Noviembre 2022

29

cuadernos de coaching

Las Competencias de ICF como Estándar Profesional de Calidad

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

Un reencuentro emocionante

Germán Antelo
Director Editorial

Alegría, compromiso y reencuentro, es lo que nos trajo a nuestro Capítulo de ICF España, este tramo final del 2022, gracias a la celebración presencial de las Jornadas Profesionales de Coaching. Había muchas ganas de volver a vernos personalmente, abrazarnos, colaborar, compartir ideas cara a cara (sin pantallas de por medio), reírnos, reflexionar, y sobretodo, compartir dos días intensos llenos de experiencias, aprendizajes y conocimiento. Unas Jornadas que nos permitieron coincidir con socios y no socios de todas las comunidades autónomas de España.

Ha sido muy emotivo, poder volver a reencontrarnos, después de tres largos años llenos de miedos, dudas, incertidumbres y mucha distancia a causa de la pandemia, pero finalmente, después de todo, hemos podido retornar a nuestro evento presencial estrella, un punto de encuentro muy importante para nuestro Capítulo.

Estas Jornadas han girado en torno a las 8 competencias de coaching de ICF, con talleres orientados a como seguir mejorando como coaches, añadiendo nuevas herramientas y perfeccionando las que ya dominamos. Eventos como estos, ayudan a que los asistentes se lleven CCEU's, los cuales les ayudan para renovar su certificación. Y esto, es algo muy importante, los coaches certificados por ICF deben realizar este proceso cada tres años, y para hacerlo, es necesario durante ese tiempo, ir formándose, reciclándose e ir adquiriendo nuevos aprendizajes, para seguir evolucionando como coach y persona.

Aprovecho este espacio, para agradecer nuevamente a los talleristas y a la Comunidad de Prácticas de Competencias, por su generosidad, y tiempo para compartir sus conocimientos y experiencia con nuestra comunidad, y así también, colaborar en potenciar y difundir el Coaching Profesional de Calidad.

Este año 2022 se va terminado, en el cual la pandemia poco a poco ha ido remitiendo, y nos ha permitido volver a vernos, a hacer coaching y formaciones presenciales, y a poder disfrutar de todo lo que conlleva. Es cierto, que hay otros obstáculos y desafíos nuevos, pero de esto se trata la vida, nada es lineal, y siempre hay retos que afrontar y superar, y quienes estamos en el coaching, somos conscientes de la necesidad de romper límites y seguir adelante para evolucionar.

El próximo año estará lleno de retos, y nosotros como Capítulo seguiremos trabajando de manera comprometida en promover el Coaching Profesional de Calidad, y para ello sin duda es necesario la implicación de nuestra comunidad, que son los verdaderos embajadores, y por eso, seguiremos abriendo espacios al socio tales como la Semana Internacional del Coaching, el Ciclo de Conferencias, Cuadernos de Coaching, los eventos virtuales, las Jornadas Profesionales de Coaching 2023, y las Comunidades de Prácticas, entre otros.

Participar activamente en estos espacios permitirá al Capítulo aportar más valor y hacer llegar más lejos el Coaching Profesional de Calidad.

Finalmente desearles que terminen muy bien el año 2022, y que el año 2023 les inunden de luz, esperanza y energía proactiva.

Un fuerte abrazo y gracias por todo.

Sumario

- ¿#15JornadasICF, la gran cita anual del Coaching Profesional de Calidad 03
- Lo que deberías saber sobre los últimos cambios de ICF en materia de Acreditaciones 09
- El Eneagrama como herramienta de coaching 13
- Coaching es un viaje que terminará mucho mejor cuando prestes más atención a "W" 17
- Próximas conferencias programadas 20

#15JornadasICF, la gran cita anual del Coaching Profesional de Calidad

Redacción de Cuadernos de Coaching

El Capítulo de la ICF en España ha vuelto a reunir en el marco de sus Jornadas Profesionales a casi un centenar de profesionales comprometidos con el Coaching Profesional de Calidad.

Los pasados 10 y 11 de noviembre de 2022, las Jornadas Profesionales de Coaching de ICF España han abierto nuevamente sus puertas, tras una interrupción forzada de 3 años debido a la pandemia, con la intención de generar **un espacio único de networking, aprendizaje, conocimiento, crecimiento y desarrollo** tanto personal como profesional. Una edición muy deseada, en la que nos hemos vuelto a ver las caras presencialmente, a sentirnos y a intercambiar conocimientos, experiencias en un ambiente agradable y distendido. Dos días intensísimos durante los cuales pudimos adentrarnos en nuevos campos, **descubrir nuevas herramientas, aplicaciones prácticas o avances del Coaching**, explorar perspectivas distintas, retadoras e innovadoras y evidenciar cómo los procesos de coaching contribuyen a movilizar recursos, desarrollar habilidades y competencias, potenciar el talento, motivar personas y equipos profesionales, impulsar y dinamizar organizaciones enteras.

En este evento, el Chapter español de ICF ha contado con la exquisita colaboración de profesionales expertos y coaches certificados que a través de sus talleres compartieron con los asistentes, además de su experiencia y conocimientos, herramientas y metodologías muy prácticas e interesantes sobre una gran variedad de temas: *engagement*, el rol del coach y del coaching (**María Teresa Alonso**, coach PCC por ICF), practicando la empatía para la salud integral (**María Becerril**, PCC), el juego de las realidades efectivas (**Ángela María Covas**, MCC), la confianza en los equipos auto-organizados (**Marta Fuertes**, PCC), dejar de procrastinar para conseguir tus objetivos (**Fernando Irigoyen**, ACC), "Dilo con el cuerpo" (**Claudia Lalloz**, MCC), el fenómeno de "frenavanzar" y cómo trabajar la inmunidad al cambio (**Fernando Notaro**, MCC), tipos de quiebres y tipos de cambios (**Vicens Olivé**, ACC), diseñando tu mapa de roles (**Ovidio Peñalver**, PCC), slow coaching (**Alejandra Sánchez Yagüe**, PCC), herramienta de muñecos aplicada a sesiones individuales, de pareja y familia (**Belén Serrano**, PCC), herramientas de coaching para construir resiliencia en adultos y jóvenes (**Goldie Uttamchandani**, PCC) . Los participantes en las Jornadas también pudieron disfrutar de una sesión en vivo de coaching transformativo realizada por **Joana Visa** (coach PCC).

Estos magníficos talleres estuvieron acompañados por ocho workshops plenarios e interactivos en simultáneo sobre las competencias clave de la

> Interesantísimos workshops plenarios dinámicos, de debate y reflexión grupal sobre el nuevo modelo de competencias clave de la International Coaching Federation.

> Gran variedad de talleres prácticos donde adquirir nuevas habilidades, conocimientos, explorar nuevas perspectivas y compartir experiencias.

ICF, preparados, liderados y facilitados por la Comunidad de Prácticas sobre Competencias clave de ICF España, compuesta por **Generosa Cerviño** (ACC y coordinadora de la Comunidad), **Paula Recimil** (PCC), **Guadalupe Gómez Baides** (PCC), **Pepa de Pedro** (PCC), **Rosa Cañamero** (MCC), **Virginia González-Vélez** (MCC), **Marta Bravo** (PCC), **Bárbara Bennasar** (ACC) y **Stela Izquierdo** (MCC).

Los objetivos de estos workshops plenarios radicaban en profundizar de manera práctica en los elementos y en las bases de las ocho nuevas competencias de ICF, y al mismo tiempo facilitar la comprensión global del nuevo modelo. Tanto la participación activa de todos los asistentes, sus aportaciones como los debates constructivos que se generaron en cada uno de los foros habilitados demostraron la importancia, relevancia y carácter crítico de todos los aspectos relacionados con el nuevo modelo de competencias clave de ICF.

Las conclusiones y reflexiones obtenidas en torno a los principales desafíos a los que se enfrentan los coaches profesionales en cuanto al dominio, aplicación y desarrollo de esas competencias fueron las que exponemos a continuación.

Competencia 1
Demuestra práctica ética

Definición: entiende y aplica constantemente la ética de coaching y los estándares de coaching.

Principales desafíos, según las aportaciones recibidas durante las Jornadas:

- Entender e integrar la ética en el ser del coach.
- Hacer consciente al cliente del código ético de ICF, se recomienda incluirlo por escrito en el acuerdo.
- Garantizar la confidencialidad, para ello llegar a un acuerdo claro con el sponsor y con el coachee.
- Diferenciar coaching de otras disciplinas y tenerlo en cuenta para derivar.
- Integridad personal cuando tenemos que rechazar o derivar a un cliente.
- Tener muy presente el sistema y la cultura del cliente.
- Utilizar un lenguaje sencillo y adecuado al cliente.
- Formación continua para mantener los estandares de calidad como coach.
- Demostrar integridad personal en las recomendaciones informando al cliente con honestidad y transparencia.
- Realizar y salvaguardar los informes con cautela para respetar la confidencialidad.
- Aceptar el mapa del cliente.
- Evitar interpretar.
- Identificar los sesgos personales antes de iniciar un proceso y rechazarlo si esos sesgos son insalvables para el coach.
- Mantener la integridad, profesionalidad y confidencialidad.

Ver ficha 1 creada por la Comunidad de Prácticas sobre Competencias Clave de ICF España sobre esta competencia.

Competencia 2
Encarna una mentalidad de coaching

Definición: desarrolla y mantiene una mentalidad abierta, curiosa, flexible y centrada en cada cliente.

Principales desafíos, según las aportaciones recibidas durante las Jornadas:

- Estar abierto a "no saber".
- Mantener una empatía equilibrada.
- Diferenciar la historia del coach, de la historia del cliente (emociones).
- Mantenerse centrado para "sostener" todo lo que sucece (respiración, etc.).
- Ser conscientes de que el responsable del resultado es el cliente.
- Desapego al resultado (aceptación del resultado sea el que sea).
- Observar que posición ocupo como coach en el proceso.
- Gestionar el ruido interno.
- Sentirse cómodo con el silencio.
- Estar abierto/a a mi propia evolución como coach.
- Escuchar la intuición.
- Tener curiosidad auténtica (más que resolver).
- Esta abierto a nuevos aprendizajes.
- Saber distinguir entre "tu intuición" y "tu mundo interno".
- Ser humilde.
- Conocer las propias limitaciones (saber delegar a otros profesionales).
- Autogestión de las propias emociones.

- Discernir entre "ser coach" y el coaching que haces.
- Tener neutralidad (no juzgar).
- Ser flexible.
- Confiar en el proceso.
- Prepararse para ser mejor coach (asistir a talleres, conectar con otros coach, etc.).
- Agendar una práctica de reflexión sobre la práctica de coaching.
- Salir de la zona de confort.
- Tomar conciencia de "los puntos ciegos" del coach (ego, limitaciones culturales, etc.).
- Mantenerse en el estado "del ser", soltando el control, al servicio del cliente.
- Entrar en sintonía con la energía del cliente.
- Confiar en el proceso.
- Ser conscientes, trabajar las propias creencias del coach.

Ver ficha 2 creada por la Comunidad de Prácticas sobre Competencias Clave de ICF España sobre esta competencia.

Competencia 3
Establece y mantiene acuerdos

Definición: colabora con cada cliente y con las partes interesadas pertinentes para crear acuerdos claros sobre la relación, el proceso, los planes y las metas de coaching. Establece acuerdos para el compromiso de coaching general, así como aquellos para cada sesión de coaching.

Principales desafíos, según las aportaciones recibidas durante las Jornadas:

- Explicar nuestra profesión por lo que no es (ninguna profesión se explica por lo que no es o no se hace, si no por lo que sí es y sí se hace).
- Descartar o rechazar a un cliente porque no nos parece compatible con nosotros (en cambio, es aceptable que sea el cliente el que pueda rechazar al coach).
- Ser valientes para acompañar a los clientes fuera de su zona de confort, donde posiblemente se enfrenten a lugares donde no les gusta estar y explorar esas zonas desde el proceso y no entrando en la historia del cliente.
- Volver a definir o reconfirmar las medidas del éxito.
- Terminar la relación de coaching de manera que se honren las experiencias, fomentando la toma de consciencia del cliente sobre lo que ha conseguido durante las sesiones y su compromiso de acción.

Ver ficha 3 creada por la Comunidad de Prácticas sobre Competencias Clave de ICF España sobre esta competencia.

Competencia 4
Cultiva confianza y seguridad

Definición: colabora con cada cliente para crear un ambiente que le dé apoyo y seguridad y que le permita compartir libremente. Mantiene una relación de respeto y confianza mutuos.

Principales desafíos, según las aportaciones recibidas durante las Jornadas:

- Saber en qué consiste el coaching y qué necesidades tiene el cliente.
- No olvidar el propósito, la intención, ¿para quién es?
- Saber gestionar expectativas.
- Respetar la alianza previamente definida.
- Utilizar un lenguaje claro y comprensible.

- Cumplir con los compromisos que se hayan establecido.
- Respetar la confidencialidad.
- Cuidar la confianza y confidencialidad cuando hay más de un cliente.
- Generar confianza desde la autenticidad, no desde la complacencia.
- Infundir seguridad, no paternalismo.
- Mantener la relación sin ser complaciente dando lo que el cliente pide y no lo que necesita en el marco de la relación coach-cliente.
- Mantener la curiosidad del cliente desapegada de cualquier sesgo.
- No confundir el generar confianza y grado de intimidad con amistad y un exceso de confianza.
- Posibilitar la elección del lugar donde se realicen las sesiones, si es posible, y ello puede contribuir a generar un ambiente de mayor confianza y seguridad.

Ver ficha 4 creada por la Comunidad de Prácticas sobre Competencias Clave de ICF España sobre esta competencia.

Competencia 5
Mantiene presencia

Definición: es plenamente consciente y está presente con cada cliente, empleando un estilo abierto, flexible, bien fundado y seguro.

Principales desafíos, según las aportaciones recibidas durante las Jornadas:

- Soltar el conocimiento "pericia del coach".
- Tomar conciencia cuando perdemos la presencia como coach.
- Tomar conciencia de cuando el coach está en la solución y no en el acompañamiento.
- Seguir el ritmo del cliente y de la sesión.
- Tener la calma para que ocurra lo que tiene que ocurrir.
- Estar atento a las respuestas del cliente.
- Darse el tiempo necesario para centrarse antes de la sesión.
- Dar espacio al silencio del cliente y al silencio propio.
- Alinearse con el cliente.
- Gestionar los propios pensamientos y durante la sesión ser "coach", no "mentor".
- Tomar tiempo para incorporar las enseñanzas de la propia sesión.
- Acoger y sostener la emoción fuerte del cliente, con desapego.

Las Jornadas de Coaching de ICF España constituyen el punto de encuentro de todos aquellos profesionales comprometidos con el Coaching Profesional de Calidad.

Un evento de referencia pensado para que los asistentes puedan cumplir con el requisito de desarrollo continuo y permanente de sus habilidades profesionales y conseguir hasta 11,5 CCEUs para renovar su credencial profesional ACC, PCC o MCC.

- Dejarse interpelar por las emociones del cliente, manteniendo nuestro propio equilibrio como coach.
- Llevar la presencia a las sesiones online.
- Estar presente para "el baile" que va a traer cada cliente, fluyendo y manteniéndose abiertos.
- Seguir manteniendo la presencia, incluso cuando tenemos varias sesiones seguidas.

Ver ficha 5 creada por la Comunidad de Prácticas sobre Competencias Clave de ICF España sobre esta competencia.

Competencia 6
Escucha activamente

Definición: se enfoca en lo que cada cliente está y no está diciendo para comprender plenamente lo que se está comunicando en el contexto de los sistemas de cada cliente y para apoyar la autoexpresión de cada cliente.

Principales desafíos, según las aportaciones recibidas durante las Jornadas:

- Escuchar al sistema en su totalidad.
- Escucha activa para poner foco en el objetivo que trae el cliente.
- Silenciar los propios ruidos internos.
- Escuchar cómo se escucha el cliente.
- Importancia de prepararnos antes y durante la sesión para esa escucha activa.
- Escuchar todo a la vez, lenguaje verbal, no verbal, emocionalidad, cambios de energía del cliente.
- Detectar posibles incoherencias y reflejarlas espejándolas.
- Observar dónde está el límite de la escucha activa.
- Ser imparcial, neutral y no posicionarse evitando utilizar sus propios filtros.
- Saber escuchar valores y creencias del cliente.
- Conseguir una escucha no lineal.
- Cuidar de no interpretar.
- Cómo utilizar la intuición sin caer en la interpretación.

Ver ficha 6 creada por la Comunidad de Prácticas sobre Competencias Clave de ICF España sobre esta competencia.

Competencia 7
Evoca conciencia

Definición: facilita el descubrimiento y el aprendizaje de cada cliente mediante el uso de herramientas y técnicas como preguntas poderosas, silencio, metáforas o analogías.

Principales desafíos, según las aportaciones recibidas durante las Jornadas:

- Hacer preguntas desde la escucha que lleven al cliente a pensar y reflexionar.
- Sostener el silencio, haciéndonos responsables del proceso (el silencio es mágico).
- Evocar desde el permitir que ocurra (sobre todo desde el silencio).

- Ser altavoces del silencio, dejar el ego a un lado.
- Escuchar lo que está ocurriendo con el cliente.
- Curiosidad.
- Devolver, en vez de dar feedback (ofrecer observaciones, entendimiento, sentimientos).
- Usar metáforas (le quitan presión al cliente, le ayudan a abordar temas delicados o cargados de emoción).
- Indagar para qué le sirve.
- Encontrar el equilibrio entre lo que tiene el cliente y lo que le está faltando.

Ver ficha 7 creada por la Comunidad de Prácticas sobre Competencias Clave de ICF España sobre esta competencia.

Competencia 8 Facilita el crecimiento de cada cliente.

Definición: colabora con cada cliente para transformar aprendizaje y entendimiento en acción. Promueve la autonomía de cada cliente en el proceso de coaching.

Principales desafíos, según las aportaciones recibidas durante las Jornadas:

- Acompañar al cliente en el diseño de acciones desde el respeto a quien es y a su modo de aprender y crecer.
- Desafiar de manera efectiva y respetuosa al cliente para que identifique acciones que le hagan crecer y salir de su zona de confort.
- Integración de la sesión en un proceso en global (los aprendizajes que haga el cliente y las acciones que se marque han de contribuir al objetivo de sesión y de proceso).
- El impacto en el ser del coach del resultado alcanzado por el cliente.
- Respetar durante la sesión el ritmo y el modo que tiene de aprender cada cliente.
- Integrar lo que ocurre en la sesión para que el cliente pueda generar aprendizajes e identificar posibilidades.
- Desapego al resultado.
- Manejo del silencio para que el cliente pueda elevar su nivel de conciencia y aprendizaje.
- Desafiar nuestro mapa mental para no condicionar nuestra pregunta y que esto pueda interferir en el diseño de acciones del cliente o en sus posibilidades de aprendizaje.
- Respetar la autonomía del cliente.
- Flexibilidad para respetar y no interferir en lo que el cliente decida hacer o no hacer.
- Provocar la conciencia en el cliente para que vea el beneficio de diseñar un plan de acción.
- Gestionar de manera efectiva el hecho de que el cliente al final de la sesión saque un nuevo objetivo a trabajar.
- Acompañar al cliente a aprender de sí mismo y del proceso con independencia del resultado.

Ver ficha 8 creada por la Comunidad de Prácticas sobre Competencias Clave de ICF España sobre esta competencia.

En conclusión, unos talleres singulares y magníficos, así como unos muy interesantes y movilizadores workshops plenarios en torno a los principales retos y desafíos de la práctica del coaching, donde el aprendizaje compartido estuvo garantizado y la alta dosis de cualificación y capital humano también. ¡Nos vemos en las próximas Jornadas Profesionales de ICF España del 2023!

redaccion@cuadernosdecoaching.com

Lo que deberías saber sobre los últimos cambios de ICF en materia de Acreditaciones

Marta Gallego, Secretaría ICF España

El momento ha llegado: ¡el proceso de solicitud de credenciales ya está actualizado y el siguiente paso en la evolución de Acreditaciones ICF ya está aquí!

Desde el Capítulo de ICF España queremos compartir con vosotr@s los cambios realizados a partir del 1 de agosto de 2022 en relación a las certificaciones del coach y los programas de formación en coaching para las diferentes escuelas.

Teniendo presente la definición de Coaching de ICF: "El coaching profesional se fundamenta en una asociación con clientes en un proceso de acompañamiento reflexivo y creativo, que les inspira a maximizar su potencial personal y profesional", de entrada, lo más inmediato que nos suscita es la necesidad de estar alineados para promover el coaching profesional de calidad y, de ese modo, estar hábiles a la hora de garantizar que nuestras Credenciales ICF cumplen con los más altos estándares y, a su vez, respaldan y elevan nuestro valor competencial en la práctica profesional.

Por ello, desde ICF España, queremos facilitaros la labor y ayudaros a conocer y comprender los distintos cambios implementados en este 2022.

Es bien sabido que las Certificaciones y/o Credenciales ICF y sus diferentes tipos, entre otros, son indicativo de que se está dedicado a defender principios sólidos de comportamiento ético en el ejercicio práctico de la profesión y que, al mismo tiempo, se está comprometido con la industria del coaching y con su desarrollo, así como la formación continuada como coach profesional.

ICF ha sido pionera en la auto-regulación de la profesión de coaching y certifica tres niveles de capacitación profesional. Los distintos niveles corresponden a la formación, experiencia y demostración de las competencias profesionales con arreglo a la ejecución de un riguroso examen. Existen tres niveles de certificación: ACC — *Associate Certified Coach* (Coach Certificado Asociado), PCC — *Professional Certified Coach* (Coach Certificado Profesional) y MCC — *Master Certified Coach* (Coach Certificado Máster). Y esto mismo es lo que nos lleva a la siguiente consideración: las certificaciones tienen una vigencia internacional, no son vitalicias, tienen una validez de 3 años y cada 3 años se procede a su renovación.

El mayor cambio en relación a las Certificaciones del coach aparece en el examen escrito, denominado anteriormente CKA (Evaluación de Conocimientos del Coach) y que ahora toma el nombre de Examen de Credenciales de ICF.

El novedoso examen supone, por un lado, un nuevo salto cualitativo alineado con los más altos estándares de prácticas de desarrollo en lo que a pruebas de certificación se refiere y, por otro, la garantía de haber sido dado a conocer previamente a los coaches certificados por ICF de todo el mundo que participaron como voluntarios expertos en la materia para su desarrollo.

El mayor cambio en relación a las Certificaciones del coach aparece en el examen escrito: ahora toma el nombre de Examen de Credenciales de ICF (anteriormente CKA), contiene 81 preguntas, hay que alcanzar una puntuación de 460 para aprobar y se dispone de 60 días para realizar el examen, así como de tres horas para completarlo en su totalidad.

En este sentido, es importante hacer especial hincapié en el hecho de que, el nuevo examen de Certificaciones ICF ha sido desarrollado recurriendo a prácticas aceptadas mundialmente, un análisis integral del trabajo del conocimiento, las habilidades y las capacidades requeridas de los coaches. De ahí que, coaches experimentados de la ICF hayan contribuido en el proceso a través de un exhaustivo trabajo con el que desarrollar, validar y revisar cada elemento del examen.

Como consecuencia de esto mismo, el nuevo examen también será más seguro y, por ende, permitirá que cada candidato tenga una oportunidad justa y equitativa de demostrar su conocimiento y habilidad en coaching. Ésto conlleva que el examen de Certificación de la ICF, de igual modo, esté mejor protegido contra cualquier posible uso indebido o mala práctica (incluida la copia y distribución de las preguntas del examen), y que de esa forma se impida un proceso de examen equitativo y justo para futuros candidatos. El mayor beneficio de estos cambios automáticamente implica mejorar la seguridad en el examen, aumentar la validez, la integridad y, en última instancia, el *valor* de la credencial.

Los nuevos datos a tener en cuenta son que contiene 81 preguntas relacionadas con escenarios variados que pondrán a prueba el conocimiento del candidato sobre las competencias básicas de la ICF, así como su aplicación de manera realista. Cada una de estas preguntas describe una situación de coaching con cuatro opciones de respuesta, donde se pide a los candidatos que, en cada caso, seleccionen la mejor y la peor respuesta entre las opciones proporcionadas para dicho escenario sabiendo que, solo hay una mejor respuesta correcta y una peor respuesta correcta para cada escenario de coaching.

Aunque más de una opción puede representar una respuesta razonable al escenario presentado, los candidatos recibirán nota solo por seleccionar la mejor acción posible o la peor acción posible. Por tanto, para aprobar dicho examen hay que alcanzar como mínimo una puntuación de 460. El examen escrito de la ICF se ofrece en inglés con ayudas lingüísticas en otros idiomas, puesto que se está trabajando en el desarrollo de traducciones que gradualmente se irán agregando en función de las demandas actuales. Se dispone de 60 días para realizar el examen de certificación de la ICF, así como de tres horas para completarlo en su totalidad. Todas las preguntas se basan en las competencias básicas de la ICF, el código ético de la ICF y la definición de coaching de la ICF, y poseen diferentes niveles de dificultad.

Para mayor información en la web de ICF Global (www.coachingfederation.org) existe un apartado específico en el que se muestran algunas preguntas tipo e información sobre el contenido de dicho examen a modo de ejemplo.

Este examen se realiza la primera vez que se solicita la certificación ACC o PCC y cuando se quiere pasar de una certificación a otra, es decir, un coach ACC si quiere solicitar la certificación PCC tendrá que realizar este examen, así como un coach PCC para pasar a ser MCC, también, tendrá que llevar a cabo el examen.

Sin embargo, las personas que renueven una Credencial/Certificación de ICF no estarán obligadas a realizar el examen como parte del proceso de renovación.

Por otro lado, las tasas y el tiempo de espera estimado en recibir la certificación también han sufrido una ligera variación que, para cualquiera de los casos, siempre resultarán económicamente más ventajosas estando afiliados a la ICF que no estándolo.

⋙ Dando paso a los programas de formación en coaching en las diferentes escuelas:

En noviembre de 2021, ICF Coaching Education anunció una estructura de acreditaciones actualizada para los programas de formación en coaching para elevar aun más el nivel y "establecer los estándares más altos para la educación específica de coches en el mundo" tal y como se señala desde la International Coaching Federation. Así, esta nueva *estructura de acreditación actualizada* reemplazará a las anteriores designaciones ACTP y ACSTH.

Por este motivo, las organizaciones e instituciones acreditadas por ICF, y aquellos interesados en obtener la acreditación organizacional de ICF, participarán en una serie de actualizaciones estructurales y de estándares. Es así como, a través de la colaboración entre las partes interesadas y su personal, se fortalecerá la profesión de coaching mediante el uso de competencias de coaching validadas, un código de ética común y evaluaciones justas y confiables. En palabras del propio ***Luke Davis**, vicepresidente de la ICF Coaching Education*: "Estamos innovando nuestro modelo de acreditación global actual para establecer los estándares más altos en el mundo, en lo que a formación específica en coaching respecta. Nuestra nueva estructura permitirá a los coaches encontrar un camino más claro hacia una educación de calidad que los prepare para los matices, la complejidad y la sofisticación del consumidor de coaching de hoy".

> Una estructura de acreditaciones actualizada para los programas de formación en coaching donde ahora hablamos de programas acreditados de Nivel 1 (anteriormente aprobado ACSTH), Nivel 2 (ACTP), Nivel 3 (nueva oferta) y aprobados CCE (Acreditación de Educación Continua en Coaching).

Desde la International Coaching Federation creemos firmemente que cuanto mejores sean las ofertas formativas, mejores serán los coaches. Por ese motivo, se vela por los más altos estándares en la profesión del coaching, y somos conscientes de que esos *altos estándares* comienzan por las escuelas de formación acreditadas.

Existen muchos cursos de formación en Coaching en el mercado. Una formación sólida y basada en los principios de la ICF prepara para los desafíos de la profesión del Coach. Y los programas de formación son revisados de forma continua para verificar que cumplen con los más altos estándares

de calidad, cubriendo todas las Competencias Clave del Coach, y asegurando que su profesorado, estructura, profesionalidad y ética, aspiran a la excelencia en la formación de Coaches.

Antes aludíamos al cambio de designaciones y, ciertamente, en referencia a las formaciones de coaching, ahora hablamos de programas acreditados de Nivel 1 (anteriormente aprobado ACSTH), Nivel 2 (ACTP), Nivel 3 (nueva oferta) y aprobados CCE. De tal manera que incluyen lo siguiente:

- **El Nivel 1** (anteriormente ACSTH) es para organizaciones que ofrecen al menos 60 horas de formación en coaching y se designa como un camino hacia la credencial ACC.

- **El Nivel 2** (anteriormente ACTP) es para organizaciones que ofrecen al menos 125 horas de formación en coaching y está designada como un camino hacia la credencial de PCC.

- **El Nivel 3**, una opción completamente nueva, es para organizaciones que ofrecen al menos 75 horas de aprendizaje de formación en coaching avanzado y está designada como un camino hacia la credencial de MCC.

A esos tres niveles, la Acreditación de Educación Continua en Coaching (**CCE**, su sigla en inglés) se mantendrá y estará destinada a la formación complementaria y continua para quienes deseen adquirir nuevos conocimientos, desarrollo profesional y/o quienes estén renovando su credencial de ICF. Las unidades de CCEUs se otorgan en dos categorías:

- ✓ **Competencias básicas**, que es la educación complementaria y continua del coach que se relaciona directamente con las competencias básicas de la ICF.

- ✓ **Recursos de desarrollo**, que es educación en habilidades que contribuyen al desarrollo profesional de un coach (por ejemplo: desarrollo personal, herramientas o evaluaciones de coaching, creación de negocios u otro material que se encuentra fuera de las competencias básicas de la ICF).

Con este fin, existe un proceso de transición para aquellas escuelas que tienen las acreditaciones o aprobaciones antiguas (ACTP y ACSTH) y pretenden iniciar el cambio hacia la estructura actualizada. Y consiste en completar una solicitud de transición que puede enviarse en cualquier momento antes del 31 de diciembre de 2022. Sabiendo a su vez que, si alguna escuela no la ha realizado, recibirá un correo electrónico por parte de ICF con los detalles de su plan de transición individualizado. Este plan precisa todo lo que deberá hacer para cumplir con los estándares y requisitos actualizados antes del 31 de diciembre de 2022.

Como puede advertirse, es una nueva forma de acreditar que valora a toda una organización, en lugar de solo un plan de estudios o programa específico. La acreditación de organizaciones enteras es una práctica global líder. Esto envía un fuerte mensaje de credibilidad y congruencia para la organización y la profesión, que permite a todos vivir el *estándar de oro* del que estamos orgullosos.

En resumidas cuentas querido soci@, todos estos cambios nos llevan a un mismo destino que compartimos todos los asociados a ICF: promovemos, potenciamos y difundimos el coaching profesional de calidad, donde nuestro compromiso aboga por el cumplimiento de los estándares éticos de comportamiento impulsados por la ICF.

Reinventamos el futuro de la acreditación global y lideramos el camino con un modelo innovador con el afán de mejorar, aún más si cabe, el estándar de excelencia en lo que respecta a la formación de coaches, eso sí, tomando conciencia una vez más de que ¡juntos somos más fuertes!

secretaria@coatchfederation.es

El ENEAGRAMA como herramienta de COACHING

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

"Lo que me etiqueta, me niega."

Søren Kierkegaard, padre del existencialismo.

Para poder acompañar el viaje del cliente hacia el desarrollo del potencial y así poder alcanzar resultados extraordinarios, tal como indica la ICF en su definición de coaching, una de las cosas que necesita un coach es haber hecho (y seguir haciendo) un intenso trabajo personal, porque no se puede acompañar más lejos de hasta donde uno mismo haya llegado. El autoconocimiento y el autocuidado de sí son fundamentales, tanto como tener profundos conocimientos de psicología, y no me refiero solo a la neurociencia, ahora tan de moda, pues ésta solo abarca la parte más física de la psicología.

Una de las herramientas que nos pueden proporcionar ambas cosas con rigor y profundidad es el Eneagrama.

Definición de Eneagrama

Recordemos que el Eneagrama no solo es el psicológico, el de los números, frecuentemente reducidos a caricaturas. El Eneagrama puede ser con o sin números, en realidad, es un mandala universal del Ser, un símbolo exotérico de la naturaleza humana, un mapa dinámico que ilumina nuestro viaje perpetuo hacia la armonización.

Especialmente el Eneagrama Esencial, que es una aplicación de los principios de la Esencialidad con meta-foco en la sabiduría, mirada transpersonal, enfoque filosófico-psico-espiritual y una visión integral e integrada de los arquetipos de nuestras posibilidades de Ser. Nos ayuda a sanar la herida para desempoderar al ego y empoderar al Ser, facilitando así la reconexión con la consciencia y la sabiduría para la transformación personal, organizacional y social.

El Eneagrama aplicado al coaching

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

Cris Bolívar

Nos es útil para...

- Desarrollar todas las competencias de la ICF y las meta-competencias del ser del coach.
- Hacernos hipótesis y generar preguntas más potentes.
- Manejar mejor las transferencias y contratransferencias.
- Tener un mapa, acompañar mejor el proceso de Ser SIN alimentar los egos.

El Eneagrama Esencial nos ayuda a sanar la herida para desempoderar al ego y empoderar al Ser, facilitando así la reconexión con la consciencia y la sabiduría para la transformación personal, organizacional y social.

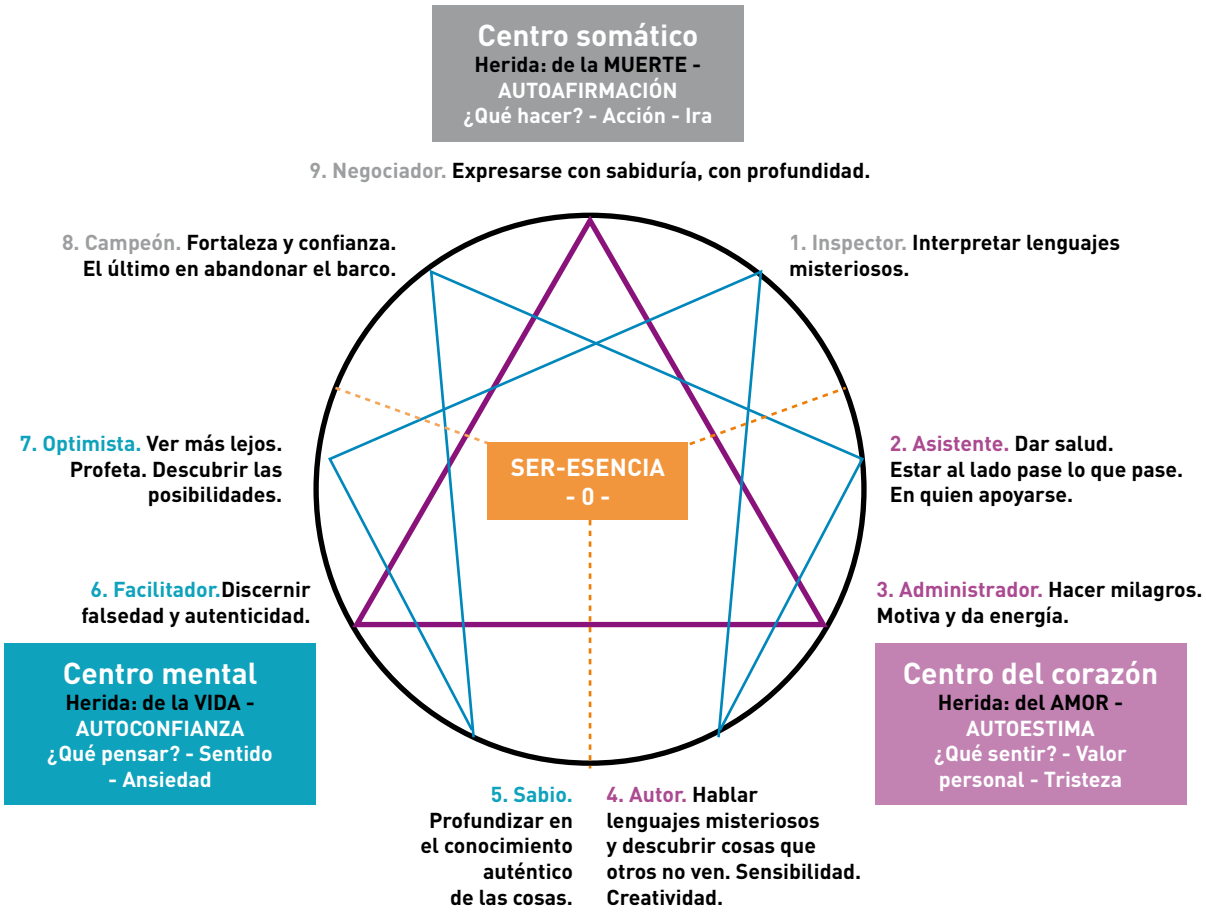
- Empatizar, ser compasivos y amorosos.
- Facilitar la creación de confianza y disminuir resistencias.
- Recomendarlo como herramienta de autoconocimiento y cuidado de sí.
- (...)

En una sesión podemos...

1. Explorar la triada, la desconexión según los centros, los universos.
2. Explorar la héxada (desintegración e integración). Plantear hipótesis sobre los patrones del ego y el movimiento dinámico del Ser.
3. Refutar hipótesis afinando con los deseos, miedos, críticas, motivaciones...
4. Explorar la herida (de muerte, vida, amor) como palanca de cambio.
5. Trabajar con las leyes del Eneagrama.
6. Considerar alas, orientaciones, niveles, estadios.
7. Refinar con los grupos honervianos y los armónicos.
8. Explorar cómo avanzar en la bidireccionalidad del proceso.
9. Validar con la teoría del punto opuesto.
10. (...)
11. Mantener el kairós del proceso como camino de autoconocimiento y cuidado de sí.

ENEAGRAMA ESENCIAL: Los problemas existenciales -heridas y egos- eneatipos

(Cris Bolívar, 2010)



BI-DIRECCIONALIDAD DEL PROCESO AL SER ESENCIAL

(Cris Bolívar, 2015)

Incrementar la conexión con el Ser Esencial organizacional

Disminuir lo que bloquea al Ser Esencial organizacional

Un ejemplo de sesión de coaching

Veamos un ejemplo de sesión de Coaching Esencial donde se ha utilizado el Eneagrama Esencial para hacer hipótesis, preguntas, metáforas o proponer acciones:

Coachee: *"Solo soy la carcasa, gorda y vieja, me doy cuenta de que hay algo más, pero tengo que esconderlo, huir, y eso es una estructura de hierro que me protege. Me tengo que proteger del mundo, de sus normas, no hay amor ni luz en él. Que no me vean para que no me dañen."*

Ante ese mundo (social), ha de anularse, negarse, para no mostrarse y poder estar en él. Pero eso le daña y entonces se retira para poder estar en contacto con su ser, pero quisiera salir y mostrarse.

Ha de desdoblarse, guardar su alma en una cajita para salir al mundo como carcasa.

Siente vergüenza al salir, no es nadie, se ve solo en el defecto, se compara y se ve mutilado. Le duele el mundo social y tiene de nuevo que retirarse.

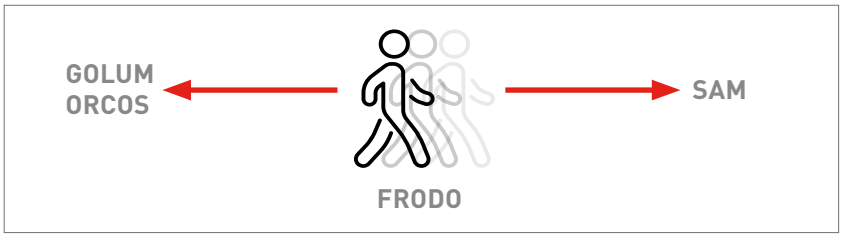
No logra poder estar con el otro siendo él mismo libremente y en completitud, sin miedo a que lo dañen.

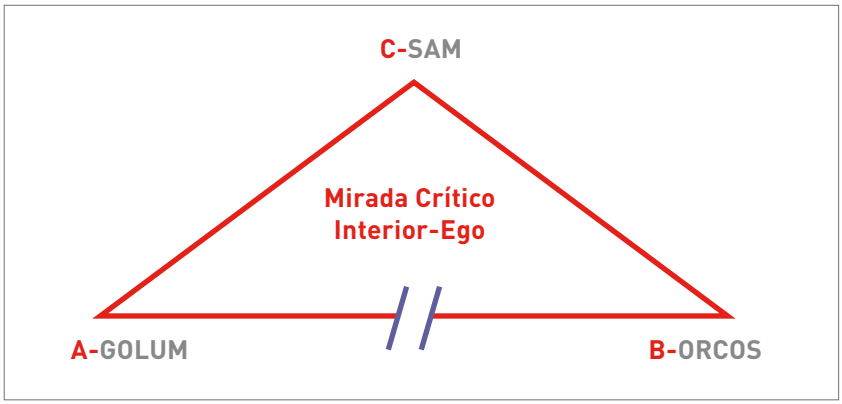
"¿Cómo estar con el otro abierta sin que duela?" (Foco de trabajo)

La metáfora de El Señor de los anillos: Hablando de la vergüenza de ser y el miedo a mostrarse por ser inadecuado socialmente...

Coach: *"Parece que hay dos polaridades, una que habla de ti, y otra que habla del mundo social. ¿Puedes describir cómo los percibes?"*

Coachee: *"Me cierro, me protejo, huyo asustado a un espacio de vulnerabilidad, frustración, carencia y defecto, pero donde puedo protegerme de la mirada social, protejo mi alma. Es un espacio de YO SOY desde la carencia-herida. Me veo como GOLUM." (A)*





"Para poder mostrarme tengo que anularme, negarme, negar mi alma, finjo, estoy en modo carcasa. Es una estrategia de guerra ante lo social donde no hay amor, donde se me pide ser y lo que no puedo ser. Hay ORCOS." (B)

"En A estoy yo, en B está lo social. No sé llegar de A a B. Hay un hueco. No tengo habilidades desde A para poder estar en el mundo en guerra que es B."

Coach: *"¿Qué te puede ayudar a salir de esta dualidad?*

Aparece Sam, confiable, gordito, no líder, ve la luz en el otro... el coachee se identifica con él. (C)

Coach: *"¿Qué tiene Sam que le ayuda a llevar la carga de Frodo, a enfrentarse, a salir de la oscuridad?*

Coachee: *"Sam ayuda a Frodo a llevar la carga (cuando están a punto de*

El eneagrama aplicado al coaching es útil para desarrollar todas las competencias de la ICF y las meta-competencias del ser del coach.

tirar el anillo al volcán y Frodo desfallece) desde su confianza, creer en sí mismo, espontaneidad, naturalidad, no es que vea la luz en otro, es que la luz está en él y eso vence la oscuridad del anillo, le da la fuerza suficiente para hacerse cargo. Pero yo no soy Sam, no soy como Sam, soy Frodo."

Coach: *"Antes te has identificado con Sam, ¿hay también un Sam en ti?"*

Coachee: *"Sí que lo hay pero dura poco, enseguida se instala el miedo, noto que el miedo se vuelve a apoderar de mí, miedo a que me juzguen (a juzgarme), es como la carga que lleva Frodo y que puede con él, le arrastra, le quita la fuerza. Entonces quiero volver a rendirme, huir, encerrarme en un lugar protegido. Pero ahí en realidad me siento también mal. Hay pocas personas con las que puedo ser Sam."*

Coach: *"¿Qué pasaría si pudieras estar más en tu Sam?"*

Coachee: *"Claro, ya lo veo, mi Sam me ayudaría. Si me coloco en mi Sam siento confianza, espontaneidad, no siento el miedo ni veo el mundo lleno de peligro, de Orcos. No siento que me puedan juzgar por ser como soy, por ser Golum, no me siento Golum."*

Coach: *"Cómo podrías estar con el otro abierta sin que te duela?"*

Coachee: *"Separándome de mi miedo, conectando con mi Sam, no creerme tanto, dándome cuenta de que es mi juicio, que soy yo. Desde el Amor."*

Coach: *"Ya que estamos con esta metáfora que has traído y te gusta, te propongo un acto psicomágico relacionado con El Señor de los Anillos, ¿qué te parece?"*

Al coachee se le ilumina la cara y asiente.

Propuesta de acto psicomágico:

Coach: *"Te propongo llevar un anillo al cuello, que representará la mirada del crítico interior-ego que lo ve inadecuado, defectuoso y desde ahí percibe el mundo como un lugar amenazador. Es como te percibe desde el lado oscuro, la mirada negativa que hace que el miedo venza.*

La idea es tomar consciencia de esa carga y saber que puedes soltarla. Sacarte el anillo y observar cómo es entonces la mirada desde ahí (SAM). Puedes ponerte y quitarte el anillo cuando quieras, tú decides.

Coachee: *"Voy a comprarme un anillo ahora mismo 😊"*

PERSONAJES:

GOLUM / SMÉAGOL: Hobbit corrompido por el poder del Anillo. Dominado por su ego, nivel más insano. Gollum, su personalidad «maligna», es esclava del Anillo vs Sméagol, su personalidad «bondadosa».

SAM: Hobbit, jardinero. En la franja sana, alegre, sencillo, intuitivo, honesto, fiel servidor de Frodo.

ORCOS: Personajes hostiles y agresivos. Odian todo lo existente. En este caso representarían los peligros y amenazas (juicios de los otros).

FRODO: Hobbit. "El portador del anillo". Frodo, en nórdico antiguo, significa "sabio". Tímido pero decidido, y muy inteligente. Pacífico, compasivo y sensible. Vive la dualidad del bien y el mal (anillo). Tiene el encargo de destruir el anillo, el mal.

Reflexiones

1. ¿Qué tipo de herida podría ser?
2. ¿Qué egotipo podría ser?
3. ¿Qué ala?
4. ¿Qué subtipo/orientación?
5. ¿Propuestas para avanzar en la bidireccionalidad del proceso?
6. Pautas de acción evolutiva.
7. ¿Qué otras preguntas se podrían haber hecho?

... que la sabiduría te acompañe.

crisbolivar@essentialinstitute.org

Coaching es un viaje que terminará mucho mejor cuando prestes más atención a "W"

Jaime Bacás, Miembro de ICF España

El propósito del coaching ejecutivo, expresado de forma simple, es ayudar al coachee a lograr el objetivo que ha seleccionado, y que solemos traer al presente, denominándolo resultado.

Una profesión, por consiguiente, de ayuda. El coach (cochero y coche) ayuda acompañando a su coachee (el viajero) durante su viaje de cambio (coaching). Desde la persona que es, al inicio, hasta aquella que llegará a ser, cuando haya alcanzado la mentalidad y practicado los comportamientos necesarios (*target*) que atraerán el resultado que ha elegido. Porque el resultado es, sencillamente, la consecuencia inevitable del cambio personal que ha realizado.

Ayudar es prestar colaboración a otro, y la responsabilidad del resultado permanece en la persona ayudada. En este caso el responsable de atraer el resultado es el coachee. El logro, o fracaso, le pertenece.

El coach desarrolla su rol de ayuda y acompañamiento al coachee, siendo responsable ante él de su desempeño... y eficacia.

El contenido de este artículo se refiere a la inclusión de esa última palabra.

El coach es responsable ante su coachee de su desempeño... ¿y eficacia?

El coach está al servicio de su coachee, y es un (magnífico) recurso. Robert Greenleaf publicó *Servant Leadership* (1977) en la que identificó los principales atributos del líder servidor. Una obra que formó parte de los nutrientes que conformaron nuestra profesión.

El coach adopta la posición de sirviente, concretamente la de cochero, el que guía el coche que transporta al coachee (pasajero). Un viaje de cuatro etapas (G.R.O.W.) que facilita el cambio de persona y la llegada al destino.

El coachee se sube al coche y le dice al cochero "quiero ir desde aquí a X (*Goal*), porque aquí y ahora (*Reality*) no puedo conseguir lo que quiero; y necesito conocer lo que necesito para ese viaje (*Opportunity*)", y hacerlo".

El cochero es el recurso sirviente que utiliza el coachee para ajustar su Goal, clarificar su *Reality* -G.R. es la brecha de aprendizaje, es decir, la distancia y complejidad del viaje- y, a

> W, Will o Work es la puesta en práctica de los cambios de comportamientos durante el viaje, que harán realidad el cambio de persona.

continuación, visualizar su Opportunity o diseño, organización, avituallamiento y planificación del viaje, que puede incluir el cambio de mentalidad necesario para afrontar ese viaje concreto. La última fase (*W, Will o Work*) es la realización del viaje.

W es la puesta en práctica de los cambios de comportamientos durante el viaje (en el puesto de trabajo), que harán realidad el cambio de persona. Conforme el coachee *in-corpora* esos cambios el resultado (*Goal*) comienza a ser atraído, sin ningún esfuerzo, como un imán, por la persona en la que se está convirtiendo (la que diseñó durante G.R.O.).

Porque cada *Goal* requiere la puesta en práctica de unos comportamientos concretos (*target*) diferentes. GRO concluye con la Identificación y Definición de comportamientos. W es Implantación, Observación y Medición continua de esos comportamientos. Esas cinco fases constituyen I.D.I.O.M., el modelo propio de evaluación de los cambios de comportamientos target.

Defino el término "comportamiento" como la forma más discreta de una acción, que no es fragmentable en otras más simples.

Reflexiona sobre la imposibilidad de observar y medir (evaluar) una acción, porque incluye una o varias competencias. Lo mismo una competencia, porque se compone de varias habilidades. Tampoco una habilidad, porque se compone de varios comportamientos.

GRO concluye con la Identificación y Definición de comportamientos. W es Implantación, Observación y Medición continua de esos comportamientos. Esas cinco fases constituyen I.D.I.O.M., el modelo propio de evaluación de los cambios de comportamientos target.

Ejemplo de fragmentación: "Me reúno con mis colaboradores" es una acción. "Me comunico..." es una competencia. "Escucho activamente a mi colaborador" es una habilidad. "Estoy en silencio mientras el otro habla" es un comportamiento, porque no es fragmentable.

Por consiguiente, no puedes trabajar, ni observar, ni evaluar, una habilidad (escucha activa, por ejemplo, porque se compone de casi una decena de comportamientos diferentes). ¿En qué enfocas tu atención cuando dices que quieres trabajar esa habilidad? ¡Pues, en algún comportamiento! Peor, aún, ¿conoces esa decena de comportamientos? ¿Eres capaz de escribirlos casi de corrido? Quien lo ignora, seguro, es tu coachee, que de lo que sabe es de finanzas, marketing o logística. No de comportamientos.

El gran reto al que nos enfrentamos los coaches es que no hemos sido entrenados en Identificar y Definir comportamientos. Por tanto, tampoco podemos ayudar a nuestro coachee a Implantarlos, Observarlos y Medirlos.

Nos autoengañamos, igual que el resto de todos los protagonistas del mercado de Learning & Development, *creyendo que trabajamos en el nivel de habilidades*, porque es más sencillo. Imposible e inútil, añado.

Esa es una de las dos principales explicaciones del bajo nivel de eficacia de todos los programas de *soft skills*, como los de desarrollo del liderazgo y coaching ejecutivo, por mencionar los de mayor importancia en el ámbito organizacional.

Y esa dura afirmación, constatada por expertos reputados, constituye una buenísima noticia: el potencial de mejora es gigantesco.

La clave reside en la casi nula relevancia otorgada a la fase W en los programas de capacitación de coaches. Poco más que "diseñar un Plan de Acción y hacer su seguimiento". Esos programas desarrollan bastante bien las fases G.R.O., que son muy glamurosas y para las que disponemos de un maletín repleto de herramientas. Pero, prácticamente, ignoran la W, tal vez porque no es nada glamurosa. En su descargo apuntaré a la responsabilidad de las asociaciones profesionales de coaching, que son las que marcan los contenidos, o competencias, y los aprueban.

La eficacia actual de la fase W es tan baja que ni siquiera nos atrevemos a ofrecer al coachee su evaluación, es decir, la del cambio de comportamientos *target*, que corresponde al nivel 3 en la escala de Kirkpatrick, el referente en la evaluación de programas de formación y desarrollo, ¡desde hace casi medio siglo! Esta es la segunda explicación de que no corrijamos la baja eficacia de estos programas.

Como mucho promovemos comentarios, que no mediciones, de nivel 1 ("me gustó mucho el coach, o el formador") y nivel 2 ("he aprendido dos nuevos conceptos, he cambiado una creencia limitante, etc."). Los de nivel 3 brillan por su ausencia o por su ambigüedad.

El nivel 3 corresponde al cambio de los comportamientos target y a su sostenibilidad, (formación de hábitos), que solo puede ser evaluado por el propio coachee (autoevaluación) y su Grupo 360º (su manager, pares y colaboradores), que son los testigos que más se relacionan con él; los que le ayudan a conseguir sus resultados. Y, todo ello mientras el coachee se desempeña en el puesto de trabajo, durante la fase W.

El propósito del coaching no es que el coachee esté encantado con su coach, ni aprender. Esos son recursos, necesarios pero insuficientes. Eso es solo G.R.O.

El propósito del coaching es HACER, concretamente, cambiar los comportamientos *target*, cuya consecuencia inevitable es la atracción del resultado declarado. Y esto es la W.

Si no hay W, no has hecho coaching. Si no puede evaluarse (medirse), no es coaching.

¿Crees en esta cita?

"Solo puedes mejorar
lo que puedes observar.
Solo puedes medir
lo que puedes observar.
Solo puedes mejorar
lo que puedes medir."

¿Cómo la haces realidad en tu práctica de coaching?

Reflexiones finales

Este artículo, que puede "escocer" a algunos, es una invitación a la discusión de cuáles son las responsabilidades del coach. No confundirlas con su rol o funciones.

Mi posición es que es responsable ante el coachee, no solo de su desempeño, sino además de su eficacia. Y la eficacia actual está, ¡afortunadamente!, muy alejada de la potencial.

Incluir la **responsabilidad de la eficacia del coach**, frente a su coachee, significa incrementar y demostrar el valor que aportamos, a través de la evaluación correcta del servicio que prestamos, que es para lo que, creo, nos seleccionan, contratan y pagan.

Este, y no otro, es el propósito de estas líneas: advertir que nuestra profesión consiste en invitar a nuestros clientes a salir de su zona de confort.

Coach, ¿no crees conveniente salir de tu zona de confort y explorar este asunto, aplicando el pensamiento crítico? En el mercado de coaching, cada vez más competitivo, ¿crees que tu cliente te seguirá contratando y pagando por el desempeño de tu rol... o por tu eficacia... y su demostración? ¿Ayuda eso a incrementar la demanda de coaching?

jbacas@exekutivecoaching.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
30/11/22 20:00-21:30	Coaching for Exponential Growth	Julian Humphreys (PCC)	**Webinar/ Zoom**
07/12/22 20:00-21:30	What the Heck is Ethical Maturity?	Lily Seto (PCC)	**Webinar/ Zoom**
15/12/22 18:00-19:30	Claves de Salud y Bienestar a través del Coaching.	Elisa Rodríguez García de Prado (ACC)	**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.