zeus, P. & Skiffington, S. (2002) Guía completa de *Coaching* en el trabajo. Madrid: Mc Graw Hill.
- McCracken, M. & Wallace, M. (2000). Towards a redefinition of strategic HRD. *Journal of European Industrial Training*,
- Núñez-Cacho, P., Grande, F.A., & Pedrosa-Ortega, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo Boundaryless Career. *Universia Business Review*,
- Leader Summaries (ed.). «*Coaching*, de John Whitmore».