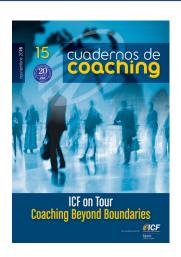


## ICF on Tour Coaching Beyond Boundaries





#### **Director Editorial:**

Jesús Rodríguez

#### Consejo Editorial:

Conchi González Cris Moltó Montse Sans

#### Secretaria de Redacción:

Conchi González Ríos redaccion@cuadernosdecoaching.com

#### Redacción, Marketing y Publicidad:

ICF España info@icf-es.com Tel.: 91 702 06 06

#### Foto de Portada:

Dollar Photo Club

#### Diseño:

Victor Tavera

Es una Publicación de:



**Spain**Charter Chapter



#### ¡Celebrando la gran cita anual del Coaching Profesional de Calidad!

ste año las X Jornadas Profesionales de Coaching se nos presentan como la edición celebrada más especial hasta el momento, puesto que se enmarca dentro del ICF On Tour, una gira europea e internacional a lo largo de 31 países y 36 ciudades con motivo de la celebración del 20 aniversario de la creación de la International Coach Federation, y cuyo itinerario finalizará el día 26 de noviembre en Madrid.

2015 se dispone a disfrutar con entusiasmo de las Jornadas en dos ciudades distintas dado que Barcelona y Madrid acogerán nuevamente la gran cita anual con el Coaching Profesional de Calidad (el 12 y 26 de noviembre respectivamente) bajo el lema "Coaching, traspasando fronteras" (Coaching Beyond Boundaries). Se trata de una aportación úni-



Jesús Rodríguez
Director Editorial

ca e incuestionable para el avance, progreso y posicionamiento de esta profesión en auge. Y, por ello, hablamos de aprovechar al máximo la inmejorable oportunidad brindada para participar activamente en el foro común de destacados expertos internacionales, donde evidenciar cómo el poder del coaching y su impacto ayuda a los líderes y las organizaciones de hoy a crear una cultura de crecimiento y desarrollo sostenible del mañana, en la que potenciar y movilizar el talento.

#### Año de celebraciones sin duda.

Y es que, si en nuestro número anterior de Cuadernos de Coaching destacábamos el prestigio, liderazgo y reconocimiento mundial de la ICF, así como el carácter desinteresado, solidario y voluntarioso de los socios de ICF, hay algo que me gustaría igualmente compartir y es que, gracias a todos vosotros y, en especial, a vuestra responsabilidad y compromiso exigidos con el rigor, calidad, ética profesional y generosidad en la práctica del día a día, en ICF España hemos alcanzado el máximo histórico en cuanto al número de miembros a nivel de Capítulo, siendo además los primeros en Europa en coaches profesionales certificados.

Es algo de lo que estar orgullosos porque, en realidad, se corresponde con la dedicación, esfuerzo y trabajo voluntario de vuestra particular contribución en el deseo de hacer cada día más grande entre todos esta profesión.

Concluyo este editorial dedicando una **mención especial** a todos los socios de ICF España que comparten su conocimiento y sabiduría en este nuevo número a través de sus interesantes artículos; sin olvidarme, por supuesto, de todos aquellos que como talleristas aportan su granito de arena formando parte de nuestra agenda y programa establecidos para la celebración de las Jornadas Profesionales de Coaching: ¡mil gracias!

#### Sumario

• Las X Jornadas Profesionales de Coaching de ICF España	03
• Encuesta Global de Coaching 2015 de ICF	05
<ul> <li>Coaching para Compradores desde la mirada de las competencias de ICF</li> </ul>	07

<ul> <li>Desde la herida</li> </ul>	
a la sabiduría en Coaching Esencial	11
Directorio del Coach     /Coach Mentor	
• Coaching y Marca Personal	

El coaching: aliado del cambio educativo20	0
• Agenda ICF España23	3
Coaching Colaborativo     y construcción de Redes     en organizaciones	4



## Coaching, traspasando fronteras

¡Nuevo año, nueva edición y nueva cita anual de referencia con el Coaching Profesional de Calidad!

reinta y un Capítulos de la zona EMEA (Europa, Oriente Medio y África) de ICF se han unido este otoño para celebrar el veinte aniversario de la creación de la International Coach Federation y ser partícipe de una iniciativa única y un ejemplo de colaboración transnacional extraordinaria: ICF on Tour.

Hablamos de una **gira europea e internacional** concebida, entre otros, para hacer del coaching una parte integral de una sociedad en desarrollo y destacar su valor cuando es ejercido por coaches certificados por la ICF. Esta iniciativa de co-creación maravillosa involucra a más de 7.000 coaches que han decidido unir sus fuerzas más allá de las fronteras nacionales, culturales y lingüísticas con el objetivo de incrementar la consciencia sobre el coaching profesional de calidad.

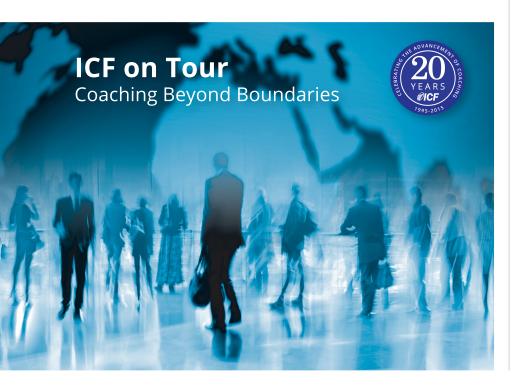
"En un mundo turbulento que se enfrenta a una crisis social, política y económica, los coaches de ICF se muestran entusiastas sobre la posibilidad de marcar la diferencia a través del coaching difundiendo el espíritu de comunidad, atención, amor y respeto", afirma **Isabel Maes**, Senior Regional Service Centre Manager de la ICF para el área EMEA.

Y, para ello, el abanico de eventos virtuales y presenciales han girado -y girarán- alrededor de 4 temas clave:

- Creación de Culturas de Coaching en las Organizaciones.
- Liderazgo Ejecutivo y Coaching para Emprendedores.
- Fundamentos científicos del *Por qué* y *Cómo* el Coaching funciona.
- El Poder del Coaching y su impacto.

La décima edición de las Jornadas Profesionales de Coaching de ICF España se enmarca dentro del contexto de este recorrido a través de 36 ciudades y nuestro Capítulo tiene el privilegio de asumir el testigo para organizar el evento de clausura de esta ruta.

Es sin duda el mejor modo de poder celebrar lo que supone **nuestra gran** 



cita anual con el Coaching Profesional de Calidad, como es velar por el avance, progreso y posicionamiento de esta profesión de auge, con el fin de añadir y explorar nuevas perspectivas retadoras, desde las que lograr una transformación capaz de modificar paradigmas, poner en acción, fomentar las relaciones positivas y alcanzar resultados extraordinarios.

Ser conscientes de cómo un creciente número de organizaciones reconoce el valor de la creación de una cultura de coaching, fruto de los resultados obtenidos y el retorno de la inversión en su medio/largo plazo, facilita aún más la elección de los temas seleccionados para esta ocasión tan especial. Máxime cuando el coaching ejecutivo ha pasado de ser una mera herramienta con la que paliar el bajo rendimiento, a convertirse en una poderosa herramienta de desarrollo organizacional para líderes en general y líderes emergentes en particular.

Así, algunas de las temáticas escogidas e incluidas en el programa estarán directamente relacionadas con la creación de culturas de coaching en las organizaciones, la resistencia al cambio y qué poder hacer al respecto, el modo en cómo hacer crecer de manera sostenible a líderes efectivos, la necesidad de desarrollar estrategias de coaching para la detención de "líderes tóxicos", la influencia natural ejercida a través del concepto innovador de la Inteligencia Colectiva, la Neurociencia y el Coaching, o cómo poder inspirar y crear las condiciones idóneas para que los equipos colaboren y fomenten un cambio a nivel grupal a través del Lenguaje Limpio y los Modelos Metafóricos.

Con un añadido destacable en la agenda de este año: dichas ponencias magistrales estarán acompañadas de mesas redondas con organizaciones del Tercer Sector (Cruz Roja, AECC, Celera) y talleres experienciales mediante los que conocer nuevas herramientas, aplicaciones y avances de la profesión, gracias a las distinciones emocionales y su manejo, el empleo de metáforas



para el cambio, el uso de imágenes y vídeos, sesiones observadas de coaching, design thinking para la generación de acciones y el cambio de hábitos o el trascendente valor del Coaching de Relación.

Jesús Rodríguez, presidente de ICF España, señala que "la asistencia a un evento de esta magnitud y calado

tunidad única para hacer del coaching una parte integral de una sociedad en desarrollo y reafirmarnos en la creencia de que cualquier cambio a nivel individual, organizacional y social comienza por confiar en las personas e invertir en su desarrollo."

Las X Jornadas Profesionales de Coaching constituyen un evento apasionante, en el que tener la suerte de poder contar con algunos de los mejores expertos internacionales y profesionales del sector y, sobre todo, en el que poder aprender, disfrutar y compartir en grande.

¡Te esperamos! 🕡





**AGENDA E INSCRIPCIONES:** 

www.icfespana.com/jpc2015

## Encuesta Global de Coaching 2015 de ICF

🧦 Cris Moltó, Vocal de Comunicación y Marketing de la Junta Directiva de ICF España

omo sabéis, desde hace unos meses uno de nuestros cometidos pasa por impulsar y estimular vuestra participación en uno de los estudios más importantes realizados hasta el momento en materia de Coaching y, más aún, en materia de nuestra profesión.

La International Coach Federation ha encargado a PwC llevar a cabo en su nombre una de las investigaciones globales más ambiciosas sobre el panorama actual en el sector del Coaching.

Y, esta encuesta es una de las más ansiadas y deseosas que jamás se han realizado en el entorno del Coaching profesional, puesto que se trata de una investigación y exploración que se está realizando en el mundo profesional del coaching para los negocios y la vida.

¡Necesitamos recibir vuestras respuestas lo antes posible! Porque lo cierto es que, vuestras respuestas resultan cruciales: los datos resultantes nos llevarán directamente a la creación de un reportaje sólido desde el que evidenciar y poner de manifiesto el "estado del sector". Y, a su vez, supondrá una oportunidad impecable para que los coaches, las organizaciones, los medios de comunicación y el público en general aprendan más sobre la profesión.

Por ello, es importante destacar que, tras los sondeos y extracción de información realizados, y en agradecimiento a la participación en la encuesta, cada uno de las personas participantes recibirá una muestra del Resumen Ejecutivo por adelantado, desarrollado y basado en los resultados del estudio, por correo electrónico en julio de 2016.

Buscamos averiguar y recopilar información de valor añadido en nuestra afán de obtener respuestas de tantos coaches alrededor del mundo como (nos) sea posible, teniendo en cuenta que la fecha límite establecida es el **31 de diciembre de 2015**.

Tu opinión nos importa, así que por favor ¡contribuye y participa en la Encuesta Global de Coaching 2015 de ICF!

Pincha AQUÍ para realizarla (15 min. max.)



## ENCUESTA GLOBAL de COACHING 2015



Tu respuesta es muy valiosa. iParticipa hoy mismo!

http://www.coachingsurvey2015.com



#### ¿Es la capacitación continua de un coach profesional un deber?



#### COACHING DE EQUIPO



- ★ Desarrolla la capacidad de observación sistémica
- ★ Entra en las conversaciones de los equipos para ayudarles a alinear compromisos, resultados y acción
- Aprende a trabajar con un equipo para que logre los mejores
- ★ Entrena habilidades de intervención en los equipos

#### 33 **CCE SUPERVISIÓN**

- Realiza sesiones remuneradas y acumula horas para las acreditaciones de ICF
- Recibe feedback de tu práctica de coaches PCC v MCC
- ★ Refresca las competencias clave a través de píldoras formativas





#### MENTORING

- ★ Cumple con los nuevos requisitos de ICF y obtén o renueva las credenciales ACC, PCC, MCC
- ★ 10 horas de mentoring en grupo reducido + 4 horas individuales con un Mentor-Coach certificado por ICF
- ★ Entrena las 11 competencias clave de ICF



¡¡NOVEDAD 2016!! CERTIFICACIÓN MENTOR COACH FORMACIÓN PARA FORMADORES DE COACHES. EXCLUSIVO EN EEC.

#### La respuesta es EEC

Si es coaching es

info@escuelacoaching.com 91 700 10 89 Madrid



93 245 94 50 infocatalunya@escuelacoaching.com Barcelona

### Coaching para Compradores desde la mirada de las competencias de ICF

🧦 Gema Sánchez López de Lerma, Miembro de ICF España y Coach Certificado ACC por ICF

oy traemos a Cuadernos de Coaching varias competencias de ICF. Éstas también se trabajan como objetivos de un Proceso de Coaching, para Profesionales de Compras.

Los profesionales de Compras se sitúan al comienzo de la cadena de valor. Sus acciones y decisiones tienen un gran impacto estratégico para la Empresa.

Dotarles de un aprendizaje a través del arte del Coaching, provoca que el valor añadido que obtengan, sea multiplicativo en el resto de la cadena de valor y mejoren exponencialmente los resultados de la Empresa.

Hay un primer grupo de Competencias Básicas, que ICF clasifica bajo 2



apartados: Establecerlos cimientos y crear relaciones. Para mí se resume en LA CONFIANZA.

De la misma manera, uno de los principales retos para un Comprador es

**crear una relación sólida** con su cliente interno, proveedor y/o su equipo.

¿Cómo se trabaja en el Proceso?

Puestos en contexto, con una "foto" de su situación actual, se establece como objetivo, la relación ideal que quiere/necesita tener con sus grupos de interés: una relación de confianza.

Como en todas las áreas de la empresa, las relaciones entre sus integrantes se deben basar en ella. Para establecer una relación de confianza con ellos, el comprador **primero** revisa **la confianza en sí mismo**: cómo utiliza su intuición, si desarrolla su vulnerabilidad a no saber, a pedir ayuda, a correr riesgos y a equivocarse.

El día a día del comprador suele estar marcado por momentos de **tensión**,

A través del Proceso de Coaching se desarrolla el **control emocional**, no para dominar y controlar las emociones, sino para manifestarlas de una manera con la que sentirse a gusto e identificado. Afianza la confianza en uno mismo.

Para tener un Departamento de Compras eficiente, es necesario tener el apoyo de otros para conseguir sus fines. Se necesita desarrollar su liderazgo transversal mediante la escucha empática y comunicación directa.

ya sea por incidencias menores, por reuniones internas o con proveedores, por exigencias de Dirección, por verse atrapado en tareas del día a día, por miedo a convertirse en cuello de botella para su organización, etc.

A través del Proceso de Coaching, desarrolla el **control emocional** que estas situaciones requieren. Según Goleman "La habilidad para hacer una pausa y no actuar por el primer impulso, se ha vuelto un aprendizaje crucial en nuestros días". No me refiero a dominar y controlar sus emociones, sino a manifestarlas de una manera con la que se sienta a gusto e identificado. Esto afianzará la confianza en sí mismo.

Solo una vez conseguida podrá extrapolarla a sus grupos de interés y desde ahí encontrar nuevas formas de trabajar, de relacionarse con ellos, diversas maneras de hacer, para obtener resultados diferentes.

Sabe qué tipo de relaciones quiere, las practica, y bajo ese foco actúa en su día a día.

"No puedes impedir una gran catástrofe, pero sí construir una organización que esté dispuesta a luchar, con una moral alta, que sepa comportarse, que confíe en sí misma, donde las personas tengan confianza mutua... porque sin confianza, no lucharán". Peter Drucker.

El siguiente grupo de Competencias Básicas, ICF las clasifica en el apartado: COMUNICAR CON EFECTIVIDAD.

Relacionado con esta agrupación, el segundo reto para los Profesionales de Compras, es saber comunicar para poder "evangelizar" sobre sus proyectos, sus propuestas, sus procesos, etc.

Hasta ahora al comprador no le parecía importante esta habilidad. Para tener un Departamento de Compras eficiente, es necesario tener el apoyo de otros para conseguir sus fines. No vale con una buena idea de ahorro o de mejora, si no consigue los apoyos necesarios para llevarla a cabo. Es necesario desarrollar su **liderazgo transversal.** 

**Escuchar** activamente a sus grupos de interés y dar espacios para que ellos se expresen, realizar entonces preguntas poderosas, le dará esa información privilegiada que le distinguirá en la toma de decisiones, siendo rápido en las que dependan de él y viendo más allá de lo que le están contando. También decía Peter Drucker que "Lo más importante de la Comunicación es lo que no se dice".

El Coach acompaña en el desarrollo de una **comunicación directa:** utilizar un lenguaje apropiado y respetuoso, donde verifica si ha entendido bien, preguntar de forma abierta, practicar los silencios, utilizar el "para qué", le aclarará el objetivo de su interlocutor, irá a futuro, "¿Para qué me propones este negocio?, ¿Para qué quieres que revisemos estas condiciones?, ¿Para qué quieres visitarme?"

En un Proceso de Coaching los Coaches pedimos **Feedback** al final de cada sesión a nuestros Coachees (clientes, en este caso los Compradores) para nuestro aprendizaje. Cuando un comprador se habitúa a dar su opinión en el marco del feedback, despierta empatía sin dejar de lado su posición negociadora.

"La comunicación funciona para los que trabajan en ella". John Powell.

El último grupo de Competencias, ICF las clasifica como: FACILITAR EL APRENDIZAJE Y LOS RESULTADOS.

Yo lo relaciono con otro reto del Profesional de Compras: desarrollar **un aprendizaje continuo.** Aquí viene una

#### El Coaching desde la esencialidad del Ser

- Coaching Esencial para empresas, equipos, personal...
- Mentoring y supervisión para coaches que se quieran acreditar como ACC, PCC y MCC.
- Programas de formación en Coaching Esencial certificados por la ICF. Talleres y conferencias CCE.









de las consecuencias más potentes de un Proceso de Coaching. El Coach no le aconseja en lo que debe hacer, sino que le acompaña en los "caminos" que crea el Comprador para llegar a los objetivos que se haya propuesto (o que le haya propuesto la Empresa-Sponsor para el Proceso).

¿Qué cambia en su día a día?

Ese aprendizaje personal se queda para siempre en él y se demuestra en su nueva "forma de hacer".

El Comprador **emprende a diario nuevas acciones** por lo que obtendrá resultados diferentes. Esas nuevas acciones bien enfocadas les lleva a los resultados deseados.

El Coach le hace **tomar conciencia de sus éxitos**, sus pequeños logros. **Entrena una mirada positiva** sobre su trabajo, su labor en la empresa, su comunicación, sus negociaciones, su gestión del equipo de compras...

El comprador desarrolla su **propio estímulo de motivación** y tiene capacidad para **motivar** a otros. Está en una Actitud Proactiva altamente deseada y demandada por las empresas.

Deja de ser un Comprador operativo para convertirse en uno estratégico: con horizonte a corto, medio y largo plazo. Tiene un plan definido, medible con indicadores, con acciones específicas, con fechas y lo suficientemente desafiante o retador.

#### ¡Está empoderado en su trabajo!

Siendo los profesionales de Compras los que gestionan una media del 70% de los gastos de la empresa, desarrollar competencias a través de un Proceso de Coaching como la Confianza, Control Emocional, Comunicación Efectiva, Escucha activa, Feedback, Liderazgo, Pensamiento estratégico, Proactividad, Motivación, etc. implica mejorar su gestión y la rentabilidad de la Empresa.

Las habilidades expuestas son los retos habituales a los que se enfrentan



los Compradores. Si en tu empresa es otro diferente, no hay problema, también se puede trabajar en él.

Para ir terminando, quiero mencionar el "Efecto Secundario" del Proceso de Coaching: sentirse mejor personal y profesionalmente. Esto es potente y altamente contagioso. Una persona que

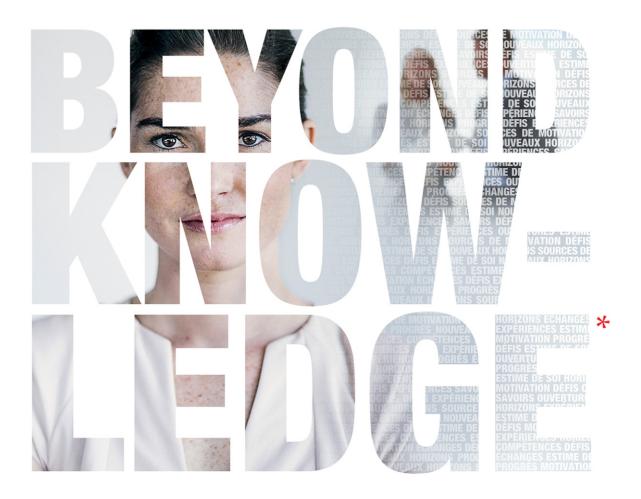
El comprador desarrolla su propio estímulo de motivación y tiene capacidad para motivar a otros. Deja de ser un Comprador operativo para convertirse en uno estratégico.

se encuentra en ese estado es más capaz de conseguir lo que se proponga, o lo que le propongan. Y esto no es una opinión, es un hecho.

Concluyendo, cuando los Profesionales de Compras crean entornos de confianza con sus grupos de interés, se generan **nuevas formas de relacionarse no solo entre el resto de la empresa, sino que se extiende a sus clientes**. Como dije al inicio, lo que experimentan al principio de la cadena de suministro se transmite de manera exponencial en el resto de la cadena de valor.

Un coach certificado por ICF ha desarrollado, entre otras, las competencias que he descrito, para poder certificarse como tal. Esto nos permite establecer esa relación profesional de calidad con los equipos de compras, para que obtengan resultados extraordinarios en su vida, profesión y empresa. Para que lleguen más allá de lo que sus empresas esperan de ellos.

gema.sanchez@afincoach.com



Ir más allá implica que cada proceso de coaching sea un compromiso que multiplique el potencial y los resultados del coachee. Te invito a desafiar a la Escuela de Coaching Ejecutivo de Cegos e ir más allá del conocimiento.

Escuela de Coaching Ejecutivo Cegos

#### CEGOS, Líder internacional de la formación





### Desde la herida a la sabiduría en Coaching Esencial

🎤 Cris Bolívar, Miembro de ICF España y Coach Certificado MCC por ICF

La cuestión que más inquieta a los humanos es el sufrimiento.

l ego tiene sus estrategias para protegernos del dolor, pero si toma el poder paradó-jicamente acaba por meternos en el camino del sufrimiento, que es justo lo que intentaba evitar.

Por tanto, la salida es otra, es trascenderlo, cuidarnos, sanar nuestra herida, iniciar un proceso basado en el amor y la completitud para así trasformar nuestro ego en nuestro talento-don.

De ello trata este artículo.

Y de cómo facilitar este camino en un proceso de coaching.

#### La ley del 1

Como nos explica Abdul Karim Baudino en su libro "el eneagrama sufí" existe la ley del 1, donde el 1 representa el centro, la identidad, la esencia, en oposición al descentramiento, que representaría la identificación con el ego. En esencia estamos en el centro, en ego estamos descentrados.

La Ley del Uno es la Ley del Amor. El poder de la atracción que cada Esencia ejerce sobre Sí misma.

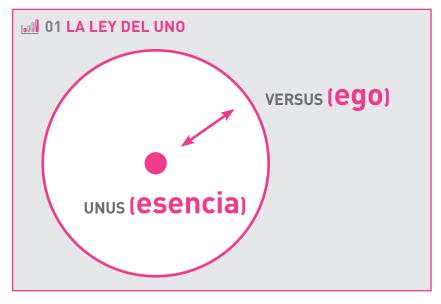


La salida al sufrimiento tiene que ver con un ser centrado en sí, en contacto con su sabiduría en lugar de descentrarse en el ego. [11] 01]

#### ■ El mundo desde el ego

¿Por qué no podemos mantenernos centrados en completitud con nuestra esencia?, ¿por qué nos descentramos al ego?

Porque el ego, estructura psicológica defensiva de adaptación social, intenta protegernos del dolor de nuestra herida.





Pero el ego no cuida, solo la intenta proteger, y lo hace a través del juicio, la no-aceptación, el no-amor, la auto-exigencia... y de ahí la desconexión con el ser esencial que somos. Nos niega por una falsa identidad que viene solo a tapar la herida.

Nacemos con una esencia, unas posibilidades de ser que incluye la vulnerabilidad. Pero nazco en un mundo lleno de dificultades y así aparece la herida, un vacío, algo que queda no construido de nuestro ser.

A partir de la herida, se activará el miedo al dolor y el ego entrará en

funcionamiento reactivo y problemáticamente muchas veces. [11] 02]

Somos lo que somos, seres profundamente humanos, vulnerables, limitados, que apenas podemos conocer nada y estamos atrapados en nuestras mentes.

#### La herida

El dolor emocional nos muestra dónde tengo que cuidarme y renunciar al control y aprender a vivir la experiencia de ser, en conexión conmigo, escuchándome compasivamente, humildemente.

Hay tres heridas. A todos nos afectan las tres, pero solo una, en base

El ego vive permanentemente desde la carencia, la esencia eternamente en la plenitud.

a nuestra subjetivación, se conforma como nuestra herida, nos pone realmente en crisis y es la base de nuestro ego. El alejamiento esencial ocurre porque intentamos evitar el dolor en una de estas heridas.

Muchas veces no es fácil identificar la herida, por ejemplo, un coachee dice: "No quiero ser abandonado". Podríamos pensar que es una herida de AMOR. Pero cuando preguntamos: "¿qué pasa si te dejan?", y él responde: "No sabría qué hacer en esta vida, no me sentiría capaz de...". Vemos que lo que existe en realidad es una herida de Autoconfianza. [10] 03]

Cada una de estas heridas viene a ser tapada, como muestra el eneagrama, por tres tipos de ego, lo cual da 9 eneatipos o estrategias de protección de la herida -personalidades que, entre todas, formarían la esencia. [11] 04]

La idea sería reconocer el eneatipoego y preguntarnos "¿para qué hemos construido esta falsa imagen?", de forma que pueda reconocer esta herida antes de hacerle caso al ego.

#### ■ El camino a la sanación en Coaching Esencial: el ego se transforma en nuestro talento-don

La salida está en el camino del cuidado de sí, la *epimeleia heautou* griega.

La *epimeleia* es una actitud de relación con uno mismo, con los otros, con el mundo, una mirada sobre lo que uno piensa y una manera de ser.



El estulto no se ama, es el ignorante de sí, necesita conectar con su sabiduría interior, con su capacidad de amarse desde la humildad en la completitud del ser que es para pasar de estulto a sapiens. [11] 05]

#### Crecer espiritualmente es generar vínculos de amor con uno mismo.

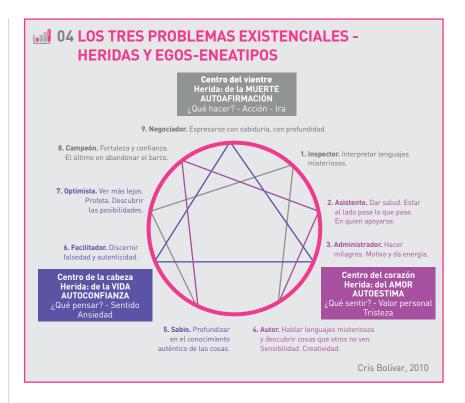
Ese es el camino que propone el Coaching Esencial, sea cual sea el nivel de consciencia en el que se encuentre el coachee, el trabajo es acompañarle a su siguiente nivel de aceptación de sí, de cuidado de sí, para trascender el ego y convertirlo en su talento-don, conectándose con su sabiduría interior, sanando la herida, descubriéndola y aceptándola.

#### Deja de pelearte con tu condición de humano, renuncia al control y al poder, ríndete... transforma tu fragilidad en grandeza.

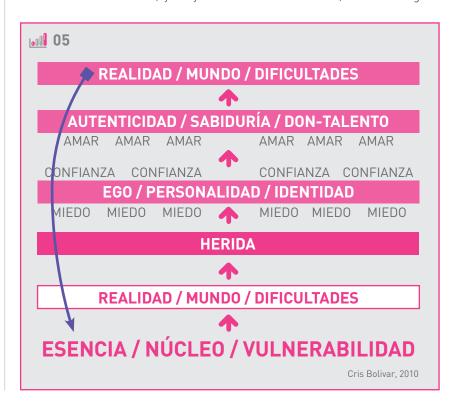
El dolor emocional nos indica cuál es la herida. Amarnos es lo que nos permite entrar en ese espacio de sabiduría en un proceso no lineal que nos va acercando a la esencia, facilitando la consciencia y el auto-conocimiento del ego, de forma que el coachee pueda transcenderlo y manifestarse desde su potencial para consequir meta-resultados. A través del modelo de Coaching Esencial y sus fases, acogiendo al niño interior facilitando que el ego permita desarrollar la polaridad, abrazar la sombra, ampliar el contacto con las distintas energías (eneatipos) del ser (esencia) para pasar de una falsa identificación a una identidad más acorde con la realidad del ser... generando sabiduría. (1110 06)

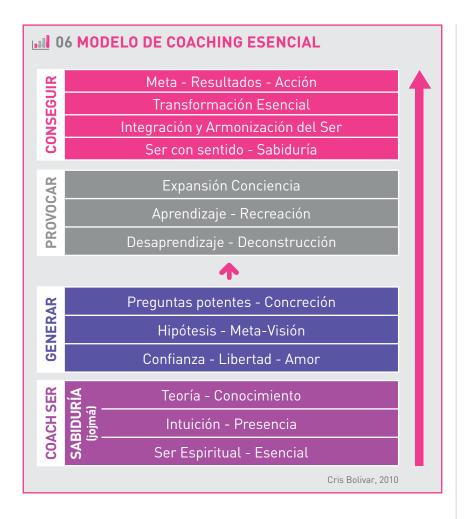
La función del coach no es engordar al ego, sino facilitar trascenderlo, porque allí se encuentra el verdadero potencial.

- Caso de coaching: el Caso CC (Caja de Cartón), o una herida de autoestima
- **Demanda del coachee:** Ver qué me pasa en las relaciones de pareja que no me acaban de funcionar.



- **Niña herida:** Aparece el miedo a no ser la elegida por "no ser suficientemente lo que sea".
- Emerge el recuerdo de cuando la coachee tenía 3 años, visualizado y vivido casi con la intensidad emocional del momento: su padre abraza a su madre, ésta la mira como diciendo "es mío, yo soy la
- elegida", la coachee recuerda sentir la vergüenza por no sentir estar a la altura.
- **Ego:** A partir de entonces busca ser amada a través de lo que hace, consigue y de ser buena niña, intentando ser como su madre, convencida de que por ella misma no estará nunca a la altura, no será la elegida.





#### 01 ALGUNAS PREGUNTAS CLAVE

- ¿Para qué pones pruebas?
- ¿Qué intentas proteger?
- ¿Qué pasaría si te eligieran?
- ¿Qué intentas conservar?
- ¿Para qué evitas la intimidad?
- ¿Para qué eliges los hombres que eliges?
- ¿Qué te dices?
- ¿Eres ahora la niña de 3 años?, ¿quién eres ahora?
- ¿Desde dónde podrías estar para confiar?
- ¿Quién ha de amarte?
- · ¿Qué puedes hacer de forma distinta?

#### 02 ALGUNAS HERRAMIENTAS DE COACHING ESENCIAL

- Voice Dialogue.
- Eneagrama.
- Visualización de la niña interior.

Dinámica: "No muestro el regalo que soy porque en el fondo no creo que haya "regalo". Me protejo ante la posibilidad de no ser la elegida boicoteando las situaciones donde pueda quedar expuesto mi ser. Pongo mil pruebas que el otro ha de superar y me mantengo en mi coraza justificándome diciendo que el otro no me merece".

El otro se aleja cansado de ver solo la caja de cartón (coraza-ego), el crítico no se permite mostrarse, bloquea toda intimidad, elige a alguien que no desee y muestre intimidad, convencido de que no hay nada digno que mostrar porque no se está a la altura, cualquier otra mujer es mejor, y se hace todo lo posible por demostrarlo para proteger que la niña herida vuelva a ser herida.

Y así permanece la herida y el ego que la pretende proteger, al mismo tiempo que alimenta el sufrimiento, aislamiento, culpa, miedo y sensación de baja valía personal.

Trampa: Esconderse, boicotear las relaciones. Salvaguardarse justificando que el otro no merece que se muestre. Hipótesis: Herida de autoestima, ego enea3.

#### ■ Foco y estrategias de la intervención en Coaching Esencial

Desvelar al ego y quitarle poder, recuperar un espacio de sabiduría interior. Abordar la herida para sanarla desde el amor hacia la niña herida actualizando la vivencia: ya no es la niña frente a su madre, es una mujer completa.

Fortalecer la confianza frente al miedo a la intimidad y al rechazo. Desempoderar al crítico interior.

Pasar a la experiencia conscientemente para generar una nueva experiencia emocional.

Encontrarse, reencontrarse, reconocerse y amarse en la inmensa belleza que es uno.

info@essentialinstitute.org

#### Directorio del Coach/Coach Mentor



Gorka Bartolomé Anguita Nivel de certificación ICF: MCC

Coach Mentor. Coaching de equipos y Mentorización ACC, PCC, MCC

Email: gorka@doceotraining.com

**Telefono:** 973 206 703 - 638 617 336

Web: www.doceotraining.com

Más información:

es.linkedin.com/pub/gorka-bartolomé/51/a65/615



Beatriz Díaz Serrano Nivel de certificación ICF: PCC

Coach Mentor. Coaching ejecutivo y Coaching de Equipos

Email: beatriz.diaz@leadingpeople.es

**Teléfono:** 606 150 597

Web: www.leadingpeople.es

**Blog:** leadingideas.es

Más información:

es.linkedin.com/in/beatrizdiazexecutivecoach



Humberto Varas Bofill Nivel de certificación ICF: PCC

Coach Mentor y Coaching Integral

Email:

humbertovaras@ecoi.es

Web: www.humbertovaras.com

Perfil de Linkdln: es.linkedin.com/in/coachingintegral Más información:

www.facebook.com/HumbertoVarasCoaching



Montse Cascalló Piqueras Nivel de certificación ICF: PCC

Coach Mentor. Coach ejecutivo y Coach Deportivo

Email:

montse.cascallo@mcoach.cat

Teléfono: 639 181 962

Zona: Barcelona

Web: www.mcoach.es

Perfil de Linkdln: es.linkedin.com/in/montsecascallo



Jesús Delgado Marín Nivel de certificación ACC Coach Ejecutivo y Personal

Email:

jesus.delgado@lider-coaching.com

Teléfono: 648 947 901

Web: www.lider-coaching.com

Zona: Granada - Andalucía Oriental

Blog: serdeagua-blog.blogspot.com.es

Más información: twitter.com/jesus delgado m



Amanda Jane Grenville Miembro de ICF España

Coach personal y ejecutivo en inglés y español. INNER GAME™ Practitioner

E-mail:

amandajanegrenville@gmail.com

Teléfono: +34 659 036 412

Zona: Granada y Málaga

Perfil de LinkdIn:

www.linkedin.com/pub/amanda-jane-grenville/75/b1a/402

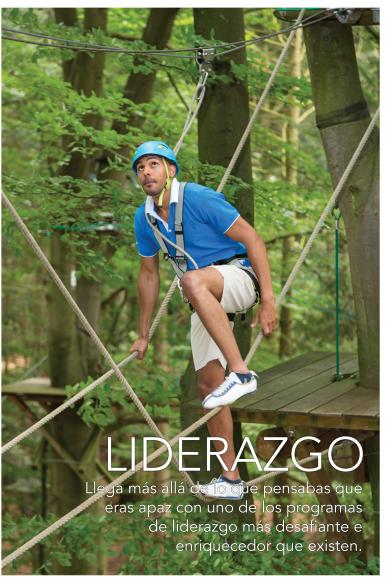


Charter Chapter

Pulsa aquí para descubir las

20 ventajas de ser socio de ICF España









co-active®

ENTENÇA 94, BAJOS 2 Barcelona, 08015

+34 93 280 86 87 coactivo.com



## Coaching y Marca Personal

Jane Rodríguez del Tronco, Miembro de ICF España y Coach Certificado PCC por ICF Noemí Vico García, Miembro de ICF España y Coach Certificado ACC por ICF

n 1997, Tom Peters, reconocido gurú del Management, publica en la revista americana Fast Company el que se conoce como primer artículo de *Personal Branding* en el mundo. Aplicar técnicas de Marketing a la persona se percibió como algo revolucionario y dio lugar a bastante controversia. En realidad, la pretensión era bienintencionada: si tomamos lo que funciona para vender productos y servicios para vendernos como "profesionales", quizás tengamos más éxito en nuestros propósitos.

Desde entonces el concepto ha evolucionado muchísimo, y en los últimos años tocando de lleno a la disciplina del coaching. Hablar de personas es otra cosa, de esto no le cabe duda a nadie. Cuando se trabaja una Marca Personal, la persona es mucho más que los servicios profesionales que pueda ofrecer a un determinado mercado. Lo antropológico no puede quedar fuera, pues la parte más estratégica de su marca lo es en verdad de su propia vida: una llamada a descubrirse quién es, cuál es su misión y su visión, y cómo las hará realidad en su caminar como homo viator.



Si tomamos lo que funciona para vender productos y servicios para vendernos como profesionales, quizás tengamos más éxito en nuestros propósitos. ☐ ¿Cómo es un proceso de Marca Personal? ¿En qué puede ayudar un coach?

Existen diferentes modelos para trabajar el desarrollo de una Marca Personal. Tomando como referencia los que contemplan un enfoque más antropológico (dado que hay muchos que solo se centran en la parte más comercial y, particularmente, en la identidad digital o reputación 2.0), digamos que todos podrían reflejan **3 grandes fases o áreas de trabajo:** 



- Fase de la coherencia o del "¿adón-de voy?": en la que el cliente define su misión y visión en la vida en general, y en el ámbito profesional en particular. Es la fase de las preguntas más profundas sobre el sentido de nuestra vida, nuestros valores, nuestra vocación y cómo queremos hacerla realidad. Mirar al mercado e identificar posibles oportunidades que encajen con aquello que nos apasiona servirá igualmente de guía.
- Fase de la autenticidad o del "¿con qué cuento?": en la que el cliente trabaja esencialmente en su autoconocimiento, descubriendo sus talentos. Definir su propuesta de valor (qué ofrece como profesional) según lo que su target (o público objetivo) demanda será un paso clave, así como identificar su ventaja competitiva en el mercado con respecto a otros profesionales del sector.
- Fase de la visibilidad o del "¿cómo me proyecto?": como consecuencia de las dos anteriores fases, que por lo general suelen tener lugar de manera sincrónica, el cliente

habrá definido lo que en términos de Marketing se reconoce como su "posicionamiento de marca". Éste, como punto de partida de cualquier plan de comunicación, le servirá para concretar las acciones que le proporcionarán la visibilidad necesaria para alcanzar sus objetivos profesionales, con la combinación de medios y los mensajes más apropiados para la imagen que desea proyectar.

Como se puede deducir de lo anterior, son las dos primeras fases, la de la coherencia y la de la autenticidad, en las que el trabajo de un *coach* es fundamental. La persona está por encima de lo estrictamente profesional y la imagen que quiere transmitir, si bien esto tiene que ser coherente con su visión de vida en general y reflejar, además, lo que en realidad es y está llamado a ser.

Sin embargo, para trabajar la fase de la visibilidad, e incluso la parte más estratégica y comercial de las dos anteriores, no son imprescindible los servicios de un *coach*. Trabajar la Marca Personal implica un

proceso estructurado y estratégico de desarrollo profesional y búsqueda de oportunidades en el que se combinan también herramientas de otras disciplinas, como el Management y el Marketing. Es más, si el cliente tiene claridad en sus metas y objetivos, y ya ha hecho un trabajo de introspección y autoconocimiento adecuado, normalmente lo que más necesita es el apoyo, la consultoría e incluso el entrenamiento de un experto con un enfoque más comercial y de negocio.

#### ■ ¿Qué herramientas de coaching podemos aplicar a un proceso de Marca Personal?

Claramente lo más potente del coaching para un proceso de Marca Personal no son las herramientas propiamente dichas, que habrán de adaptarse en todo momento a la realidad del cliente y sus necesidades; lo más importante será sin duda la aplicación de dicha metodología al propio proceso, buscando que el coachee defina y alcance sus objetivos de un modo extraordinario. Es más, habida cuenta de la multitud de disciplinas que se pueden aplicar a un proceso de Marca Personal, el número de herramientas tendería a infinito.

No obstante, hay algunas herramientas de *coaching* que podríamos considerar como las más habituales. Las detallamos a continuación, según las fases identificadas anteriormente:

#### Fase de la coherencia: ¿ADÓNDE VOY?

 Técnicas de proyección y visualización (como el Mandala), herramientas para la identificación de valores y prioridades (como la Rueda de la Vida), y modelos para la definición y concreción de objetivos.

Cuando se trabaja una Marca Personal, la persona es mucho más que los servicios profesionales que pueda ofrecer a un determinado mercado.

#### • Fase de la autenticidad: ¿CON QUÉ CUENTO?

- Esencialmente herramientas de autoconocimiento (como el DAFO, el MBTI...). Asimismo, será fundamental contrastar la autopercepción y autodiagnóstico del cliente con la imagen que realmente proyecta (identidad pública).

#### Fase de la visibilidad: ¿CÓMO ME PROYECTO?

- Aunque es la fase en la que es menos necesaria la labor de un coach, como hemos dicho anteriormente, sí que hay herramientas que facilitan su desarrollo; en esencia, herramientas para la definición de un plan de acción y el seguimiento de los resultados en función de los objetivos propuestos.
- Si el cliente necesitara además trabajar determinadas habilidades, el coach igualmente podría ayudarle en su desarrollo. Como

por ejemplo en cómo hablar en público, utilizando la técnica del role-play en la sesión, facilitándo-le ganar autoconfianza, identificar sus fortalezas y definir un plan de acción de mejora personal.

#### ■ ¿Qué hace falta entonces para ser un personal brander 360°?

Teniendo en cuenta todo lo anterior, digamos que para ser un *personal brander* 360°, un profesional capaz de acompañar a un cliente en todo el proceso de desarrollo de su Marca



Personal, es necesario tener formación y experiencia en ambas disciplinas: la del coaching y la del Marketing. Es cierto que hablamos de Marca y de desarrollo profesional y de negocio, mas no podemos olvidar que el trabajo parte necesariamente de lo más profundo de la persona, por lo que el acompañamiento de un coach se torna igualmente esencial. Otra alternativa sería la de contratar los servicios de dos profesionales, uno de cada disciplina, que trabajasen conjuntamente con el cliente para el desarrollo de su Marca Personal, alianzas estratégicas que de hecho ya existen en el mercado.

Y desde luego, como *coaches*, trabajar nuestra Marca Personal para posicionarnos de manera óptima en el mercado y permitir que aquellas personas que lo necesitan se beneficien de nuestros servicios, es fundamental.

jane.rodriguez@theboldchoice.com noemi.vico@theboldchoice.com



Acreditaciones





l'ítulo Propio de "Especialista Universitario

en Coaching Profesional" por la Universidad Europea Miguel de Cervantes









Madrid - Pamplona - Canarias - La Coruña Sevilla - Santiago de Chile

## El coaching: aliado del cambio educativo

🌛 Antonia de la Torre, Miembro de ICF España y Coach Certificado ACC por ICF

🕇 n un momento en el que cada vez más frecuentemente se ✓ oye hablar con preocupación de la educación, pedagogos, educadores, familias y sociedad en general, se están ocupando con interés creciente del cambio educativo que tiene que producirse. Nosotras, como coaches e integrantes de la Comisión de Coaching Educativo de ICF España, pertenecemos a ese grupo de la sociedad comprometido con la educación de calidad y para ello, nos hemos propuesto promover y difundir el coaching **profesional de calidad** en el ámbito educativo. El coaching es un aliado necesario para el éxito educativo y fundamental en la consecución del nuevo paradigma del sistema educativo: la formación integral basada en personas con valores.

Creemos firmemente que la potencia del coaching aplicada al entorno educativo genera resultados excepcionales. Acompaña a los tres pilares principales (familias, docentes y alumnos) para que alcancen sus objetivos y logren el éxito en su misión. Consiguiendo, al mismo tiempo, que se sientan más comprometidos y felices. El coaching pone el foco en las personas (educadores, alumnos, familias) y las sitúa en el lugar que



les corresponde, es decir, como protagonistas.

Educar es necesario porque nosotros (familia, profesores, sociedad...) no podemos decidir por ellos ni resolverles siempre sus problemas; por tanto, tenemos que enseñarles a: tomar sus decisiones de forma acertada, solucionar sus conflictos, desarrollar sus fortalezas y utilizarlas para superar sus puntos débiles. Esto es lo que se logra en el acompañamiento de un proceso de coaching, porque el coaching es aprendizaje en estado puro. El entrenamiento que el coaching proporciona es esencial

en un proceso educativo moderno y pocas cosas están tan relacionadas con un proceso de coaching como la educación y el aprendizaje.

#### ■ La familia

La familia, uno de los pilares fundamentales de la educación, es la que proporciona el entorno en el que el niño se desarrolla y del que obtiene, sobre todo en sus primeros años, los ejemplos de conducta. No se trata solo de aprender para "saber", sino para "ser" y es en esto en lo que la familia resulta esencial.

Desde el primer momento, la familia es el modelo de comportamiento que los niños imitan. A medida que van creciendo la familia va perdiendo influencia mientras la ganan otros como los amigos, los profesores, la televisión o las redes sociales.

Como familia, tenemos que aprovechar ese margen de tiempo para hacer nuestra tarea. Es un período extraordinario para su desarrollo en el que los niños son más moldeables que nunca, así que hay que aprovecharlo para sentar las bases de un buen carácter que les será de tanta ayuda en su desarrollo pos-

terior. Por otro lado, también, hay que aprovecharlo para ganarnos la confianza y la credibilidad suficiente que nos permita seguir manteniendo nuestra influencia posteriormente. Es decir, establecer con los niños una buena relación y convertirnos en un modelo a seguir.

Generalmente, las familias utilizan lenguaje directivo: "apaga la tele", "ponte a estudiar", "deja ya el móvil"... Y esto es así porque, como todos sabemos, es mucho más fácil hablar que actuar. Ellos nos escuchan, pero si no nos ven hacer esas cosas: ¿cuánto calarán nuestras palabras en sus mentes? Resultaríamos mucho más eficaces si usáramos más el ejemplo y menos la palabra, si junto con el mensaje se encontrase el apoyo de la acción.

El coaching consigue que la familia haga el tránsito entre el "decir" y el "actuar" implicándose de forma más completa en la educación de sus hijos, y logrando que su acción como educadores resulte más satisfactoria para todos mejorando así la relación padres/hijos. En definitiva, el coaching consigue que la educación sea más eficaz. Y, además facilita y apoya la labor de los docentes a los que tanto les pedimos.

• Beneficios del coaching educativo para las Familias: Aprender a escuchar. Mejorar la relación padres/hijos. Ser más eficaz transmitiendo. Empatizar. Educar más coherentemente. Comprender las distintas necesidades de sus hijos. Educar más eficazmente. Mejorar la gestión de sus emociones.

#### Los docentes

Hace unos meses leí un artículo en la prensa que tenía el siguiente titular "Objetivo 5 años: El sistema educativo se salva por la generosidad de los profesores". Inmediatamente pensé, "efectivamente" es la generosidad de las personas, en este caso, de los profesores la que hace que las acciones que emprendamos sean poderosas a pesar



de disponer de recursos limitados. Eso demuestra el valor y la influencia que tienen las personas en todo proyecto por encima de cualquier otro aspecto.

Hasta ahora, la escuela ha sido fundamentalmente el lugar donde se adquieren los conocimientos ("aprender para saber"), pero en un mundo de continuos y rápidos cambios, como el actual, en el que la información es muy accesible, lo primordial es aprender a adquirir nuevos conocimientos y aprender a discriminar la información correcta de la incorrecta, "aprender a aprender de forma continua". Éste es uno de los retos que tienen nuestros docen-

En el proceso de coaching educativo se potencian los recursos emocionales de los docentes para que persistan en su crucial tarea, vivan su realidad de forma más positiva y consciente.

tes hoy: enseñar a aprender, a buscar, a cambiar, a adaptarse.

Con un papel tan relevante, no podemos permitirnos el lujo de que la generosidad acabe agotándose por la frustración. Los procesos emocionales de los docentes en el aula son determinantes en el proceso de aprendizaje de sus alumnos porque de esos procesos dependen los retos que se proponen llevar a cabo y cómo los afrontan. En el proceso de coaching se potencian los recursos emocionales de los docentes para que persistan en su crucial tarea, vivan su realidad de forma más positiva y consciente. Con el coaching, los docentes refuerzan su confianza, seguridad y liderazgo, actitudes que, a su vez, trasmitirán a nuestros hijos.

Asimismo, el coaching proporciona a los docentes herramientas de gran utilidad en el aula, en la tutoría, con las familias... Los profesores son el motor del cambio que tiene que producirse en las aulas y solo si ellos están cien por cien comprometidos e implicados este cambio será posible. El coaching actúa como el combustible que arranca el motor del cambio educativo para lograr unos resultados extraordinarios.

 Beneficios del coaching educativo para los Docentes: Mejorar la gestión del aula. Aumentar su motiva-



#### **DEFINICION DE COACHING EDUCATIVO DE LA COMISIÓN**

El coaching educativo es la ciencia y el arte del acompañamiento profesional a los tres pilares del entorno educativo: docentes, familias y alumnos:

- Con las familias y docentes trabaja para ayudarles en su misión de educadores
- Con los alumnos trabaja para que se conviertan en la mejor versión de sí mismos y sean los líderes de su desarrollo.

ción. Gestionar mejor sus expectativas. Comunicar con mayor eficacia. Gestionar la frustración. Gestionar la conflictividad. Sentirse más seguro. Promover el trabajo en equipo. Comprometerse con nuevos retos. Incentivar la creatividad en sus alumnos.

**■** Los alumnos

Los alumnos son el corazón del mundo educativo. A ellos van dirigidos todos los esfuerzos, pero ¿qué les tenemos que dar?

Aprender no es solo adquirir conocimientos o mejorar las habilidades cognitivas sino que, como estudios recientes demuestran, en el desarrollo de los alumnos tienen un gran peso las habilidades consideradas no cognitivas como la responsabilidad, la autonomía, la constancia, el autocontrol... que, como ocurre con el conocimiento de materias, también se adquieren, entrenan y mejoran con un adecuado aprendizaje. El coaching educativo intensifica el aprendizaje de las habilidades no

> El coaching introduce en el sistema educativo un enfoque centrado en las personas y en su talento. Potencia la formación en valores, Facilita la comunicación y genera confianza.

cognitivas logrando que los alumnos desplieguen todo su potencial, rompan barreras y fortalezcan su desarrollo emocional.

Si queremos que la escuela proporcione una formación integral, tenemos que dejar de pensar en el aula como una clase donde se enseñan materias y pensar en ella como en un entorno vital donde tan importante es lo que se aprende como la forma de aprender. Proporcionar un entorno de cooperación y participación donde los alumnos puedan poner en práctica habilidades ejecutivas, emocionales y sociales. Es en este tipo de entornos en los que se estimula el desarrollo de las habilidades no cognitivas. Y es en este tipo de entorno educativo donde el coaching aplica toda su potencia facilitando que cada alumno encuentre su camino y supere los obstáculos. Así, el coaching consigue reforzar aspectos como la confianza, la responsabilidad o la perseverancia esenciales para el desarrollo de la persona.

 Beneficios del coaching educativo para los Alumnos: Tener mayor confianza y seguridad en sí mismos. Mejorar su autoestima y sentido de la responsabilidad. Incrementar su autonomía. Mejorar las relaciones con su entorno. Aprender de los errores. Mejorar la toma de decisiones. Mejorar la motivación. Desarrollar valores. Integrarse en el grupo. Disminuir el fracaso escolar. Gestionar la frustración.

En definitiva, el coaching introduce en el sistema educativo un enfoque centrado en las personas y en su talento. Potencia la formación en valores. Facilita la comunicación y genera confianza.

Por ello, y para colaborar en el éxito educativo esta Comisión de Coaching Educativo, tiene como misión "apoyar, potenciar, desarrollar, promover y difundir el Coaching Educativo de Calidad".

Una misión apasionante.



delatorre.coaching@gmail.com





#### Ciclo de Conferencias y Talleres ICF España

En **ICF España** fomentamos el encuentro y el aprendizaje continuo mediante talleres, webinars y conferencias periódicas, abiertas a toda la comunidad de coaches e interesados en el mundo del coaching, el liderazgo y el management.

Fecha/Horario	Título	Ponente	Modalidad/Lugar
12 noviembre 9:15 - 18:30	X Jornadas Profesionales de Coaching ICF España. Barcelona	Ver Agenda e Inscripciones	BARCELONA
19 noviembre 19:00 – 20:30	Coaching deportivo, nuevas formas de liderar en el deporte	Montse Cascalló	BARCELONA
26 noviembre 9:15 - 18:30	X Jornadas Profesionales de Coaching ICF España. Madrid	Ver Agenda e Inscripciones	MADRID
30 noviembre 19:00 - 21:00	Mesa Redonda: "Coaching para el éxito educativo"	Comisión de Coaching Educativo de ICF España	BARCELONA (Presencial y online) *solo para familias y docentes
9 diciembre 19:00 – 20:30	Las dinámicas ocultas de los sistemas	Ovidio Peñalver	MADRID
15 diciembre 19:00 – 20:30	Coaching Wingwave	Vicens Olivé	BARCELONA
21 enero 18:30 – 20:00	Los sombreros de los valores	Mónica Macrescu	WEBINAR
28 enero 19:00 – 20:30	Cómo aplicar el pensamiento creativo al Coaching con Los 6 Sombreros para pensar	Loreto Laguna	MADRID
2 febrero 18.30 – 20.00	Las Lagunas del éxito	Rosa Algarrada	WEBINAR
16 febrero 19:00 - 20:30	Trabajo en coaching con el Triángulo Dramático de Karpman	María Manzano	MADRID

Si te interesa asistir a alguna conferencia, webinar o taller, por favor, pincha en este enlace: **INSCRIBETE AQUÍ** y rellena el formulario de inscripción para registrarte correctamente. Todas las conferencias, webinars\* y talleres (salvo excepciones) son gratuitos para los socios de ICF España y están abiertos a personas no socias de ICF España previo pago de 20 euros.

La oferta de contenidos es dinámica y puede verse ampliada y actualizada en cualquier momento. Te recomendamos que contrastes el calendario con frecuencia, ya que iremos publicando progresivamente nuevas propuestas y el acceso a los podcasts semanales que se van actualizando en el calendario del Ciclo de Conferencias, Talleres y Podcasts de ICF España en nuestra web: http://www.icfespana.com/conferencias

La asistencia a estas actividades ofrece a los asistentes créditos de Formación Continua en Coaching (CCE) aprobados por ICF y válidos para la renovación de las certificaciones del coach ICF.

Si deseas recibir más información sobre éstas y otras actividades de ICF España solicítalo por favor a través del correo: conferencias@icfespana.com

Si eres socio de ICF España, y deseas participar como ponente y presentar una actividad dentro del Ciclo de Conferencias 2016 de ICF España: consulta **AQUÍ** toda la información y bases de la convocatoria.

## Coaching Colaborativo y construcción de Redes en organizaciones

Marian Ríos, Miembro de ICF España y Coach Certificado PCC por ICF

l Coaching Colaborativo y la construccion de redes parte de la necesidad de pensar y co-crear desde diferentes modelos emergentes y su aplicación en las Organizaciones para hacerlas más sostenibles y resilientes, entendido como la capacidad de continuidad del sistema de forma sinérgica con el entorno.

Los modelos más lineales de pensamiento ya no dan respuesta a la realidad de nuestras organizaciones y escenarios actuales, surgiendo una necesidad de tener nuevas miradas para los nuevos desafíos. Desde esta necesidad, apostamos por una practica más dinámica y siempre en construcción, que denominamos Coaching Colaborativo y Construcción de Redes, que pretende contribuir a generar nuevas formas de trabajo, más colaborativas, más responsables y más sostenibles.



Desde esta práctica, nos enfocamos en la intervención desde dos aspectos principales:

 Desde la estructura: por medio de la creación de Ecosistemas de Redes.

- Desde las personas: por medio del fortalecimiento de Competencias para un nuevo Liderazgo.
- Ecosistemas de Redes basado en el modelo de Comunidades de Práctica

Apoyamos desde el Coaching Colaborativo la construcción de Redes en las organizaciones, generando un mayor flujo de conocimiento, de comunicación y de energía. Potenciamos el surgimiento consciente de redarquías, a través de la creación de comunidades de práctica que funcionan a la manera de holones que contienen toda la información vital de las organizaciones.

En las Comunidades de Práctica (CoPs) como lo plantea María Jesús Salido:

"Suceden cosas desde la cotidianidad que permiten que se den conversaciones, donde las relaciones tienen lugar y

El Coaching Colaborativo y Construcción de Redes genera nuevas formas de trabajo, más colaborativas, responsables y sostenibles. Supone un nuevo paradigma donde trabajar nuevos modelos de Liderazgo que potencien a las personas.

Uno de los rasgos diferenciales de las CoPs es la evolución de estados de confianza, igualdad, liderazgo distribuido y transparencia donde se activa la inteligencia colectiva en pro de unos objetivos comunes.

donde las personas se encuentran para compartir actividades, discusiones, donde se comparte información y donde se ofrece ayuda mutua. En este marco [de las Comunidades de Práctica] que acoge los flujos de relación, las normas, los procesos de toma de decisiones, los roles y las responsabilidades. Se construye una estructura compartida, que permite un flujo eficiente de ciclos y recursos". [Salido. 2011: 25]

Uno de los rasgos diferenciales de las CoPs frente a otras estructuras (equipos de trabajo, departamentos, proyectos a la manera clásica), es la evolución de estados de confianza, igualdad, liderazgo distribuido y transparencia que permiten a las personas interactuar de forma muy eficiente, auténtica y sostenible en torno a un proyecto, una idea, un dominio de conocimiento, un objetivo estratégico. Es decir, se activa la inteligencia colectiva en pro de unos objetivos comunes.

Estas redes de conocimiento y de interacción, actúan en paralelo a las estructuras organizacionales tradi-

cionales, no compiten con ellas, más bien las nutren desde un feedback constante de información, recursos y personas. Posibilitando entornos y flujos para la creación de:

- Organizaciones sostenibles que aprenden de la inteligencia colectiva, tornándose más flexibles y por lo tanto mas resilientes y adaptables a los cambios del entorno.
- Personas más felices debido a que se valora en forma real y práctica su conocimiento y su deseo de aprender.
- Procesos de aprendizaje continuo, en donde las personas aprenden de las prácticas diarias y de las relaciones con otras personas.
- Emergencia de liderazgos nuevos y más dinámicos.
- Procesos de co-construcción permanentes que permiten mayores niveles de innovación.

El ejercicio del Coaching Colaborati-

vo hacia la co-construcción de redes en las organizaciones, implica:

- La apertura de espacios de conversación carismática, en donde tengamos en cuenta nuestros intereses, los del grupo y los del mundo.
- Velar siempre por tener una mirada transversal a todos las CoPs y equipos, buscando que apunten a un objetivo común.
- Compartir permanentemente prácticas conscientes y reales, que permitan la activación y el aprovechamiento de la inteligencia colectiva.
- Posibilitar la cohesión interna de las CoPs y la construcción de confianza.
- Mantener una comunicación directa y constante sobre el contexto estratégico más global del proceso, como también sobre la labor y los resultados de las diferentes instancias del Sistema.
- Apoyar el fortalecimiento y entrenamiento en competencias personales que favorezcan la sostenibilidad de estas redes.
- Competencias para Liderar en los procesos de construcción y fortalecimiento de Redes:

Entrar en un nuevo paradigma requiere sensibilizar y apoyar el cambio personal y es por esto que es vital el trabajar en nuevos modelos de Liderazgo, más distribuidos, más trasversales, más colaborativos, más conscientes.

Este nuevo modelo de Liderazgo requiere competencias diferentes, que necesitamos potenciar en las per-





sonas. Estamos seguros que a nivel individual estas competencias ya se tienen, sin embargo, los entornos demasiado verticales y basados en valores individualistas, no permiten que se desarrollen.

Estas competencias que hemos denominado Competencias para un Liderazgo Transversal y Colaborativo, son las siguientes:

- Conector-a: Es la capacidad para estar en contacto con personas de diversas procedencias e intereses, creando y sosteniendo una red de personas que puedan interactuar constantemente para sus intereses y los de la organización. A estas personas que tienen esta competencia muy comúnmente los llamamos Hubs, porque son la bisagra, el punto de encuentro de personas.
- Inspirador-a: Es la capacidad de inspirar e influir en el colectivo, desde el ejemplo y la práctica cotidiana. Es una competencia que va más allá de los conocimientos, el entrenamiento o el carisma personal, requiere de una actitud íntegra, de una comunicación auténtica, de una responsabilidad incondicional y de una ética de vida [1].
- Explorador-a: Es estar atento a todo lo que sucede para encontrar casualidades afortunadas que per-

mitan la aparición de oportunidades para las personas, los equipos y los proyectos. El explorador reconoce el error como medio para alcanzar resultados, asumiéndolo como una prueba necesaria de un proceso a largo plazo. Implica gustarse ante la diversidad, tener predisposición por divertirse en el caos y resolver con humor y valentía los momentos de tensión y dificultad.

- Hibridador-a: Es la capacidad para incluir y fusionar visiones y perspectivas diversas que permitan generar conexiones a priori improbables.
- Aprendiz: Es la capacidad de escuchar la inteligencia colectiva, de saber que no siempre tenemos la razón, de ver en el otro su potencial, de ser capaz auténticamente de construir espacios más humanos y éticos.
- Ecuanimidad apasionada: Inspirada en Treya Wilber <sup>(2)</sup>, entiendo esta competencia como la capacidad de

El ejercicio
del Coaching
Colaborativo
implica apertura,
mirada transversal,
prácticas
conscientes y
reales, cohesión,
comunicación y el
fortalecimiento y
entrenamiento de
competencias para
la sostenibilidad
de las Redes.

hacer frente y encarar diferentes situaciones emocionalmente fuertes, con la calma, la entereza y la pasión para hacerlas constructivas y sostenibles.

Estamos convencidos de que este ejercicio del Coaching, va en la línea de construir nuevos paradigmas más respetuosos y sostenibles, que aporten a la construcción de nuevas personas, nuevas organizaciones, nuevas sociedades y nuevos mundos, que es al fin y al cabo nuestro propósito como profesionales del coaching.

marian.rios@marianrios.com

- (1) Características tomadas del Líder Consciente trabajado por Fredy Kofman.
- (2) Treya Killam Wilber, esposa de Ken Wilber.

#### Referencias bibliográficas

- Kofman, Fredy. 2008. "La Empresa Consciente. Cómo construir Valor a través de valores" (editorial Aquilar).
- Salido, María Jesús et al. 2012. "Comunidades de Práctica. Una Metodología para Construir, Desarrollar y Fortalecer Redes de Conocimiento". The Project Working on Solution.

# El Coaching de Calidad en las ondas con la colaboración de ICF España



#### Martes © 10:30h ONDA MUJER

www.ondamujer.com



Pincha aquí

#### Viernes © 18:30h CAPITAL RADIO

www.capitalradio.es



Pincha aquí