

Natalia González

Coaching

En una

semana

Equilibrio

**Desarrollo
personal**

Motivación

Éxito

**Seguridad
en ti mismo**

Excelencia

Bienestar



Coaching

En una semana

Natalia González

© 2016 Natalia González

© Centro Libros PAPP, S. L. U., 2016

Gestión 2000 es un sello editorial de Centro Libros PAPP, S. L. U.

Grupo Planeta

Av. Diagonal, 662-664

08034 Barcelona

www.planeta.delibros.com

Diseño de cubierta: Departamento de Arte y Diseño, Área Editorial Grupo Planeta

ISBN: 978-84-9875-421-6

Depósito legal: B. 28.380-2015

Primera edición: enero de 2016

Preimpresión: gama, sl

Impreso por T.G. Soler

Impreso en España - *Printed in Spain*

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (Art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con CEDRO a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 91 702 19 70 / 93 272 04 47.

Índice

| | |
|---|------------|
| Lunes. Concepto de coaching | 7 |
| Martes. El papel del coach | 28 |
| Miércoles. Metodología | 46 |
| Jueves. El poder de la pregunta | 68 |
| Viernes. Creencias limitantes versus creencias potenciadoras | 81 |
| Sábado. Valores y recursos | 93 |
| Domingo. Plan de acción | 107 |

Lunes

Concepto

de coaching

*El coaching no se centra en los errores pasados,
sino en las posibilidades futuras.*

JOHN WHITMORE

Concepto de coaching

Una de las preguntas más frecuentes que la gente hace a los coaches es: ¿Qué es el coaching?

Esta cuestión no es fácil de responder, ya que aún no hay un consenso definitivo respecto a su definición.

Añade dificultad el hecho de que en muchas ocasiones las personas hacen un mal uso de la palabra coaching o coach. Tenemos ejemplos en el mundo de la televisión, de la moda o del crecimiento personal. El coaching es una profesión en sí misma y el mal uso de su definición la desvirtúa.

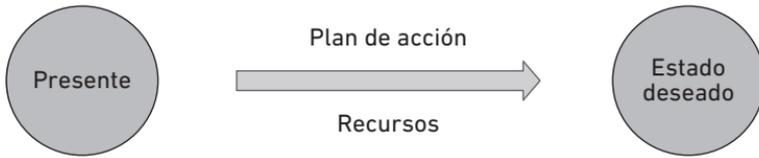
Muchos autores y organizaciones han propuesto sus propias definiciones, y todas ellas describen o enfatizan componentes de la totalidad de lo que es el coaching. Es una metodología que en nuestro país hace relativamente poco tiempo que ha empezado a ser conocida. Cuenta con una novedosa forma de trabajo con lo que puede que a las

personas les resulte complejo hacerse una imagen clara de sus implicaciones. La idea es abordar diferentes componentes del coaching a lo largo de este libro, para que puedas comprender de qué se trata a través de tu propia experiencia.

Coaching es una palabra inglesa que significa entrenamiento. Aunque podríamos encontrar referentes filosóficos a lo largo de la historia como el método socrático, la influencia más cercana viene del mundo del deporte. Con la publicación de *El juego interior del tenis* Timothy Galway marca los inicios de una nueva visión: trabajar aquellas limitaciones internas que evitan o interfieren que obtengamos mejores resultados. La esencia del coaching bien podría ser extraer esa actitud de mejora y superación característica del deporte, y aplicarla en todos los ámbitos que componen nuestras vidas.

Si hiciésemos una lluvia de ideas, el resultado podría ser algo así como: coaching es transformación, acción, cambio, pregunta, conciencia, progreso, responsabilidad, alianza, empoderamiento, compromiso, rendimiento, potencial, desarrollo, metas, éxito, aprendizaje, futuro, acompañamiento, proceso, excelencia...

Es una herramienta de *cambio* y de *mejora* de la que se parte de un momento actual y se dirige a un estado deseado a través de la *acción*, ya sea para crear algo nuevo o para mejorar algo ya existente. Puede tratarse de *desarrollar habilidades*, mejorar el *rendimiento*, potenciar tu carrera o tu negocio, cambiar hábitos, experimentar nuevas perspectivas, solucionar problemas, alcanzar logros, el sueño de algo mejor o ser la persona que siempre has querido ser. Eso depende de ti.



Si resumiésemos el proceso de coaching en tres pasos podríamos afirmar que se trata de:

- 1.º Esclarecer qué es lo que deseas.
- 2.º Saber qué te mueve a ello (para qué).
- 3.º Cómo lograrlo para ponerse en acción.

Es posible que a priori no sepas qué deseas o qué quieres conseguir a lo largo de tu vida. Por eso el primer paso en el proceso es invitarte a que descubras y esclarezcas por ti mismo qué es lo que realmente quieres lograr. Sin confundir este hecho con que se trate de tener una vida completamente programada con objetivos, sin espacio para la espontaneidad o el fluir. De hecho, fluir en tu día a día podría ser perfectamente un objetivo sobre el cual se podría hacer coaching.

Este primer apartado, por tanto, trata de saber con precisión los resultados que deseas obtener (qué), para enunciar unos objetivos bien definidos. ¿Cómo son esos objetivos y cómo puedes definirlos de forma precisa? A través de unos parámetros de formulación ya establecidos que facilitarán su logro y que veremos más adelante (capítulo 3). Uno de los puntos fuertes del coaching es precisamente el poder que tiene para ayudarte a descubrir qué quieres.

En segundo lugar, comprender qué nos impulsa a ello. Cuál es nuestro motor para encaminarnos hacia los deseos

u objetivos planteados. Responde a la pregunta ¿para qué? ¿Qué va a aportar a tu vida? Le da sentido a lo que vas a hacer, y recordarlo en los momentos en los que van a surgir las dificultades puede disuadir las emociones o pensamientos que traten de alejarnos de nuestra meta. Energiza y da sentido a todo el proceso de coaching para superar todos los obstáculos que puedan aparecer y no abandonemos. Nos ayuda a tener más disposición a llegar hasta el final. Saber que me lleva a ello o que me va a aportar lo que deseo, despeja muchas de las dudas que surgen al inicio de ponerse en marcha con un objetivo. De esta forma puede que simplifiquemos muchos de nuestros hábitos actuales para implicarnos en acciones que nos encaminen en la dirección que hemos escogido. Con este trabajo optimizamos el proceso de logro y reducimos los esfuerzos, reservando esta energía para usarla de una manera más eficiente en nuestro beneficio.

En último lugar, establecer cómo vamos a conseguirlo. Crear un plan de acción que paso a paso nos vaya acercando al objetivo final. Y por su puesto ¡ACTUAR! Si hacemos un pequeño cambio los resultados serán diferentes.

Vamos a ver todo este proceso descrito hasta ahora con un sencillo ejemplo a continuación. Supongamos que mi objetivo es caminar una hora al día. El estado *presente* sería la cantidad de tiempo que le estoy dedicando a andar en el momento actual, imaginemos que son quince minutos. El sentido que le doy, o *para qué* camino, podría ser para sentirme saludable y ligero. Elaboro un *plan de acción* para ir incrementando los minutos y fijando los días en los que ese incremento se va a llevar a cabo. Por ejemplo, cada

lunes y jueves hago un incremento de dos minutos, hasta llegar al *estado deseado* que es andar una hora al día.

En la sesión de coaching se crea un escenario óptimo donde diseñar de forma clara y precisa el *futuro* que deseas. Para ello, se establecen los objetivos o metas concretos que servirán de puente hacia nuestros sueños. Se facilita el cambio rápida y eficazmente a través de una metodología ágil basada en *preguntas* estructuradas y herramientas dinámicas que te llevan a la reflexión. Todo ello dará luz a aquellos aspectos que requieren algún cambio o intervención por nuestra parte, para la consecución de nuestros logros. En este cambio se liberará el *potencial* latente. Estimulando las fortalezas y recursos que se traducirán en un profundo *aprendizaje* sobre nuestras capacidades personales y en un desempeño altamente efectivo. El resultado de esto es que esos recursos que descubrimos en nuestro interior nos acompañarán toda la vida pasando a formar parte de nosotros. Se convertirán en útiles recursos para que podamos resolver con mayor habilidad, las situaciones futuras.

Además de preguntas, herramientas y una metodología definida, el coaching también se puede considerar como un arte. El arte de crear *conciencia* y *responsabilidad* para ir más allá de nuestros límites actuales. Este punto sí depende de la habilidad del coach. No se trata sólo de seguir un guion con preguntas estructuradas, sino de hacer que el cliente se dé cuenta por sí mismo de aquello que necesita saber para emprender el cambio. Eso requerirá tanto del talento como de la intuición del coach. Crear esa conciencia y responsabilidad es una forma muy eficaz de mover a la persona a cambiar la dirección de los acontecimientos. De

responsabilizarla de su proceso vital o profesional fomentando el poder de la elección y de la toma de decisiones, que la fortalecerá y estimulará en gran medida. De este modo, obtener el mayor índice de *excelencia* posible.

El coaching promueve el cambio desde el interior de la persona, del equipo o de la organización. En ciertas organizaciones, cuando se pretende una mejora o fomentar la proactividad en algunos casos, se hace desde la imposición. Para generar proactividad la forma más efectiva es haciendo que las personas que componen la organización lideren el cambio. Éste tiene que nacer del interior de la persona y tocar alguno de sus valores personales para que tenga un sentido significativo para ella. Porque de otro modo, ésta no pondrá la energía que requiere, ni se involucrará lo necesario para que ocurra. Esto es algo que el coaching consigue con gran eficacia.

El coaching plantea cómo hacer tus deseos realidad. Para ello es fundamental *soñar* con libertad para crear las ideas de cómo quiero que sea mi vida o cómo quiero llegar a ser yo. Muchas personas no quieren soñar por el temor a que no se cumpla aquello que ansían. Sin comprender que el hecho de no permitirse soñar es la primera causa para no lograr nada. Sin cuestionarnos qué significa felicidad y qué cosas son importantes para nosotros es difícil emprender el camino hacia ellas. Crear situaciones en la vida donde esté presente lo que es relevante para mí. Y no sólo la felicidad, también te lleva a replantearte la forma de vida actual, poniendo una lupa y comprendiendo al detalle la situación presente, qué es lo que la compone y qué te ha traído hasta aquí. Es una toma de conciencia continua de cómo estoy, a dónde quiero ir y qué necesito para cambiar.

Por otro lado, el coaching posee un carácter muy práctico. No se trata exclusivamente de imaginación, fantasía o de recrearnos en elucubraciones de lo maravilloso que podría ser el futuro, sino de pasar a la acción para que dejen de ser sueños y se conviertan en vivencias. Es dar el salto de la imaginación a la realidad para poder disfrutar de aquello que desees.

Creo conveniente enfatizar que todos soñamos en multitud de ocasiones. Puede ser una experiencia maravillosa y placentera, pero no siempre nos involucramos en acciones cuyo resultado sea el logro de ese sueño. Quizá el problema es que se quede en sólo un sueño, sin movimiento. Nos cansamos de esperar a que nuestras aspiraciones se cumplan y abandonamos. Es posible que la clave esté en el verbo «esperar» que implica pasividad ante algo. Lo podríamos convertir en «hacer» que implica protagonismo y acción. Hagámonos una pregunta, ¿cuántas veces hemos hecho algo realmente para alcanzarlos? ¿Cuántas veces lo dejamos a medias? ¿Cuántas veces adoptamos una posición pasiva y esperamos a que se cumplan solos? ¿Cuántas veces esperamos que alguien lo haga por nosotros? Es importante implicarse, de otra manera lo que pretendemos puede ser paradójico: quiero algo y no hago nada para conseguirlo.

El coaching nos brinda la oportunidad de encontrar más libertad. Puede que en el estado presente no gocemos de esa libertad a la que aspiramos debido a situaciones o hábitos. Hay situaciones laborales o personales que nos limitan en cuanto a horarios, recursos u oportunidades. Dejándonos sin tiempo, sin fuerzas, sin recursos o sin libertad para hacer otras cosas con las que nos sentiríamos más satisfechos.

Los hábitos son otro aspecto de nuestra vida que pueden interferir en el deseo o proceso de cambio. Hay hábitos que nos acompañan desde hace mucho tiempo y se han ido consolidando a lo largo de nuestra historia personal. Estamos muy familiarizados con ellos y los mantenemos de una forma inconsciente. En ese tiempo han cumplido una función concreta. Pero cuando las cosas cambian, es posible que algunos de esos viejos hábitos no se amolden a las necesidades actuales y ya no sean útiles. Convirtiéndose así en dificultades y obstáculos para nosotros. El coaching pone especial atención en ellos. Los identifica, los cuestiona y busca una alternativa que nos permita seguir hacia delante. Nos puede ayudar a transformar las interferencias tanto internas como externas que nos impiden el logro de nuestras metas, aumentando la sensación de bienestar. Se convierte en un puente entre este momento presente y las posibilidades futuras donde sí podamos hallar más calidad de vida y libertad.

Es inevitable que la forma en la que percibimos nuestro futuro condicione la situación y la experiencia presente. Si en mi futuro no veo la posibilidad de salir de las dificultades, de alcanzar mis metas o de ser más feliz, es una señal del estado presente en el que me encuentro. Por otro lado, si no proyecto un futuro de bienestar y plenitud para mí, difícilmente lo habrá. Simplemente por el hecho de que si no creo que pueda alcanzar algo o estar mejor, no haré nada para conseguirlo o no todo el esfuerzo que requiere. Es un pensamiento como: si creo que no puedo ¿para qué lo voy a hacer?

Sin embargo, tener una proyección hacia un futuro mejor cambia nuestro estado presente. Nos conecta con nuestra

fuerza interior, potencia la visión que tenemos de nosotros mismos y de nuestras posibilidades actuales. La percepción cambia y aparecen ante nosotros los problemas resolubles y las metas alcanzables. Es un camino de esperanza que construyes tú mismo, basándote en aquello que quieres vivir. Lo construyes a través de tus elecciones y los pasos que das en él. A este estado se le denomina «empoderamiento», palabra muy utilizada en el mundo del coaching, que viene del inglés *empowerment* y cuyo significado es fortalecimiento o atribución de poder.

*Pregúntate si lo que estás haciendo hoy,
te llevará a donde quieres estar mañana.*

WALT DISNEY

El interés del coaching no se centra exclusivamente en el logro de esas metas que hemos establecido como nuestro horizonte. La meta es importante y también el camino hasta alcanzarla. Es importante alcanzar las metas deseadas y también lo es disfrutar del camino, abiertos a las sorpresas que puedan ir surgiendo. Disfrutando de cada paso e integrando cada aprendizaje. Coaching es, en esencia, sobre todo un proceso de crecimiento y transformación personal. Como dice una frase popular: «La felicidad no es un destino sino una forma de vida».

Establecer los *objetivos* concretos, descubrir los *valores* que te mueven y las *habilidades* que te potencian. Cambiar las *creencias* que puedan estar interfiriendo en la consecución de las metas y comprender la relación que existe entre todos

estos elementos. Posteriormente, poner en marcha los *recursos* y ajustes necesarios como *actitudes*, pensamientos y *acciones* que propicien el tránsito del estado deseado a la realidad. Ésta es la estructura del coaching.

Si en alguna ocasión te has preguntado: ¿El coaching es para mí? La respuesta es: sí, definitivamente el coaching es para ti. Sean cuales sean tus intereses el coaching te puede ayudar a potenciarlos.

Lo que «no» es coaching

Hemos señalado hasta aquí qué es coaching. Ahora vamos a aclarar algunos puntos para delimitar las fronteras entre el coaching y otras disciplinas con las que se ha venido confundiendo.

Esta puede ser la confusión más frecuente. El coaching no es *terapia*, aunque muchas personas acuden a un coach pensando que es similar a la terapia. La terapia trata con personas que sienten que tienen «problemas». Trata de aliviar el dolor psicológico. Analiza, profundiza y en algunos casos trata de resolver el pasado. Hechos traumáticos que puedan interferir en la conducta actual o hechos traumáticos presentes que desemboquen en un desequilibrio o malestar emocional y conductual. Tiene un carácter curativo. Trata de comprender cuál es el problema y su origen. El coaching trata de mejorar o cambiar partiendo desde un punto en el que la persona está bien.

No es *consultoría*. Aquí lo que se aporta es el conocimiento experto del profesional sobre un tema concreto. Evalúa situaciones y pone su experiencia al servicio del cliente a través de consejos, propuestas de cambio o de solución de

problemas y desarrollo de proyectos de forma conjunta. El propósito del coaching es que el cliente encuentre la mejor solución para sí o para la organización, no es el coach quien le aporta las soluciones posibles sino que es la organización quien las encuentra.

No es *mentoring*. Una persona con más experiencia en un campo determinado que te ofrece consejos. Debido a su conocimiento en la materia es un referente y podría ser un modelo. Es una relación cercana en la que te puede ir guiando u orientando a modo de maestro o consejero. Tiene relación de alguna manera con la formación. Es una relación de patrocinio más cercana como de maestro a discípulo. Un ejemplo sencillo podría ser el de un empresario que ha tenido éxito en su negocio y ayuda a otros emprendedores más jóvenes a recorrer el camino. Les da consejos, orientación y les acompaña durante un período de tiempo para hacer seguimiento de los proyectos.

No es *formación*. El formador transmite todo su conocimiento acumulado, ciñéndose su responsabilidad a su propio nivel de experiencia en la materia. Es el profesor quien da las respuestas. El coaching no enseña. Tiene como premisa ayudar a aprender y que ese aprendizaje se mantenga en el tiempo. En la buena puesta en práctica del coaching, el coach traspasa sus propias limitaciones de conocimiento como profesional y lleva al coachee más allá de su visión (la visión del coach). Gestiona la información que sale del cliente según su percepción y experiencia personal y no a partir de las suyas propias. Por eso no necesita ser experto en la materia que el cliente desea trabajar. Es el cliente quien tiene las respuestas.

Tipos de coaching

El coaching se puede aplicar a cualquier ámbito de tu vida y en cualquier ambiente. En ocasiones se asocia en exclusiva al ámbito deportivo o profesional, más concretamente al empresarial. Pero limitar el proceso de coaching a un único ámbito es desperdiciar su potencial y todo lo que podemos conseguir a través de él. No se necesitan competencias diferentes para cada uno de ellos. Un coach personal puede ser también un coach ejecutivo. A continuación se muestran diferentes tipos de coaching:

Coaching personal

Esta especialidad se centra en la vida del cliente. Repasa todos los ámbitos de su vida para lograr una mayor armonía entre todas las partes. Proporcionando así una mayor sensación de autorrealización. Abarca aspectos como la salud, el crecimiento personal, la pareja, la familia, la calidad de vida, las finanzas, el tiempo de ocio, el ejercicio o incluso la dimensión espiritual. Aunque también se trabaja con el aspecto laboral no se centra en él. Puede que haya algún ámbito sobre el que se tenga prioridad explorar. Pero se trata de una visión integral del ser humano donde lo que hay que hacer es equilibrar todas las dimensiones para llegar a la experiencia de plenitud y felicidad.

Coaching ejecutivo

Se trabaja con personas que tienen altos cargos dentro de una organización pública o privada. Con altos niveles de responsabilidad en su toma de decisiones y en la gestión de equipos. En este caso, el desarrollo de habilidades para

estas competencias es importante. Buena parte del coaching ejecutivo se centra en ello. Habilidades como la negociación, comunicación, toma de decisiones estratégicas, liderazgo, gestión del conflicto o del estrés. Incluso aprender a aplicar el coaching en la gerencia de la empresa. En este coaching también se tiene en cuenta el aspecto personal del directivo. La proporción que podríamos establecer, siempre de una forma aproximada, sería un 80 por ciento de exploración del trabajo y un 20 por ciento de exploración en asuntos personales. Aporta gran beneficio a nivel personal fortaleciendo la carrera del directivo y a nivel empresarial por el aumento de los resultados del ejecutivo para la empresa.

Coaching profesional

En esta modalidad se trabaja con personas que quieren encontrar un nuevo trabajo, quieren cambiar el que tienen o buscar una profesión. Se estudia el perfil definiendo los talentos y habilidades para que el cliente se oriente laboralmente. Si se pretende trabajar con la carrera o profesión, no la podemos aislar. Se debe tener en cuenta otros aspectos como el personal o el laboral. Es frecuente que el coach que trabaje en esta área esté vinculado con empresas o agencias laborales de búsqueda de empleo. Cada vez más se está incrementando el uso de este tipo de coaching.

Coaching deportivo

Proceso para obtener los mejores resultados y gestionar los procesos psicológicos que puedan estar limitando el rendimiento del deportista. Se trabaja la motivación

del deportista estableciendo marcas o resultados concretos que conseguir. Puede ser aplicado a deportistas de élite para mejorar marcas o resultados, para potenciar la carrera de aquellos que quieren llegar a ser profesionales. Deportistas lesionados, entrenadores, directores técnicos, etc.

Coaching de equipos

Este coaching trabaja con equipos de cualquier índole, deportivos, laborales, etc. Su objetivo principal es alinear a todos los miembros del equipo en una misma dirección para conseguir los mejores resultados a los que el equipo quiere llegar. Se trabaja con el equipo como si se tratara de un individuo, involucrando a cada miembro en el proceso de crecimiento. Conseguir que cada miembro aporte lo que el equipo necesita para aumentar el beneficio. Se suelen trabajar aspectos como la relación entre los miembros, los objetivos y valores comunes y los resultados conseguidos.

Coaching para la salud

Aquí los objetivos están enfocados exclusivamente a la salud. Uno de los trabajos más importantes de este tipo de coaching es que el paciente se responsabilice de su salud, que se comprometa con el tratamiento y dirija él mismo el proceso de curación apoyado por su médico y demás personal sanitario. Que tome parte activa de su proceso de sanación promoviendo actitudes más favorables con relación a su dolencia, al tratamiento y al proceso de curación.

Independientemente de cuál sea la especialidad de coaching, todas las versiones de éste, llevarán al cliente

más allá de su estado actual. En todos los casos se trata de una herramienta de crecimiento personal, de manera que los beneficios no se acotan a los resultados concretos. Aunque están especializados en diferentes áreas, todos siguen la misma estructura aplicada a cada área concreta y requieren de las mismas habilidades.

Beneficios del coaching

Los beneficios del coaching son muchos y de diferentes clases; no es posible abarcarlos todos en este capítulo. A continuación hay una pequeña muestra clasificada en categorías. La experiencia de cada uno con el coaching es personal y no tiene porque ser similar a la de otra persona. Aun así, vamos a señalar algunos en los que se ha coincidido en señalar, pero ¡no son los únicos!

Beneficios del coaching personal

- Mejora la relación con uno mismo.
- Mejora la comunicación interna y externa.
- Te proporciona perspectiva y con ella la resolución de problemas.
- Mayor calidad de vida, obteniendo más de ti y disfrutando más de las cosas.
- Desarrolla tus capacidades, habilidades y fortalezas.
- Ayuda a equilibrar todos los aspectos de la vida.
- Te proporciona una evolución continua en tu vida. Un continuo aprendizaje estimulante.
- Mayor claridad.
- Mejora las relaciones con los demás.
- Diriges tu vida exactamente como tú quieres.

- Aumenta el nivel de conciencia sobre ti y lo que te rodea generando más oportunidades y mejores elecciones. Más argumentadas y basadas en lo que realmente te importa, que son tus valores.
- Fortalece la autoconfianza que viene de conseguir éxitos y de comprender que estos éxitos te pertenecen. Son el resultado de tu trabajo.
- Te permite transformar las dificultades en verdaderas oportunidades de desarrollo.
- Aumenta la sensación de poder y fortaleza interior.
- Te permite tomar decisiones con un plan de acción definido.
- Te conviertes en una inspiración para los demás.
- El efecto potenciador «dominó» que hace que se extienda a todas las áreas y cojas ritmo. Hace que seas capaz de extrapolar esa energía de logro a otros aspectos y que te programes en «modo» éxito.

Beneficios para el directivo

- Mejor administración del tiempo y por tanto mejor gestión de tareas, estableciendo un sistema de prioridades que aumente la efectividad.
- Claridad en los objetivos y en los procesos.
- Reduce el nivel de estrés y mejora los resultados.
- Desarrollo de las habilidades necesarias más rápidamente, convirtiendo incluso aquellas que son debilidades en fortalezas.
- Potencia la carrera profesional mejorando la proyección a largo plazo.
- Mejor relación con los demás y por tanto mejor gestión del personal a tu cargo.

- Se potencia y entrena el liderazgo convirtiéndote en mejor profesional.
- Equilibrio entre el aspecto profesional y el personal.
- Oportunidad de crecimiento para alcanzar mayor nivel de plenitud.
- Mejores resultados.

Beneficios en las organizaciones

- Consolidar con rapidez y eficacia nuevas promociones o cambios de asignación.
- Potenciar la fidelización del talento interno.
- Integrar metodologías que multiplican las capacidades de las personas.
- Innovar en procesos o modelos de gestión.
- Mayor calidad en productos o servicios que se ofrecen.
- Incrementar los resultados del negocio y las ventas.
- Aumentar el nivel de satisfacción y motivación en el trabajo.
- Optimizar los procesos reduciendo el esfuerzo necesario.
- Mejora del trabajo en equipo.
- Fomenta la iniciativa y proactividad por parte del empleado.

La eficacia del coaching dependerá de cuánto crea la persona en su propio potencial y de cuánto esté dispuesto a utilizarlo. Los resultados del proceso de coaching serán directamente proporcionales a lo que uno esté predispuesto a obtener. En la empresa dependerá de lo que crea la organización en el talento y potencial humano que la integra, y de cuánto lo estimule.

El cambio

*El ayer ya se fue, y su cuento ha sido narrado.
Hoy, nuevas semillas están germinando.*

RUMI

El cambio es una ley universal. Todo lo que conforma el universo conocido está en constante cambio. Si observamos un instante todo lo que nos rodea, podemos descubrir en la esencia de las cosas ese continuo fluir de la impermanencia y la transformación. Incluso este instante de lectura en el que estamos inmersos ahora, puede tener una apariencia estática en la que nada o casi nada se mueve. Sin embargo, miles de cambios están sucediendo a la vez. En lo aparente o visible como la naturaleza, los países, las ciudades o las personas. Como en lo invisible o sutil, por ejemplo el proceso bioquímico de transformación constante de nuestro cuerpo o de las partículas subatómicas. Es una realidad de la que no estamos exentos y con la que tenemos que lidiar a diario, incluso en lo más cotidiano. Todo es cambio.

Buda decía que uno de los grandes retos del ser humano es la impermanencia y la relación que establecemos con ella. Es paradójico pensar que una de las pocas cosas a la que podemos aferrarnos es a la idea de que todo está en continua evolución y transformación. Por eso, nuestra relación con esta realidad a veces se vuelve complicada. Por un lado nos aferramos para que algunas cosas no cambien y se mantengan como están. Por otro, esperamos pasivamente a que los vientos del cambio soplen a nuestro favor. Lo rechazamos si no se asemeja a la imagen mental que habíamos creado de él.

El cambio sucede reglado por causa y efecto. Todo lo que trae es consecuencia de algo que le precede. Ningún giro dentro de la rueda del cambio es aleatorio. Tiene una causa previa conocida o no para nosotros. Por tanto, nuestra intervención en aquello que sea posible es crucial para experimentar lo que deseamos, y también lo es entender que aquello que nos gusta y deseamos también cambiará a su debido momento.

El cambio es un proceso esperanzador si utilizamos su fuerza, porque nos da la posibilidad de salir de una situación desfavorable. Nos permite liberarnos de la limitación de experiencias y situaciones para brindarnos la posibilidad de mejora. Puede ser desde un pequeño alivio a una molestia, hasta la liberación de una experiencia incapacitante.

Lo que ocurre es que en muchas ocasiones albergamos expectativas de que las circunstancias sean las que cambien a nuestro antojo, buscando un alivio rápido al malestar que podamos estar sintiendo. Pero es difícil que el mundo exterior cambie a mejor, si no variamos nuestra manera de actuar y de estar en él. El cambio más importante es el que tenemos que hacer con nosotros mismos. Es frecuente que centremos nuestro interés en que el cambio lo hagan los demás, ajustando su manera de actuar o de ser a aquello que nos favorecería a nosotros. Esta opción aparece ante nuestros ojos como más liviana y llevadera, ya que ponemos la responsabilidad fuera de nuestro alcance. No podemos pretender que los demás hagan un trabajo que nos corresponde a nosotros mismos hacer. El cambio personal es un proceso que exige mucho por nuestra parte y eso a veces lo convierte en complejo, porque implica un cambio de perspectiva al que llegamos en un esfuerzo por salir de la

visión parcial que teníamos del asunto. Conlleva un movimiento interior de soltar estructuras y puntos de vista a los que estábamos aferrados y que sostenían la experiencia negativa de la situación. Esto lo convierte en una garantía que los demás no nos pueden ofrecer y de la que no hay retorno. Es un viaje sin vuelta. El coaching nos invita e impulsa al cambio interior que nos liberará de anclajes y cadenas que nos impiden emprender el vuelo.

Sé tú el cambio que quieres ver en el mundo.

GANDHI

Crear y mantener la sensación de rutina impide el avance y atrofia nuestros talentos y habilidades. Abrazar la realidad cambiante se puede convertir en una buena aliada para vivificar nuestra experiencia vital. La clave está en utilizarla a nuestro favor abrazando el cambio y ejerciendo influencia sobre él, orientándolo en la dirección que más nos beneficie.

El coaching es una herramienta extraordinaria para la gestión del cambio. Tanto si se trata de un cambio a nivel personal, profesional o empresarial. Trata de facilitarlo y dirigirlo segmentándolo en etapas que favorezcan un mejor manejo y asimilación. Es efectivo para momentos de dificultad o crisis, para potenciarnos y crear nuevas ideas o darle un cambio de dirección a nuestra vida.

Comprender que el cambio forma parte natural de nuestra vida. Involucrarnos en él, dirigiéndolo eficazmente y sacándole partido, puede ser la actitud más inteligente

que podemos adoptar. Además de ser garantía de progreso, de éxito personal y felicidad.

Sesión de coaching

Al final de cada capítulo encontrarás una pequeña sesión de coaching. Es el ejercicio práctico de este libro para que experimentes con el coaching. A continuación tienes una serie de preguntas y ejercicios. Siéntate cómodamente y deja tu mente moverse en libertad. Activa tu curiosidad para aprender de una forma diferente y descubrir cosas significativas y valiosas para ti. Hazte estas preguntas y respóndetelas. Si lo crees conveniente toma nota de tus respuestas, pueden serte de ayuda.

1. ¿Qué deseas para ti mismo?
2. ¿Qué es lo que realmente te gustaría conseguir en tu vida? ¿Qué es lo que te gustaría haber conseguido al final de tu vida?
3. ¿Tienes en este momento la vida que quieres para ti? ¿Cuánto nivel de satisfacción hay?
4. ¿Qué cambiarías concretamente en tu vida?, o ¿qué necesitas cambiar para ir en la dirección que deseas?
5. ¿Qué significa para ti felicidad?
6. De 0 a 10 ¿Qué valor le darías a tu felicidad presente? Representalo en un papel con una línea donde situar las medidas exactas de tus resultados y poder comprenderlo a golpe de vista.
7. ¿Cómo podrías tener más de eso que te hace feliz?