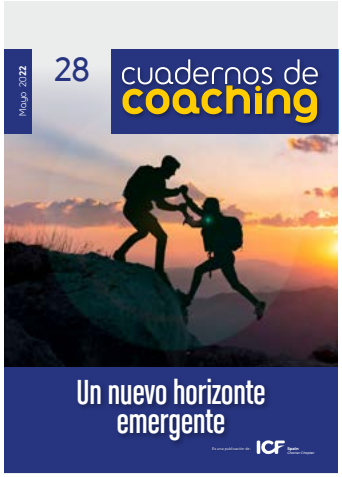
Mayo 2022

28

cuadernos de coaching

Un nuevo horizonte emergente

Es una publicación de: ICF Spain Charter Chapter



Director Editorial:
Germán Antelo

Consejo Editorial:
Cris Moltó
Jesús Rodríguez
Montse Sans

Secretaría de Redacción:
Marta Gallego Sancha
redaccion@cuadernosdecoaching.com

Redacción, Marketing y Publicidad:
ICF España
marketing@coachfederation.es
Tel.: 91 702 06 06

Diseño:
Tavera Comunicación Gráfica

Es una Publicación de:

ICF Spain Charter Chapter

Una profesión que brilla cada vez más

Germán Antelo
Director Editorial

Una vez más, en el encuentro GLF 2022 *(Global Leaders Forum)* —celebrado en el pasado mes de marzo—, se reúne a los líderes de los Capítulos ubicados en más de 140 países. Cada año, seguimos creciendo como comunidad, dado que ya somos **más de 56.000 miembros a nivel mundial**, y eso es algo que demuestra no solamente el crecimiento, sino también el posicionamiento del Coaching Profesional de Calidad a nivel global.

En este evento, todos los temas giraron en torno al modo en que seguir avanzando como comunidad internacional, continuar innovando en todos los procesos y mantener e incrementar los estándares de calidad, con el fin de elevar la difusión y el posicionamiento del coaching de calidad. Lo increíble de estos encuentros es que aportan mucha apertura mental, conocimiento, diferentes perspectivas, y sobre todo un espacio ideal para intercambiar ideas, y crear acciones apoyadas en nuestros valores como organización, a saber, Colaboración, Integridad, Excelencia y Respeto.

Reimaginar el futuro es el eslogan de la Semana Internacional del Coaching 2022 (16-22 mayo). No hay duda de que, nos viene muy bien parar y reimaginar el futuro, por todo lo que ha pasado en los últimos tiempos, en cómo está el mundo actual a nivel social y tecnológico, y cómo podemos actuar y aportar valor en el futuro desde la perspectiva del coaching, puesto que aún tenemos mucho que dar y aportar a la sociedad.

Por segundo año consecutivo la *International Coaching Week* (ICW) será organizada por ICF Global, dando la oportunidad para la creación de muchos espacios multiculturales y, a su vez, posibilitando la realización de actividades en simultáneo por todo el mundo. El pasado año, asistieron más de 45.000 personas, y hubo más de 1.300 actividades. Este gran evento es una demostración más de que estamos conectados y cohesionados a nivel mundial.

Hablando de actividades, y después de dos años muy complejos, llenos de incertidumbres, y restricciones a causa de la pandemia, poco a poco se está retomando algo que necesitamos y disfrutamos mucho: los eventos y encuentros presenciales. Hace unos días, nuestro Capítulo pudo celebrar la Asamblea anual de socios, y fue un gran momento para vernos las caras, algo que por otra parte igualmente se necesitaba. Y esto no acaba aquí porque el próximo mes de julio volveremos a tener nuestra *San Coachíng*, y en noviembre, una nueva edición de las Jornadas Profesionales de Coaching, nuestro gran evento y momento para compartir conocimientos, aprendizajes, experiencias y *networking*. Estamos muy ilusionados con los meses que tenemos por delante, así como por todas las actividades que estamos preparando.

Tras estos dos años tan difíciles como consecuencia del Covid, nuestro Capítulo ha podido seguir funcionando satisfactoriamente, gracias al compromiso y apoyo de los asociados, teniendo muy presente que ICF España somos todos los socios y que, por ello, cuanta más participación haya, más crecemos como comunidad y más fuerte es la divulgación y el posicionamiento del coaching profesional de calidad.

Espero que disfruten de este magnífico número 28 de Cuadernos de Coaching, y lanzo mi mejor deseo para que ojalá coincidamos en el transcurso de todas y cada una de las actividades programadas para este año.

Un fuerte abrazo y a *reimaginar el futuro*.

Sumario

- ¿Cuántos tipos de coaching hay? COACHING a medida del cliente 03
- El Coaching de Equipos como catalizador de la transformación 07
- La auto-observación y su gran impacto en nuestra relaciones con los demás 10
- Mindfulness y PNL contra el diálogo interno saboteador y el secuestro emocional del coachee 13
- Universo ICF en acción: Filosofía One ICF gracias a sus 6 organizaciones familiares ... 16
- Próximas conferencias programadas 20

¿Cuántos tipos de coaching hay?

COACHING a medida del cliente

Ovidio Peñalver, Coach PCC por ICF y Miembro de ICF España

Diferentes fórmulas para desarrollar el talento

Tanto el coaching como el mentoring se están imponiendo en los últimos años como fórmulas muy eficaces dentro de la formación y el desarrollo del talento en las organizaciones. Sea de manera aislada o como complementando a programas formativos (presenciales o virtuales), el coaching y el mentoring aportan un componente de concreción y aterrizaje a la realidad personal de su usuario al que no suelen llegar otros modelos de desarrollo de habilidades y competencias.

Tradicionalmente la formación y el desarrollo se destinaban a colectivos homogéneos (como directores de oficina, gestores comerciales, cajeros o directores de zona) y fuera de manera presencial, a distancia o virtual no podía tener en cuenta las peculiaridades de cada participante. Los procesos de tutoría (a veces llamados "training on the job") sí que se adecuaban al ritmo y necesidades de una persona en concreto, aunque solían trabajar sobre aspectos muy concretos y técnicos, donde el tutor era un compañero más *senior* o experimentado de la misma área de trabajo.

Obviamente las nuevas fórmulas para desarrollar el talento ponen el foco en las necesidades individuales, necesitando adecuarse a distintos ritmos y diferentes desafíos para cada participante. Es así como los procesos de coaching ejecutivo dan respuesta a esta demanda de "individualización" del desarrollo.

Qué es y para qué vale el coaching

El coaching es un proceso de acompañamiento (a personas, equipos u organizaciones), donde el coach (mediante preguntas fundamentalmente y ejercicios), provoca la reflexión y anima a la acción para conseguir los retos y desafíos definidos.

Sea para el desarrollo de competencias concretas (identificadas tras una evaluación del desempeño o un informe 360º, por ejemplo) o para trabajar determinados escenarios (como enfocar un cambio de función o un desplazamiento a un nuevo lugar) el coaching permite que el cliente o coachee reflexione sobre cómo lo está haciendo (qué le va bien y que mal), que querría conseguir (a medio y largo plazo), a qué modelos poder imitar, qué situaciones se puede encontrar, qué necesita aprender o pedir y a quién, así como qué pasos va a dar.

El coach es un profesional cualificado y formado para ello, que suele ser externo, dado el componente de confidencialidad y pericia que requiere. Cierto es que cada vez hay más organizaciones que disponen de coaches internos (tanto de dentro como de fuera del área de Personas), que realizan procesos de coaching a sus compañeros, sea a tiempo parcial o incluso durante toda su jornada.

Tipos de coaching desde donde el tándem coach-coachee trabajen sus necesidades reales, a su ritmo y en un entorno protegido: individual, ejecutivo, de vínculo o relación, grupal, de equipo, life coaching o coaching de vida.

Tipos de coaching

Cuando los procesos son a una persona (lo que llamamos **coaching ejecutivo**), suelen durar unos 5 meses, realizándose una media de 6 sesiones de unos 90 minutos, cada 3 semanas.

También se puede trabajar con varios profesionales a la vez que tienen una situación similar (por ejemplo, comerciales o nuevos responsables de equipo), haciendo **coaching grupal**. Es como hacer coaching individual en grupos de unas 6 personas, donde las sesiones duran unas 2,5 horas. Aunque cuesta algo más que se sinceren los participantes, la potencia del grupo hace que sea igual o más eficaz que los procesos individuales, siendo además más económicos (refiriéndonos al coste por persona).

Por último, me gustaría destacar el gran crecimiento que últimamente está teniendo el **coaching de equipo**, donde el cliente es el equipo natural (por ejemplo, el comité de dirección, un equipo de proyecto o el departamento de marketing), entendido como un "sistema". Se trata de trabajar retos concretos o la situación en general que tiene un equipo, trabajando qué quiere conseguir, de dónde parte y qué van a hacer para conseguirlo. En estos procesos todos hablan como miembros del mismo sistema (no hay jerarquías y se practica la "democracia profunda"), requiriendo por tanto equipos maduros donde su responsable acceda a ser uno más durante las sesiones. En estos procesos, además de tener sesiones de unas horas con todo el equipo, se les puede acompañar en sus reuniones naturales, haciendo lo que llamamos coaching de sombra (*shadow coaching*).

Quiero incluir otra modalidad incipiente de coaching que es lo que algunos llaman el **coaching de vínculo o relación**. Se trata de sesiones donde 2 personas trabajan un tema que les afecta a ambas. El coach hace de "mediador" y trabaja la relación o vínculo entre ambas personas. A veces son procesos de 4 o 6 sesiones, aunque también puede ser una única sesión para un tema muy puntual (p. ej. socios que no se ponen de acuerdo en cómo enfocar el negocio, pareja o amigos que necesitan tomar una decisión importante).

01 TIPOS DE COACHING

	INDIVIDUAL	RELACIONAL	EQUIPO	GRUPAL
Duración sesión	60 minutos	60/90 minutos	reuniones o talleres	150 minutos
Duración proceso	4/8 sesiones	1/2 sesiones	5/10 meses	4/6 sesiones
Dónde (lugar)	sala	sala	entorno/ sala	sala
A quién (cliente)	coachee	vínculo	equipo	grupo (6)
Nº de coaches	1	1	1/2*	1*/2
Formación del coach	coaching ejecutivo	coaching ejecutivo + vínculo	coaching ejecutivo + equipo	coaching ejecutivo

Las sesiones de coaching de vínculo pueden estar dentro de un proceso de coaching individual donde el cliente quiere trabajar un tema que tiene que ver con otra persona (p. ej. con un colaborador, su responsable directo o un cliente o proveedor). El coach puede proponer al cliente que para la siguiente sesión venga acompañado de esa persona para tratar ese tema en particular; luego seguirá el proceso individual, trabajando otros aspectos que quiera el coachee o cliente.

Veamos un CUADRO comparativo de estos tipos de coaching, donde analizamos la duración del proceso y cada sesión, el lugar en el que tiene lugar, así como quién es el cliente, el número de coaches implicados y la formación requerida para llevarlo a cabo. 01.

Son ya más de 20 años haciendo coaching a directivos, mandos intermedios y equipos y doy fe de la magia de estos procesos. Es muy emocionante y gratificante observar cómo los profesionales se abren y te cuentan sus anhelos, necesidades, retos y frustraciones; cómo, a poco que los escuches y les des tiempo en un entorno protegido para expresarse, se comprometen y desarrollan ideas y planes creativos e ilusionantes...

Hasta ahora hemos enfocado estas fórmulas para temas profesionales, en entornos organizativos (empresas, hospitales, colegios, asociaciones o cualquier tipo de organización), donde los usuarios son diferentes a quien paga, que suele ser la organización. Es lo que conocemos como coaching ejecutivo. Todas estas fórmulas tienen su correlato personal, donde se trabajan aspectos más personales (no tanto organizacionales) y donde el que paga es el mismo usuario y cliente a la vez, aunque quiera trabajar aspectos profesionales. A esto lo conocemos como *life coaching* o coaching de vida, con sus variantes: coaching de pareja, para un grupo de amigos o incluso coaching de familia.

Veamos cuáles son los objetivos, fases y metodología de los principales tipos de coaching 02.

Conclusiones

Todas estas fórmulas de desarrollo, incluido el mentoring, son muy poderosas (siempre que sean oportunas y estén bien diseñadas), y además complementarias. En muchas organizaciones la misma persona puede ser mentor, por ejemplo, y a su vez tener un coach.

El coaching trabaja más el desarrollo concreto de ciertas habilidades y competencias (muchas veces de relación o habilidades sociales), desde la reflexión personal y la proactividad. El coach con sus preguntas provoca la reflexión y toma de acciones, confiando en los recursos del coachee. Ya Sócrates utilizaba este método con sus alumnos, al que llamó Mayéutica, confiando en su potencial y madurez.

El mentoring se focaliza más en transmitir experiencias y conocimientos, no tanto técnicos, como de gestión y política no escrita de una compañía; hablamos de los valores y la cultura que realmente operan, esa sabiduría que está ahí, en manos de algunos, no escrita ni fácil de aprender. Estos programas generan una cultura de compartir experiencias y de enriquecimiento mutuo muy potentes.

Para finalizar quiero destacar el aumento de su potencia, cuando cualquiera de estas fórmulas complementa un Programa de Desarrollo de Habilidades que tenga sesiones más estructuradas (presenciales y/o virtuales), donde mediante el coaching o el mentoring el participante trabaja sus necesidades reales, a su ritmo y acompañado en un entorno protegido.

Querido lector, te animo a que participes de estas fórmulas de desarrollo, a que liberes todo tu talento y potencial, desplegando tus habilidades desde la pasión y el desafío. ¡Feliz viaje de descubrimiento!

ovidiop@isavia.com

> El coach con sus preguntas provoca la reflexión y toma de acciones, confiando en los recursos del coachee.

02 ENFOQUE Y METODOLOGÍA

Coaching Individual

OBJETIVOS

Obtener resultados extraordinarios en lo personal y profesional, enfocándose en la acción; desafiar al participante a tomar decisiones; provocar evolución entre sesiones hacia una meta establecida con el coach.

FASES DEL PROCESO

- Preparación: entrevista del coach con el responsable inmediato del participante y/o con RRHH. Posibilidad de trabajar con Informes de coachee (p. ej. Desempeño, 360º, etc.).
- Desarrollo: un mínimo de 5 sesiones de coaching entre coach y coachee.
- Valoración: sesión de cierre y valuación de los avances del proceso entre coach y coachee.

METODOLOGÍA

- Proceso personalizado, se ajusta a las metas y posibilidades del participante y se adecúa al rol de la persona de la organización.
- Entrevistas basadas en el método socrático a través de preguntas poderosas que generan descubrimientos y aprendizajes significativos derivados de la reflexión.
- Se centra en el desarrollo de cometencias profesionaes, así como aquellos aspectos ajenos a las mismas que pudieran preocupar en su caso al participante.
- En cada sesión, el participante reflexiona y valora sus desafíos actuales y se marca objetivos intermedios y planes de acción para lograr sus metas.
- Es el propio particpante quien guía y declara las limitaciones que percibe, y quien describe las dificultades con las que se encuentra a la hora de hacer real el adecuado desempeño de la competencia que le es requerida.

Coaching Relacional o de vínculo

OBJETIVOS

Facilitar la satisfacción y creación de valor en el vínculo y generar beneficios tanto en su relación profesional como personal como en las relaciones que establezcan con sus equipos y otros profesionales.

FASES DEL PROCESO

- Preparación: entrevista opcional del coach con el peticionario del proceso (suele ser RRHH o el Responsable de las personas que conforman el vículo) para definir contexto y objetivos.
- Desarrollo: el número de siones de ambas personas juntas es variable, dependiendo del tema o temas focales que quieran trabjar, siempre que afecten al vínculo en ambos.
- Valoración: sesión de cierre y valuación de los avances del proceso entre coach y coachees.

METODOLOGÍA

- El coach, previamente determinará con los coacheessi la primera toma de contacto se realizará individualmente o en conjunto; si fuera individualmente son sesiones más breves.
- Entrevista basada en el método socrático a través de preguntas poderosas, planteando objetivos comunes (como vínculo o sistema que son). Las sesiones relacionales de pareja o vínculo suelen durar unos 90 minutos.
- El coach llevará a cabo un proceso de valoración y exploración sobre:
  - *¿Dónde están ahora y qué desafíos afectan a la relación?*
  - *¿Qué es lo que cada uno de ellos quieren cambiar o potenciar?*
  - *¿Qué se interpone en la eficacia profesional de vínculo?*
  - *¿Cómo convertir la crisis en una oportunidad de crecimiento profesional y personal?*
- Diseño y fijación de planes de acción, así como exploración del grado de avance si fuera necesario...

Coaching Grupal

El Coaching Grupal tiene un efecto multiplicador en las organizaciones, ya que permite desarrollar competencias individuales y de equipo.

- Se experimenta el coaching en un entorno grupal.
- Potencia que cada participante alcance su mayor potencial.
- Se benefician de la sabiduría colectiva y creada por la experiencia de un grupo.
- Mantiene vivo el aprendizaja y el impulso de una reciente actividad o proceso de formación.

OBJETIVOS

Lograr que cada uno de los participantes del grupo alcance su mayor potencial y que sea capaz de lograr de manera sostenida resultados extraordinarios. Los participantes deben tener algo en común (p. ej. Ser comerciales, nuevos directivos, liderar proyectos internacionales, etc.).

METODOLOGÍA

- Se adaptan los principios de coaching, uno a uno, a pequeños grupos (de 6 a 10 personas).
- Son reuniones basadas en el método socrático a través de preguntas poderosas que generan descubrimientos y aprendizajes significativos derivados de la reflexión.
- Pueden basarse en una estructura temática definida por el mismo grupo o enmarcada en desafíos específicos de la organización.
- En cada sesión, los participantes reflexionan y valoran sus desafíos actuales y se marcan objetivos intermedios y planes de acción para lograr sus metas.
- Se produce un rico intercambio de experiencias entre participantes.

El Coaching de Equipos como catalizador de la transformación

Ángel Cruz, Miembro ICF España
Marta Fuertes, Coach PCC por ICF y Miembro de ICF España
María Manzano, Coach MCC por ICF y Miembro de ICF España

Hemos vivido una situación que nos ha obligado a **conectar** de manera diferente a **conversar** de manera diferente, a **colaborar** de manera diferente. Esta obligación, no nos ha permitido resguardarnos en la zona de confort y tampoco nos ha dado tiempo para hacerlo perpetuar sobre nuestras resistencias.

Nos obligan a aprender y, como ninguno sabemos, también nos obligan a *aprender juntos*, para unidos ver qué funciona y extraer lecciones de lo que no funciona.

Esta necesidad hace que el **coaching** sea de nuevo la **herramienta** fundamental para generar este **aprendizaje**.

El *coach de equipos*, por su esencial rol de acompañar al equipo, provocar nuevas miradas y generar retos y acuerdos a través de sus preguntas; necesita revisar sus herramientas, sus actitudes, sus esencias.

El **líder** con herramientas de coaching, el líder de los nuevos tiempos, ha de ser un líder que **inspira**, un líder que **provoca**, un líder que **escucha**.

Necesitamos ver de qué manera aprendemos a tener *conversaciones* que nos ayuden a *consensuar* las visones de los diferentes miembros del equipo en la visión compartida acerca de cuál es el propósito de nuestras acciones. Conversaciones que, atendiendo a las situaciones cambiantes, y a la velocidad en la que vivimos, faciliten parar, prepararnos a navegar las circunstancias, sin perder la visión del para qué y, además, resolver el ahora sin perder de vista la construcción del futuro.

> Los líderes y Coaches comprometidos con este nuevo modelo necesitan expandir su mirada y elevar el nivel de consciencia de la realidad sobre la que intervienen.

Aprender a conversar, de tal modo que, seamos capaces de situarnos en la perspectiva de los otros, viendo dónde estamos y cómo estamos, reconociendo la emoción y las situaciones, para impulsarnos más y frenarnos menos.

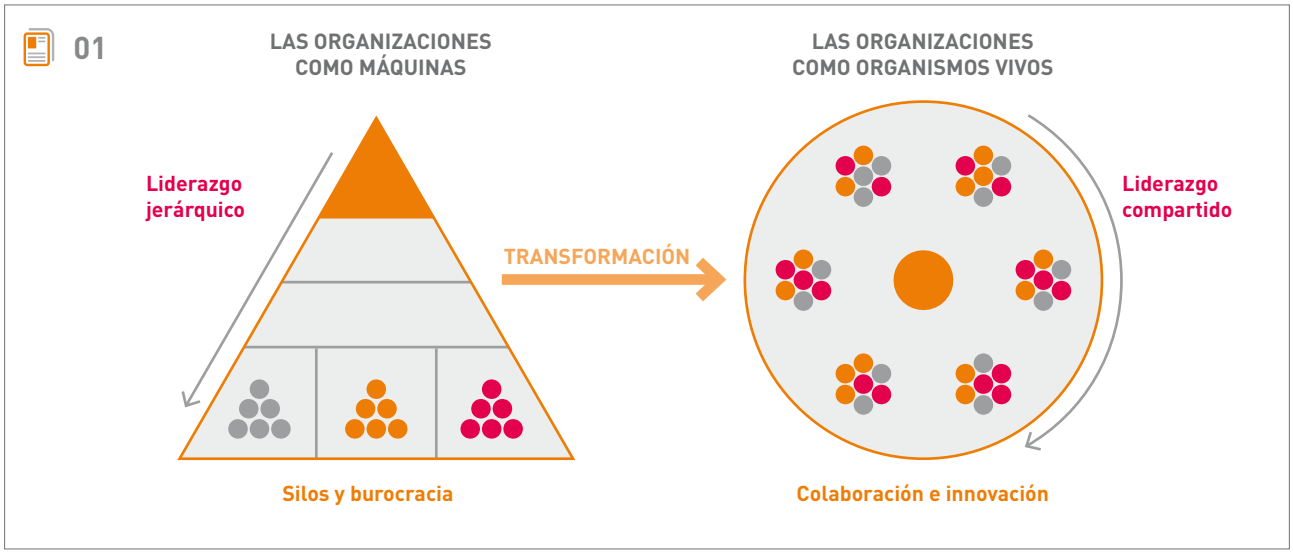
Generar sinergias desde la diversidad: trabajamos desde lugares diferentes y, por lo tanto, es más evidente la necesidad de crear eso que nos une que no es un espacio común, sino un **futuro común** que construimos entre todos.

¡Bienvenidas nuevas organizaciones!

Estamos asistiendo a un cambio de era, en el que las organizaciones no volverán a ser concebidas en silos ni gobernadas por la burocracia. En la nueva etapa, estamos asistiendo a la Transformación más importante desde la revolución industrial: la de concebir a las organizaciones como sistemas vivos.

En estas nuevas organizaciones (*Teal*, *Caórdicas*, de centro vacío...) la unidad fundamental o célula son los equipos auto-gestionados. 01.

Estamos asistiendo a un cambio de era con la transformación más importante: concebir a las organizaciones como sistemas vivos.



¡Bienvenido el nuevo liderazgo y Coaching de equipos!

Para un líder implica dominar una serie de "miradas" nuevas al equipo como "sistema vivo". Dichas miradas son las que se pueden entrenar desde el Coaching de Equipos Sistémico. A saber: La capacidad de escucha profunda a lo que está queriendo emerger en el sistema, la mirada en las relaciones entre los individuos, una aproximación nueva al conflicto y a la complejidad de la toma de decisiones.

Adquirir estas habilidades de mirar distinto tiene dos ventajas claras:

1. Mayor adaptabilidad: el líder esta capacitado para crear las condiciones óptimas donde los talentos únicos de cada equipo puedan desarrollar su máximo potencial. De este modo, los equipos están dotados, como las células de un organismo vivo, para sentir el entorno y responder con efectividad y suma rapidez. Implica adaptabilidad y ahorro de energía en el sistema (comunicación, autorización, etc.).

2. Mayor impacto en lo que "de verdad importa": este estilo de liderazgo reduce la brecha entre la intención (propósito del equipo o la organización) y el impacto. Al dominar esa "red" de conexiones que es el equipo, podemos utilizar estas líneas y sus nodos para robustecer el propósito y realinearnos constantemente en torno a él, funcionando éste como un "faro guía" o "estrella polar" que nos orienta en caso de que el entorno sea convulso.

En definitiva, se trata de equipos en los que la pertenencia es un elemento cohesionador porque se sienten comprometidos con el pro-

pósito y con quienes quieren ser mientras hacen su viaje guiados por dicha estrella polar.

¡Bienvenido un nuevo nivel de consciencia!

Los líderes y Coaches comprometidos con este nuevo modelo necesitan expandir su mirada y, de ese modo, elevar su nivel de consciencia de la realidad sobre la que intervienen.

Como siempre y desde la mirada del Coaching, este nuevo nivel de consciencia se caracteriza por ciertas preguntas que se hacen al sistema:

- ¿Cuál es nuestro propósito y visión?
- ¿Cuáles son nuestros objetivos y quién contribuye a cada uno?
- ¿De qué forma nos vamos a comunicar, qué reuniones necesitamos, cómo pueden ser más efectivas?
- ¿Quiénes somos de manera individual y colectiva cuando estamos fuera del equipo y de cara a nuestros *stakeholders*?
- ¿Cómo aprendemos y de qué modo este aprendizaje incrementa la capacidad y aptitud individual y colectiva?

- ¿Cómo es el estado de ánimo del equipo y cómo se acompañan las emociones?
- ¿Qué tipo de liderazgo se necesita en cada momento según el contexto?
- ¿Qué podríamos aspirar a hacer juntos que no podíamos hacer por separado?
- ¿Qué queremos conseguir que nos permita ser más que la suma de las partes?
- ¿Cuál es la naturaleza de nuestra interdependencia?

En resumen, hoy, en este contexto de primavera 2022, los líderes de equipo, los miembros de equipo, los facilitadores internos de las organizaciones, necesitan saber leer con las gafas del coaching de equipos qué está sucediendo en el equipo y qué es lo que necesita el equipo en cada momento.

Además, hay un momento para cada cosa y un facilitador para cada intervención, siendo complementarios y diferentes el rol del líder y el del coach de equipos. Ambos pueden ser, en distintos momentos, catalizadores de la transformación que los equipos necesitan para adaptarse con mayor velocidad a la necesidad del contexto actual.

Lo cierto es que, si hubiera más lideres formados en coaching de equipos, solo con este incremento del nivel de consciencia, el impacto en los equipos, en las organizaciones y en el planeta sería enorme.

angelcruzh@gmail.com
marta@theboxinnovation.com
mmanzano@lider-haz-go.com

Coaching de Equipos Sistémico supone un *mirar distinto* con mayor adaptabilidad y mayor impacto para el líder, los talentos únicos de su equipo y la organización.

La auto-observación y su gran impacto en nuestra relaciones con los demás

Jeanette Quiroz, Miembro de ICF España

Observarse es uno de los ejercicios más importantes que podemos hacer para lograr una mejora en lo que hacemos. Observarse no es simplemente verse en el espejo (aunque esto también es importante), es tomar distancia de nuestros pensamientos y cuestionarlos, identificar esas creencias que están debajo de esos pensamientos, inclusive las emociones que están debajo de lo que sentimos.

El ejercicio de la observación va de revisar nuestras acciones, identificando nuestro intervalo de respuesta o reacción después de un estímulo recibido, esta práctica constante se convierte en un proceso de mejoramiento continuo que garantiza nuestra mejor respuesta ante lo que sucede en el entorno.

La auto-observación se convierte en el primer paso del recorrido que nos permitirá mantenernos motivados y regularnos emocionalmente hablando. Es aquí cuando se hace más visible el gran impacto que tiene en la mejora de nuestras relaciones.

Decía Aristóteles en lo que respecta a los grandes desafíos: "Cualquiera puede ponerse furioso, pero estar furioso con la persona correcta, en

la intensidad correcta, en el momento correcto, por el motivo correcto y de la forma correcta, eso no es fácil". Este *gran desafío* comienza con esa observación consciente.

Una vez escuché decir que *la calidad de nuestra vida depende de la calidad de las preguntas que nos hagamos* ponerlo en cursiva, y definitivamente después de mi recorrido por el mágico mundo del coaching puedo decir que estoy completamente de acuerdo con esta afirmación. Así que, justo por ello es que deseo poner a tu alcance querido lector algunos de los pasos naturales con los que dirigir tu atención en el propio camino trazado hacia la particular autoobservación, y caminando juntos, desde el saber tal y como sigue:

Reflexiona sobre tu reacción ante una situación

Cuando observamos nuestras acciones o las consecuencias de ellas (sobre todo si no son las que espe-

> Caminar en la dirección deseada de la autoobservación implica reflexionar sobre nuestra reacción ante una situación, advertir lo que la generó, conectar con el cuerpo (templo de las experiencias) y estar dispuesto a aplicar la mejora en nuestra vida.

rábamos o queríamos) podemos preguntarnos: *¿Cómo ha sido mi reacción? ¿Me siento bien con ella? ¿He reaccionado antes de esta manera?*

Es muy importante que este análisis lo hagas tras identificar el evento que generó la reacción. Al tener la "cabeza fría" consigues entender mejor tus respuestas a las preguntas antes mencionadas, pero recordando lo importante de conectar con tu cuerpo para saber como se reflejó en él.

Cuando analizas este primer punto es posible que comiences a ver cómo se abre el camino.

¿Qué fue lo que generó mi reacción?

Debes dar tanto valor a las reacciones positivas como a las negativas. *¿Qué me hizo sentir cómodo o incómodo para reaccionar de esa manera? ¿He reaccionado así antes?*

"Es tan importante identificar las reacciones que no nos gustan como apoyar y celebrar las que sí."

Reflexiona tus respuestas desde el *Yo responsable* ponerlo en cursiva, ese que no traslada culpas, sino que observa ese detonante con total responsabilidad de su respuesta.

Cuando hemos reconocido nuestra reacción e identificado el detonante, es súper importante observar nuestros pensamientos. Continuar las preguntas resulta poderoso: *¿Qué pensamientos están presentes? ¿Han estado presentes en otros momentos? ¿Cómo son, limitantes o potenciadores?*

> La autobservación y su primer paso más importante: no puedes controlar tu entorno, pero sí cómo reaccionas: tu actitud, pensamiento(s) y sentimientos a partir de los que generar tu producto final más valioso: tu Ser en equilibrio.

Conecta con tu cuerpo, el templo de nuestras experiencias

El cuerpo es el campo que nos posibilita vivir todas nuestras experiencias de vida desde y desde allí se generan y anidan pensamientos, sentimientos y acciones. Por lo tanto, todo lo que sentimos se refleja de forma física. Enfócate en tu cuerpo y responde preguntas como:

- *¿Qué estoy sintiendo?*
- *¿Qué emociones están activas donde las siento?*
- *¿Lo he sentido antes?*
- *¿Las puedo identificar?*
- *¿Es ansiedad, cansancio o expansión, alegría, relajación?*

Cualquiera que sea el pensamiento, la emoción o el sentimiento, lo más importante en este punto es la aceptación plena libre de juicio y crítica. Solo desde allí podremos reconocerlo y comenzar a gestionarlo.

Aplica la mejora continua en tu vida

Los entornos empresariales suelen ser altamente cambiantes, hay productos que duran años iguales, pero son la excepción de la regla.

Lo normal es que cada cierto tiempo se hagan análisis y se adapten al entorno porque el resultado o producto ya no cubre las necesidades, el mercado ha cambiado, necesita ser actualizado, debe ser más accesible o con más funciones, etc.

El proceso de autoobservación es muy similar al de mejora de los procesos en una empresa. En esos momentos, los profesionales que nos encargamos de rediseñar los procesos o productos, identificamos mediante diferentes técnicas de observación.

Partimos desde allí aguas abajo y vamos monitoreando el proceso en ese sentido e identificamos las áreas o subprocesos que serán parte de ese rediseño para finalmente lograr el producto que queremos.

¿Cómo gestionar mis respuestas ante lo que me pasa?

El primer paso y el más importante, es entender que no puedes controlar a tu entorno. El calor, esa persona en la oficina que habla de forma grosera,

El autoconocimiento desde la autoobservación te proporciona la capacidad de analizar qué puedes hacer distinto y mejorar no solamente contigo mismo sino con los demás y tu forma de relacionarte con ellos.

el tráfico, ni siquiera el carácter de tus hijos, todos son factores externos sobre el cual tienes un control casi nulo.

Pero el cómo reacciono, mi actitud, pensamientos y sentimientos que pudiera generar **sí dependen de mí**, eso está bajo mi control. El producto final es mi Ser en completo equilibrio.

Imagina que llegas a casa tras un día pesado de trabajo y consigues a tus hijos jugando videojuegos mientras la casa está en un completo desorden y los platos del almuerzo sin lavar. ¿Qué haces?

Una persona con poca auto-observación probablemente entraría en una gran molestia todos y cada uno de los días que llega a casa y consiga ese panorama. Les gritaría a los niños y les exigiría colaboración, mientras recoge con amenazas y castigos estériles, porque al día siguiente pasará lo mismo.

Si por el contrario la persona desarrolla la capacidad de auto-observación entiende que lo que pase fuera de su ser no está bajo su control, pero la manera en cómo le afecta y le pudiera alejar de su objetivo sí.

Si desarrollas la capacidad de conocerte desde la observación lo más natural es que, tras una noche de reacciones y molestias, tengas la capacidad de analizar qué puedes hacer distinto y mejorar.

En este ejemplo, la autoobservación puede llevarte a conversar con tus hijos de manera consciente cambiando *"los Debería"* por *"Me gustaría"* o *"Qué piensas si lo hacemos así"*, establecer acuerdos, pensar un sistema de recompensas responsable para ellos que, por encima de todo, te permita(n) encontrar una solución y así mejorar tu capacidad de reacción ante próximos eventos similares.

Observarnos nos lleva a desarrollar nuestra inteligencia emocional, a conocernos y a relacionarnos con los demás desde nuestra mejor versión ese "Yo consciente". ¡Es vital para crecer!

Desde nuestro trabajo como coaches, acompañar a otros a conseguir sus objetivos, descubriendo sus talentos, desarrollando y *apalancándose* ponerlo en cursiva en sus fortalezas para convertirse en su mayor referente y seguir avanzando en el logro de sus metas, comienza por mostrarle lo poderoso de observarse como ese primer paso, y a su vez se convierte en una herramienta bidireccional para la mejora de nuestras competencias.

Ejemplo de ello es cómo conocernos mejor a nosotros mismos va a potenciar nuestra empatía, identificar cuando la persona a la que acompañamos se vuelve fiscal o defensor, etc., y nosotros como coaches seremos "la contraparte", a partir de la que procurar ver los hechos y la realidad más allá de los prejuicios, las etiquetas y el menú de acciones asociadas a ellas, ya que al igual que le pasa a otros, también nosotros, podemos llegar a desviarnos de la tarea de nuestra propia observación, indispensable, por otra parte, para generar el proceso bidireccional de aprendizaje que tiene en sí mismo el coaching.

Definitivamente para poder entender con total claridad qué pasa en nuestro entorno, es fundamental el autoconocimiento, y esto comienza por la autoobservación. De tal forma que, cuando observamos y entendemos cómo se funciona fuera a través de la mejor lente albergada en nuestro interior, no hay duda de que, nos relacionamos de la mejor manera en cualquier aspecto de nuestra vida.

jeanette@reingenieriadelser.es

Mindfulness y PNL contra el diálogo interno saboteador y el secuestro emocional del coachee

Enrique Jurado, Coach MCC por ICF y Miembro de ICF España

¿Cuántos obstáculos o impedimentos pueden ir frenando a nuestros coachees en el camino para alcanzar sus objetivos? ¿Diez? ¿Veinte? ¿Doscientos? No tiene sentido hablar de números absolutos en ese campo puesto que hay tantas dificultades como realidades y personas existen.

Pero lo que sí que puedo decir, por lo menos por lo observado en mis años de experiencia, es que hay dos "frenos" en el desarrollo de nuestros clientes que aparecen en un número muy elevado de los casos, sea cual sea el proceso o la meta a alcanzar: el diálogo interno saboteador y los secuestros emocionales.

En el caso del diálogo interno saboteador me estoy refiriendo a esa verborrea mental de mensajes negativos que las personas se dicen a sí mismas de una forma casi repetitiva ante determinadas situaciones. Mensajes que fustigan y acaban haciendo mella en la autoestima y en la propia autocreencia de la persona sobre sus capacidades.

En el caso de los secuestros emocionales me refiero a esas reacciones

desorbitadas que tienen algunos individuos ante ciertas circunstancias. Hablo de ese grito incontrolable, esas malas contestaciones o esa furia desmedida que luego se acaba convirtiendo en culpa y en un limitador social para quienes se ven incapaces de controlarlas.

La pregunta que seguro que muchos de vosotros os estáis haciendo es qué hace que estas trabas o frenos que bloquean a las personas en su desarrollo personal aparezcan. De igual forma que mi experiencia me permite afirmar que son extremadamente comunes, puedo sentirme libre de asegurar que lo que las activa en ambos casos es el miedo.

¿El miedo a qué? Aquí la clave reside en entender la complejidad del miedo (y de las amenazas que lo activan) observando que es una emoción universal que ha evolucionado y adquirido múltiples matices e interpretaciones según el hombre ha ido convirtiéndose y desarrollándose como ser social.

El miedo: de salvador a limitador

El miedo es una reacción ante una amenaza, nada más. Este mecanismo de defensa primario del ser humano ha permitido que nos hayamos mantenido a salvo y no nos hayamos extinguido.

El problema está en que el miedo, *ha evolucionado* y ya no solo se activa para escapar del depredador que nos intenta comer, sino que se activa también ante otras amenazas que igual no son tan grandilocuentes, pero que nuestro cerebro también las detecta como tal, como pueden ser, por ejemplo, un jefe despectivo, una persona

que nos hace un comentario negativo o querer emprender -o hacer- algo que nunca antes hemos hecho.

Ante estas amenazas más cotidianas nuestro cuerpo emite las mismas señales de alarma que ante otros miedos más primarios, simplemente para que estemos atentos, en alerta, y podamos reaccionar.

El problema es que esa señal de alarma a veces se experimenta con una intensidad desmedida, tanto como si estuviéramos ante una manada de mamuts y, en ese caso, la persona ante ese malestar puede reaccionar, bien dejándose embargar por completo por el miedo, paralizándose o huyendo de la situación; o bien sintiéndose secuestrada por el mismo, reaccionando ante la amenaza de una forma desmedida.

En el primer caso, en el de la parálisis o el de la huida, la persona, ante la incapacidad de poder hacer frente a la amenaza, comienza a dar rienda suelta a su lenguaje saboteador con los *"yo no valgo"*, *"es mi culpa"*, *"no sé hacer nada bien"*, etc., que tanto minan la autoestima y que alimentan más al propio miedo dándole más poder.

En el segundo caso, en el secuestro emocional, la persona 'salta', con gritos, insultos y otras acciones exageradas para intentar plantar cara a la amenaza. Una reacción que, si bien le puede servir para frenarla momentáneamente, no es ecológica para mantenerla en el tiempo, puesto que esa reacción, a la larga, no solo limitará socialmente a la persona, sino que le supone un desgaste físico y mental, y un sentimiento de culpa y de vacío que le repercutirá negativamente en todos los planos de su vida.

Detectar el miedo para poder neutralizarlo

Sea el diálogo interno saboteador o sea el secuestro emocional lo que se active ante una amenaza, lo que está claro es que son comportamientos que hay que reconducir porque en ambos casos se trata de mecanismos frente al miedo con ninguna utilidad real (no

salvan de 'ser comido o atacado'), sino que lo único que están consiguiendo es evitar que la persona avance en su propio desarrollo personal.

Los coaches tenemos en nuestra mano un amplio abanico de técnicas o herramientas para guiar a nuestros coachees a encontrar sus recursos para lidiar con estos sistemas saboteadores y de extrema respuesta emocional que trae consigo el miedo.

Personalmente me gusta usar especialmente herramientas y ejercicios combinados del Mindfulness y la Programación Neurolingüística, dos disciplinas del desarrollo humano estrechamente vinculadas con el Coaching que me permiten trabajar dos cuestiones que a mi entender son fundamentales para frenar estas dos reacciones activadas por el miedo: la conciencia plena de lo que realmente está pasando, estoy haciendo y, sobre todo, diciendo(me); y entender que puedo elegir cómo me quiero sentir.

Mindfulness contra el diálogo interno saboteador

Prestar atención y tomar conciencia son los dos antídotos que una persona tiene a mano para poder acabar con el diálogo interno saboteador que le limita: ser consciente de que me estoy hablando mal y prestar atención exactamente a lo que me estoy diciendo.

Para poder trabajar esa plena conciencia de lo que la persona se está diciendo recurro al Mindfulness. Pero no acudo a un uso de una meditación 'pura y dura' que en este caso no me resulta útil, además de ser difícil de usar si los clientes no han practicado una meditación clásica nunca, sino que la herramienta que utilizo para hacer una meditación activa que permite focalizarse y tomar conciencia de forma exitosa, es la escritura.

Ante una verborrea incesante de frases saboteadoras, invito a coger papel y lápiz y plasmar todas y cada una de esas frases, sin filtro: estamos haciendo consciente lo mal que nos hablamos y lo duro que somos con nosotros mismos. En esas palabras está nuestro miedo que no nos deja, no quiere, que avancemos.

Una vez tomada conciencia de cómo me hablo, el siguiente paso es prestar realmente atención a ello para derribar el diálogo interno saboteador. A continuación, recurro o me inspiro en otra herramienta valiosa: *The Work*, de Byron Katie. Se trata de un método sencillo de indagación que permite a la persona cuestionar sus pensamientos para no creerlos completamente y así obtener una libertad muy poderosa.

Ante la hoja llena de frases, con la que hemos plasmado nuestro lenguaje interno saboteador, toca ahora el trabajo de llevar a cabo estos cuatro pasos de *The Work* con cada una de ellas para realmente hacer un trabajo auténtico de prestar atención a cada frase que me digo:

- *¿Esta frase es verdad al 100%?* Por ejemplo, ante la frase 'no valgo para eso', probablemente la respuesta es que al 100% no, siempre existe una pequeña posibilidad de que sí valga para algo.

- *¿En qué me convierto cada vez que la digo?* Cada vez que digo yo no valgo me convierto en una persona más 'pequeña' e 'insignificante'.

- *¿Qué pasaría si fuera imposible que yo sintiese eso que dice la frase? ¿Qué otra cosa sentiría?* Aquí toca darle la vuelta a la frase de *"yo no valgo para eso"* ponerlo en cursiva a *"soy capaz de hacerlo"* ponerlo en cursiva y apuntar tres cosas por las que eres la nueva frase, como por ejemplo: *"Soy capaz de hacerlo porque he estudiado para ello"; "soy capaz de hacerlo porque tengo mucha fuerza de voluntad"; "soy capaz de hacerlo porque he realizado labores similares en otras ocasiones"*.

Con este ejercicio podemos ver que las dos frases, la saboteadora ("Yo no valgo para eso") y la potenciadora ("Soy capaz de hacerlo") con sus ejemplos justificados de que es posible, existen a la vez en uno mismo. La clave del ejercicio está en que, sabiendo que ambas afirmaciones son posibles, lo primordial es saber a cuál se desea realmente alimentar.

Esta herramienta de Mindfulness permite, por tanto, no solo observar en el presente lo que nos decimos, tomar plena consciencia de cada palabra y transformarlas para que nos impulsen y el miedo no nos paralice con su charla negativa, sino que mientras se hace esta práctica se invite a que la persona realmente experimente todo el proceso, observe las sensaciones que le produce cada respuesta para que lo conciba más allá de un simple ejercicio de análisis.

PNL contra el secuestro emocional

La Programación Neurolingüística es una disciplina que me ayuda mucho en mis procesos de Coaching, tanto en mi relación con el coachee como en mi trabajo personal durante el proceso.

Dentro de las diversas herramientas que me proporciona hay una que es clave para ayudar con el secuestro emocional que embarga a un coachee cuando se siente amenazado por algo o por alguien. Se trata de una estrategia cognitiva conocida como "Los 6 pasos a la libertad" para aprender a usar la parte racional de nuestra mente en el momento que nos invade la emoción y que se compone de los siguientes puntos:

- Reconocer el *trigger:* identificar cuándo comienzas a notar que te llega esa emoción (te sudan las manos, notas presión en el pecho, en el estómago, tensión en el cuello...).

- Parar la respuesta automática con una respiración profunda. Esa respiración profunda oxigena el cerebro y da opción para conectar con la parte racional del cerebro que es la que el miedo ha nublado y que es la que realmente se necesita en ese momento.

- Preguntarse qué estado emocional se necesita en ese momento (de tranquilidad, de seguridad en sí mismo, de asertividad, etc.) e identificarlo.

- Traer al momento presente ese estado recordando algún momento de la vida que se haya experimentado esa sensación. Es importante recordarlo intensamente, sentirlo y nombrarlo (por ejemplo, decir "calma", "seguridad", "asertividad" ...). Con ello se está construyendo el estado emocional deseado.

- Volver al presente y observar cómo me siento ahora.

En PNL se recomienda practicar este ejercicio a diario jugando a pasar de unos estados emocionales a otros. De esta forma, será cada vez más fácil hacer casi de forma inconsciente estos 6 pasos ante un secuestro emocional activado por el miedo.

En conclusión

El político y activista Nelson Mandela decía que: "El hombre valiente no es el que no siente miedo, sino aquel que lo conquista". Nuestra labor como *coaches* profesionales, por tanto, es la de guiar a nuestros coachees en ese fin: no tienen que enterrar o ignorar miedos, sino reconocerlos, plantarles cara y usar sus propios recursos internos para ser ellos, y no al revés, los que los conquisten.

Tanto la escritura consciente, como el trabajo de *The Work*, así como "Los 6 pasos a la libertad" que he explicado en este artículo se muestran como unas herramientas eficaces que ayudan a los coachees a encontrar los recursos que les permitirán hacer frente a las reacciones que activan sus miedos. Lo importante aquí es que no es algo que solo les servirá para plantarles cara una vez estén en un proceso de coaching determinado, sino que serán unos recursos que tendrán siempre a mano para lidiar con amenazas similares que se les presentarán, seguramente, a lo largo de su vida.

enrique@dartehbs.com

Mindfulness y PNL, dos disciplinas estrechamente vinculadas con el Coaching para trabajar dos cuestiones fundamentales: la conciencia plena de lo que realmente está pasando, estoy haciendo y, sobre todo, diciendo(me); y entender que puedo elegir cómo me quiero sentir.

Universo ICF en acción: Filosofía One ICF gracias a sus 6 organizaciones familiares

Redacción de Cuadernos de Coaching

Momento histórico nuestro actual tiempo presente y movimiento (interno y externo) de tan vital trascendencia suscitado por parte de la *International Coaching Federation* en la actualidad a lo largo y ancho de todo el mundo gracias a su Filosofía One ICF.

Cierto es que, a medida que el coaching siga creciendo en todo el mundo, se mantenga como una de las disciplinas más emergentes y necesarias *worldwide*, la ICF continuará siendo relevante, desempeñando un papel protagonista de primera orden, evolucionando para satisfacer las necesidades de los coaches, de los clientes del coaching, de nuestras comunidades locales e internacionales y, en realidad, del mundo entero en su totalidad, porque la nueva marca ICF, así como la misión, visión y valores que representa no es sino un fiel y audaz reflejo de lo que el coaching deparará a futuro.

Florece. Florece. Y florece.

Y prueba de ello son los más de 50.000 miembros que a día de hoy ya conforman la ICF en todo el mundo sabiendo a su vez que, si ICF existe para promover la profesión de coaching para que el coaching se convierta en una parte integral de la sociedad, sin lugar a dudas, los miembros de la ICF ayudan a liderar este increíble viaje al cumplir con los requisitos de elegibilidad específicos y al comprometerse con un Código Ético establecido también gracias a los reinantes 40.000 coaches certificados que el 2022 porta consigo. Todos ellos, todos nosotros, viven y trabajan, vivimos y trabajamos en más de 150 países y territorios de todo el mundo.

Si a esto mismo le añadimos que, tal y como hemos venido observando, desde principios de 2021, nuestro aspecto es diferente, denota novedad, frescura, aires renovados, variedad y carácter multicolor, hay algo que, de un modo u otro, ha permanecido intacto: en esencia, la ICF ha continuado siendo la misma a la hora de garantizar que el coaching sea una parte integral de una sociedad próspera, en la que cada coach de ICF represente la máxima calidad del coaching profesional.

Ahora bien, lo que claramente sí hemos podido notar que ha cambiado al completo es la escala y el abanico desplegable de múltiples posibilidades a partir de los que advertir fácilmente que la ICF ha evolucionado hasta convertirse en la organización mundial pionera de los coaches y de la profesión del coaching, creando más valor para todos y empoderando a los coaches y a sus clientes en el largo y ancho de todo el globo.

Tal vez por ello es que, esta evolución, además de renacimiento, ha traído consigo el mejor modo con el propiciar la ampliación y acelerar la consecución de nuestra visión, ya que ICF ha pasado de ser una única organización a ser una federación de *seis organizaciones familiares* que viven como un sistema ICF, cada una con su propio enfoque, consejo y recursos (pincha en cada una de ellas para obtener más información):

- ICF Professional Coaches (Coaches Profesionales de la ICF)
- ICF Credentials and Standards (Credenciales y normas de la ICF)

- ICF Coach Training (Formación de Coaches de la ICF)
- ICF Foundation (Fundación ICF)
- ICF Coaching in Organizations (ICF Coaching en las Organizaciones)
- ICF Thought Leadership Institute (Instituto de Liderazgo del Pensamiento de la ICF)

Y, sin embargo, a la luz de todo ello, es importante que (entre todos y ante todo) no perdamos de vista lo más importante: la Federación Internacional de Coaching (ICF) sigue siendo el hogar de todas las partes interesadas dentro de las seis organizaciones de la familia, y proporciona la dirección estratégica y la coordinación de todo el ecosistema de la ICF.

Si nos damos cuenta *la marca* y lanzamiento de una renovada ICF es simplemente una extensión de todo ese pensamiento y una mejor ilustración de cómo todas las partes interesadas en nuestra esfera pueden relacionarse y formar parte de un(a) **One ICF**.

El fruto de quienes hemos pasado a ser en estos momentos es el resultado de un proceso largo y bien pensado donde, por encima de todo, lo que ha primado es la escucha y el contacto con la realidad de nuestro universo ICF. Son muchos los datos e informaciones recopiladas, así como muchas las consultas realizadas a todas nuestras partes integrantes para que, finalmente, "la marca" consiguiese proyectar *per se* no solamente las ambiciones de la organización, sino también la autenticidad de la misma y los pensamientos de la sumamente amplia y diversa comunidad tan cosmopolita y globalizada que, a día de hoy, la International Coaching Federation posee.

Recuerda nuestra máxima como Capítulo desde ICF España: ICF somos todos y juntos somos más fuertes. Como fácilmente puede apreciarse, ahora, muchísimo más que nunca.

Descúbrelo por ti mism@ disfrutando de nuestro progreso en vivo:

ICF: Empoderando al mundo a través del coaching
Ha llegado el momento de dar un audaz salto adelante y hacia el futuro del coaching.

Lo mejor de esta nueva marca es que mostrará de forma más explícita todas las facetas del trabajo y las actividades que ofrece la ICF, dado que en este momento todo el mundo puede encontrar un canal o lugar específico para formar parte de la organización, obtener toda la información que precise y encontrar con ello su mejor forma de comunicarse e interactuar con *ella*.

La pretensión es clara: desprender un cambio de filosofía y mentalidad de la propia organización para mantenernos a la vanguardia, querer hacer todo lo posible por reinventarnos continuamente y centrar la atención en lo necesario. Evolución, transformación y acción para responder a las necesidades del mercado, la industria del coaching y la responsabilidad de nuestro cometido y propósito para con los coaches profesionales como miembros de la ICF.

Cuando **ICF se fundó en 1995**, su propósito era dar credibilidad a una profesión saliente y brindar a los coaches un lugar para conectarse entre sí. En los 25 años que han seguido, la ICF ha crecido hasta convertirse en la organización más grande del mundo de coaches capacitados profesionalmente, así como en la voz líder de la comunidad mundial de coaches.

En 2020, la International Coach Federation se convirtió en la International Coaching Federation. Éste ya no era solo un nombre nuevo, sino una nueva forma de servir a los coaches, a los clientes-coachees, a los diferentes Chapters y al mundo, en el afán y empeño de seguir perseverando con la visión del coaching como parte integral de una sociedad próspera.

En 2021 se presentó una nueva marca ICF y el ecosistema ICF. El *universo* de ICF evidencia los intereses de la propia ICF en muchas áreas de la industria del coaching, representadas por *seis organizaciones familiares* únicas que se conforman en un ICF al completo o en un solo "Uno". Es, por tanto, una extensión acerca de un cambio de filosofía, una mejor ilustración de cómo todas las partes integradas en nuestra *esfera* pueden relacionarse y ser parte natural de la International Coaching Federation. Es, por esta razón que, la ICF ha sido un líder de pensamiento y actuación en la profesión del coaching durante los últimos 25 años.Y es, por este igual motivo que, en los próximos 25

> La ICF ha evolucionado hasta convertirse en la organización mundial pionera de los coaches y de la profesión del coaching, creando más valor para todos y empoderando a los coaches y a sus clientes en el largo y ancho de todo el globo.

ICF se fundó en 1995 para dar credibilidad a una profesión saliente y brindar a los coaches un lugar para conectarse entre sí. En 2020, la International Coach Federation se convirtió en la International Coaching Federation. En 2021 se ha presentado una nueva marca ICF donde el ecosistema ICF está representado por seis organizaciones familiares. En 2022 nos hemos convertido en la referencial voz del Universo ICF.

aspira a proseguir siéndolo, anticipando y apoyando todos y cada uno de los desafíos cambiantes que nos aguardan, en su ánimo de avanzar sin descanso.

En 2022 hemos dejado de ser el eco para convertirnos en la referencial voz que el impulso y la acción del Universo ICF es capaz de lograr por sí mismo en el mundo y la sociedad, en todo caso, gracias a la encomiable labor de sensibilización y concienciación que, día tras día, todos sus afiliados desempeñan y realizan en beneficio de la profesión.

El futuro ya es presente. El destino es la realidad de lo que creamos. Y, éste es el *orbe cósmico* especialmente diseñado para el sentir de nuestro orgullo de pertenencia:

Coaches Profesionales de la ICF

ICF Professional Coaches

Ésta es la organización de Membresía para miembros asociados y coaches profesionales certificados. Esta *organización familiar* se alinea más estrechamente con lo que era ICF antes de esta transición. Obtén más información sobre los coaches profesionales de ICF.

Es el mejor modo de estar conectados con la profesión y nuestros colegas pares, impulsándola, para que el coaching se convierta en una parte integral de la sociedad y sean los propios miembros de la **International Coaching Federation Profesional Coaches** quienes lideren este genuino viaje al representar la más alta calidad en coaching profesional.

Credenciales y estándares de la ICF

ICF Credentials and Standard

Éste es el organismo que supervisa y gestiona la certificación de los coaches profesionales individuales. Esta *organización familiar* se alinea más estrechamente con lo que era el área de Certificaciones ICF. Obtén más información sobre las credenciales y estándares de ICF.

Es la mejor forma de continuar con nuestro particular itinerario de coaching en el apasionante camino de nuestro crecimiento y mejora.

Los poseedores de Credenciales ICF son parte de una comunidad autorregulada de coaches profesionales cualificados que brindan responsabilidad a los clientes y a la profesión de coaching en su conjunto. Persiguen y completan rigurosos requisitos de educación y práctica, que brindan una legitimidad incuestionable de su compromiso con la excelencia en el coaching.

Formación de coaches ICF

ICF Coach Training

Éste es el organismo que supervisa y gestiona la acreditación y aprobación de los proveedores de formación específica en coaching. Esta *organización familiar* se alinea más estrechamente con lo que era el área de Acreditación y Aprobación de los Programas de Capacitación de la ICF. Obtén más información sobre la formación en coaching de la ICF.

Desde ICF, nuestro trabajo pasa por garantizar *altos estándares* en la profesión de coaching, y esos altos estándares comienzan con los programas de capacitación acreditados y/o aprobados. Creemos que cuanto mejor sea la formación, mejores serán los coaches.

ICF Coach Training ofrece programas de formación en coaching con una gran ventaja competitiva. Los coaches de todo el mundo reconocen a la ICF como líder de la industria y recurren a *ella* para obtener información sobre la formación y la educación continua. La acreditación y/o aprobación ICF proporciona al programa formativo una credibilidad incuestionable y la capacidad de exponer los propios servicios profesionales a una red más amplia de coaches.

Fundación ICF

ICF Foundation

Éste es el eslabón sin ánimo de lucro/filantrópico del ecosistema del ICF. Esta organización se puso en marcha hace ya más de 15 años y continúa en

la actualidad con su labor como organización de la familia ICF. Obtén más información sobre la Fundación ICF.

La finalidad es translúcida: **impulsar el progreso social** siendo conscientes de que juntos haremos avanzar el mundo, **atendiendo a tres de sus elementos clave: compromiso, apoyo y conexión**.

La Fundación de la Federación Internacional de Coaching (ICF) conecta y equipa a coaches profesionales y organizaciones para acelerar y amplificar el impacto en el progreso social a través del coaching. Mediante estas alianzas transformadoras, se demuestra cómo el coaching funciona, crea conciencia en las organizaciones de todo el mundo y contribuye de manera extraordinaria a hacer del coaching una parte integral de la sociedad próspera.

ICF Coaching en las Organizaciones

¡NUEVO! Esta *organización familiar* está dirigida específicamente a las empresas y organizaciones que hacen uso del coaching. Al expandir nuestra influencia en *ellas*, mejoraremos el mercado de los coaches certificados por la ICF y lideraremos el establecimiento de altos estándares para el conjunto de todos los gerentes, managers, directivos y líderes que emplean habilidades de coaching. Obtén más información sobre el coaching de ICF en las organizaciones.

Impulsar un cambio significativo. Centrados en la calidad. El Coaching de ICF en Organizaciones tiene como objetivo inspirar y capacitar a las organizaciones proporcionando *estándares de oro* con los que desarrollar continuamente su potencial y habilidad de coaching como una nueva mentalidad, un conjunto de competencias y, en última instancia, una parte integral de su propia cultura.

Instituto de Liderazgo Intelectual (y/o de pensamiento) de la ICF

¡NUEVO! Ésta es la organización cuyo objetivo es crear e influir en el futuro del coaching. Facilita la interacción entre innovadores, investigadores, tecnólogos, inversores en capital riesgo, prensa e *influencers* para generar y conservar el cuerpo de conocimientos más completo y de mayor calidad sobre el arte y la práctica del coaching. Obtén más información sobre ICF Thought Leadership Institute.

Propósito: Dar forma al futuro. Nuestro cometido se basa en el Plan de Acción de las Naciones Unidas para las Personas, el Planeta y la Prosperidad y se cruza con nuestros pilares temáticos: el futuro del trabajo; el futuro del coaching; el futuro de la educación; el futuro de la política social; y el futuro de la ecología planetaria. El ICF Thought Leadership Institute es un centro global de conocimiento compartido para el desarrollo humano diseñado para ayudar a crear e influir en el futuro del coaching y, en realidad, para ofrendar **un tanque de pensar de sabiduría colectiva**.

Tal y como expresa la propia **Magda Mook, CEO ICF** se recoge a la perfección el proceso y fruto de, éste, nuestro nuevo tiempo: *"Sin duda, espero que la comunidad esté orgullosa de dónde venimos y en qué nos estamos convirtiendo. Y nos estamos convirtiendo en esto gracias al fuerte compromiso de todos y cada uno de nuestros miembros y partes interesadas. No seríamos una organización mundial fuerte, de más de 40.000 miembros, si no fuera por las personas que decidieron comprometer su vida profesional con el coaching, y si no fuera por quienes decidieron que el coaching es una modalidad que realmente ofrece grandes resultados e invirtieron recursos para asegurar el coaching profesional para sus organizaciones. Así que el orgullo de nuestra evolución creo que es lo que estoy esperando, y también la comprensión de que no hemos terminado todavía.*

Esta nueva marca nos pone en la trayectoria de crecer más, ser influyentes y llevar este recurso fenomenal que es el coaching profesional a un número creciente de organizaciones, individuos, sistemas, países, todo el planeta. Estamos solo al principio de hacer un cambio sostenible, duradero y profundo. Espero que esta nueva marca refleje la filosofía de One ICF: abierta, acogedora, con mucho corazón y haciendo muchas cosas buenas en nombre de la profesión del coaching".

Desde ICF España nos sumamos a las palabras de nuestra querida Magda Mook con la confianza y esperanza de que también tú, querido socio, te renueves, revitalices, pases a la acción y te conviertas en un catalizador y firme impulsor de la Filosofía One ICF. ¡Feliz recorrido!

redaccion@cuadernosdecoaching.com

Próximas conferencias programadas

Ciclo de Conferencias, Talleres y Webinars de 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
07/06/22 20:00-21:00	How to Outsource to a Virtual Assistant.	Meridith McCarty	**Webinar/ Zoom**
15/06/22 18:00-19:00	Neuroliderazgo y Coaching de equipos.	Jeanette Quiroz	**Webinar/ Zoom**
14/07/22 13:00-14:30	El proceso de certificación para coaches de ICF: requisitos para su obtención y renovación.	Marta Gallego	**Webinar/ Zoom**
28/07/22 20:00-21:30	Coaching Below the Surface: How to Build Real (and Psychologically Safe) Relationships with People Who Are Different from You.	LaTonya Wilkins	**Webinar/ Zoom**
23/09/22 20:00-21:30	Peer Coaching: Engaging Group Members for Maximum Growth.	Dominique Mas (PCC)	**Webinar/ Zoom**
06/10/22 20:00-21:00	Ethics as Mindset: How to avoid sticky situations.	Patrick Williams (MCC)	**Webinar/ Zoom**

Si quieres asistir a algunas de estas actividades programadas para los próximos meses, por favor, visita nuestra web y completa los pasos necesarios para formalizar tu inscripción.

INSCRÍBETE AQUÍ

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, Webinars y Podcasts de ICF España.

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 de ICF España: consulta **AQUÍ** toda la información y bases de la convocatoria.

ICF | INTERNATIONAL COACHING WEEK

REIMAGINE THE *Future*

MAY 16-22, 2022

Muchas gracias a todos los asistentes y ponentes de la **Semana Internacional del Coaching 2022** por su compromiso con el **Coaching Profesional de Calidad**.

¡Os esperamos en la edición del año que viene!

PRESENTADO POR

ICF Professional Coaches