

MATERIAL DEL ALUMNADO

Experta/o en Coaching e
Inteligencia Emocional



A photograph of two young women with long brown hair, wearing black tank tops and light blue distressed jeans, laughing heartily outdoors. They are standing in front of a yellow wall with graffiti. The image is used as a background for a document cover.

MÓDULO 1

**Coaching: orígenes, fundamentos,
tipos y metodología**

Índice de Contenidos

1.	INTRODUCCIÓN	6
2.	FUNDAMENTOS Y TIPOS DE COACHING	7
2.1.	Antecedentes	7
2.2.	¿Qué es el coaching y coach?	10
	El/la coach como entrenador/a	13
	El/la coach como consejero/a	14
	El/la coach como corrector/a	14
	¿Cuáles son las cualidades de un buen coach?	16
	¿Cuáles son las habilidades de un buen o buena coach?	16
2.3.	Principios del coaching, aspectos éticos y código deontológico	18
3.	TIPOS DE COACHING	20
	Coaching personal	20
	Coaching ejecutivo	21
	Coaching empresarial	22
	Coaching ontológico	24
	Coaching de equipo	26
	Coaching educativo	27
	Coaching deportivo	28
	Health coaching	29
4.	CONCEPTOS CLAVE DEL COACHING	31
4.1.	Nuestros objetivos, zonas de aprendizaje y zona de expansión	31
	Reencuadre	37
4.2.	Creencias limitantes	40
	Intención positiva	41

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

4.3.	Anclajes.....	45
5.	TÉCNICAS Y RECURSOS	47
5.1.	Fases del proceso de coaching.....	48
	INTRODUCCIÓN FASE 1: ACUERDO.....	48
	FASE 2. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE COACHING: PLANIFICACIÓN Y FEEDBACK.....	50
	FASE 3. IMPLEMENTACIÓN: LAS SESIONES DE COACHING	51
	FASE 4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	55
5.2.	Estrategias para el establecimiento de objetivos	57
5.3.	Recursos.....	58
	Citas y frases célebres que nos invitan a pensar	58
	El poder de la música	59
	Vídeos de motivación	61
	Cuentos, fábulas, mitos, leyendas y metáforas	62
5.4.	Caja de herramientas	64
	Herramienta 1: La rueda de la vida.....	64
	Herramienta 2: Revisión de tus éxitos	65
	Herramienta 3: (no) quiero y (no) tengo	66
	Herramienta 4: Los 7 enunciados proactivos para mejorar tu vida.....	68
	Herramienta 5: Pasos para crear metas retadoras y motivadoras	72
	TIEMPO LIMITADO	74
	Herramienta 6: Análisis D.A.F.O.	76
	DEBILIDADES	76
	FORTALEZAS.....	77
	AMENAZAS.....	77
	OPORTUNIDADES	77
	Herramienta 7: La línea de la vida	79
	Herramienta 8: Averigua tu grado de compromiso y motivación	81
	Herramienta 9: El giro lingüístico	82
	Herramienta 10: Ancla tu ancla sonora vida	83



Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

- Herramienta 11: El timón de la voluntad84
- Herramienta 12: Tu álbum de fotos mental85
- Herramienta 13: Pensamientos pegadizos87
- Herramienta 14: Los anticuerpos88
- Herramienta 15: Viaje en el tiempo89
- Herramienta 16: Encontrar tu propósito90
 - Consejos para usar esta herramienta a diario:91
- Herramienta 17: Las diez preguntas que te harán cambiar91

1. Introducción

Tres disciplinas se han venido desarrollando exponencialmente en los últimos 10 años, como consecuencia de los cambios y necesidades de adaptarnos y evolucionar. Hablamos del Coaching, de la Inteligencia Emocional y de la Programación Neurolingüística (PNL). Estas tres disciplinas, que serán abordadas a lo largo de este proceso formativo, suponen actualmente una especialidad transversal, interdisciplinar y en auge para muchas/as profesionales.

En este primer módulo del curso de Experto/a en Coaching e Inteligencia Emocional – ECIE- nos centraremos en el estudio del Coaching, con el fin de proporcionar las estrategias necesarias para que seas un/a coach dinámica/o e interactiva/o, que promueva a los miembros de su comunidad educativa a lograr metas en el ámbito personal y académico.

Conceptos clave: Coach, coachee, inteligencia emocional, PNL, anclaje, liderazgo, zona de confort, motivación, plan de acción.

2. Fundamentos y tipos de coaching

2.1. Antecedentes

Las teorías respecto los orígenes del “coaching” son muy dispares, sin embargo, al hablar del término sí podemos remontarnos al siglo XV, concretamente en la ciudad de Kocs, a unos setenta kilómetros de Viena. Esta localidad era parada obligada de las personas que se desplazaban entre Budapest y Viena, y dio origen al nombre de un tipo de carruaje denominado “kocsi”, este término se tradujo al alemán como “kutsche”, al italiano como “coccio” y al español como “coche”.

Como podemos observar, etimológicamente, la palabra “coach” proviene de un medio de transporte. Y lo cierto es, que el coaching de algún modo sirve para apoyar a las personas en su camino entre el lugar en el que se encuentran, y el lugar al que desean llegar.

El o la que conduce el carro (o “coach”, guía para el “coaching”) facilita el proceso de desplazamiento del “coachee” (cliente), pero no decide el camino a seguir. Es el coach, en este sentido, el que hace de taxista al que tenemos que indicar el lugar al que nos dirigimos, para que éste pueda poner en marcha el motor del coche y **facilitar que podamos emprender nuestro viaje**.

Con el transcurso de la historia, filósofos/as de diversas corrientes del pensamiento han ido aportando las **bases del desarrollo de la disciplina del “coaching”**. Quizás podemos hablar del primer antecedente en la mayéutica socrática, Sócrates, mediante preguntas reveladoras, pretendía que su interlocutor pusiera luz sobre sus propios problemas ayudándole en la búsqueda de la “verdad” y clarificando las bases de sus creencias.

Otro antecedente podemos encontrarlo en los diálogos platónicos, que se basan también en una secuencia de preguntas y respuestas entre los que podemos llamar

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

“coach” y “coachee” (más adelante aclararemos estos dos conceptos). Pero **la gran motivación que subyace en las sesiones de coaching es la ética aristotélica y su búsqueda de la felicidad.**

Si damos un salto a la época moderna, Edmund Husserl con su método fenomenológico, Jean Paul Sartre con su **pensamiento existencialista** y la **psicología humanista**, son los que acaban por **modelar las bases filosóficas del coaching**. En una sesión de coaching se practica la capacidad de toma de conciencia acerca de lo que nos sucede y el planteamiento de un proyecto de vida.

Otra influencia importante que ha estado recibiendo el coaching proviene de la psicología del deporte a través del trabajo realizado por el entrenador de tenis Timothy Gallwey. Éste desarrolló una metodología concreta de entrenamiento que denominó “The Inner game” (el juego interior).

Nos encontramos aquí con el ejemplo más claro de cómo el deporte influyó en las técnicas del coaching o de cómo el coaching aporta al juego una condición útil para el desarrollo de acciones externas.

Será a mediados de los años setenta cuando este excelente entrenador de Harvard, con su método The Inner Game, rompió varios de los paradigmas existentes hasta aquel momento:

“SIEMPRE HAY UN JUEGO INTERIOR QUE SE ESTÁ JUGANDO EN SU MENTE, INDEPENDIENTE DEL JUEGO EXTERIOR QUE USTED ESTÁ JUGANDO. EL NIVEL DE CONCIENCIA QUE USTED TENGA DE ESTE JUEGO PUEDE HACER TODA LA DIFERENCIA ENTRE EL ÉXITO Y EL FRACASO EN EL JUEGO EXTERIOR”.

Las personas aficionadas al tenis seguro que podrán reconocer la importancia del juego interior en grandes figuras del tenis como Borg, Federer o Nadal y también recordarán los vaivenes de Agassi, Alex Corretja ó Ferrero, jugadores que se encontraban en la

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

cresta de la ola, pero que tuvieron grandes problemas con su juego interior, lo cual los llevó a grandes fracasos en el exterior.

Desde el Coaching, nos enfocamos de maneras diferentes al juego interior, es decir, tanto en como el cliente percibe y analiza las diferentes situaciones que se le van presentando, lo que en determinados momentos puede generar un estado emocional concreto, y, por tanto, lo puede llevar a actuar de una manera determinada. Normalmente, cuando se está en una situación de liderazgo en una organización, las destrezas de la persona han sido más que comprobadas, posiblemente, de hecho, es posible que gracias a ellas se ha logrado el puesto que se ocupa.

Sin embargo, también es frecuente que **la óptica con la que nos vamos enfrentando a los desafíos, determine nuestros estados emocionales y, por tanto, nuestras acciones**, que impactan de una manera positiva o negativa en nuestro entorno y también en nosotros.

Según vamos tomando conciencia respecto de nuestro papel en el juego interior, de nuestras emociones, y de cómo éstas influyen en nuestro comportamiento y en los resultados cosechados, podremos llegar a lograr una **mayor efectividad en cualquiera de las dimensiones de nuestra vida**. En cambio, si nos enfocamos solo en nuestras acciones, perdemos la perspectiva de los pensamientos y de las emociones, y así nos convertimos en **nuestros peores enemigos**.

Otro de los grandes referentes es John Whitmore, reconocido como uno de los más importantes coaches de Europa. Este recibió una influencia directa de Timothy Gallwey asociándose incluso con él y difundiendo por Inglaterra "The Inner Game".

No podemos finalizar este repaso por los antecedentes del Coaching sin mencionar a **Thomas Leonard**, fundador de la Coach University, Coachville e ICF. Es sin duda, **una de las personas que más ha aportado al mundo del coaching**.

2.2. ¿Qué es el coaching y coach?

Podemos entender el Coaching como una filosofía de vida que nos hace responsables de nuestro propio futuro, colocándonos por delante de las oportunidades que se van abriendo a nuestro paso, y permitiéndonos generar nuevas oportunidades cuando las que vamos encontrando en el camino no nos satisfacen, cuando los resultados no son los que queremos, y cuando no disfrutamos del viaje.

Consiste en un **proceso de descubrimiento personalizado y confidencial y de gestión de los cambios** necesarios para alcanzar las metas que nos llevan al bienestar y a la plenitud, tanto a nivel personal como profesional. Y es que antes que profesionales somos personas, y las dificultades y problemas que encontramos en el mundo organizativo y empresarial, no son sino el eco de nuestras propias carencias personales.

El coaching nos ayuda a **desbloquear todo nuestro potencial** para maximizar nuestro desempeño y rendimiento, a través de la conversación, de preguntas poderosas y desafiantes, tomando conciencia, analizando, dándonos cuenta de dónde estamos y de dónde queremos estar realmente, y poniendo en marcha un **plan de acción** que nos lleve a lograr los objetivos que deseamos del modo más rápido y efectivo posible.



Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

El Coaching se define como un **proceso circular** basado en una relación de diálogo entre un el/la coach y su coachee, cuyo objetivo primordial es que **el coachee entienda su propia problemática y aprenda a enfrentarla** a través del compromiso que mantiene consigo mismo/a y con el/la coach.

¿Alguna vez has intentado entrar en una página web y el explorador no la ha encontrado? Seguro que sí. En muchos casos os da un mensaje parecido a éste: “Ups! Esta página no existe”. Pero otras veces os dice: “Página en construcción”. Pues bien, el proceso de Coaching debe entenderse como uno de esos espacios, es un **“espacio en construcción” y armonización** basada en una relación de ayuda que proporciona el camino hacia el cambio para la mejora de la calidad de vida y, si se desea, el éxito profesional.

En definitiva, el Coaching es una **herramienta de gestión del cambio de nuestros estados emocionales**, cuando éstos nos impiden alcanzar nuestros objetivos.

En cuanto a la “composición” del Coaching, podemos decir que es una mezcla de múltiples nociones y herramientas extraídas de escuelas filosóficas y psicológicas principalmente, siendo más notables sus raíces humanísticas.

Estas raíces tratan a la persona como un ente independiente de la noción de destino y de su pasado, y que tiene la capacidad de elegir y así cambiar sus actitudes con respecto al entorno.

Sin embargo, y pese a que el Coaching es un proceso de ayuda, disiente de otros procesos del mismo campo en cuestiones tan básicas como la filosofía de partida y la postura que adopta ante las problemáticas de sus clientes. Por tanto, es fundamental enfatizar que el Coaching:

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

- **No es terapia**, ya que por lo general no trata con elementos del pasado de la persona, sino que se enfoca en el futuro.
- **No es asesoría ni consultoría**, ya que no indica lo que tenemos que hacer.
- **No es mentoring ni entrenamiento**, ya que no imparte conocimientos ni instrucciones.

Desde el Coaching **no se trata de impartir conocimientos, de lo que se trata es de ayudar a descubrirlos**, como en la tradición socrática de la mayéutica, preparando a sus coachees para desarrollar las competencias necesarias para el cambio, que los llevará hasta el cumplimiento de sus objetivos del modo más eficaz y rápido posible.

Hay una máxima del Coaching: el Coaching es lo que cubre el vacío entre el sitio donde estamos y el lugar donde queremos estar. Es decir, el Coaching surge para solucionar la discrepancia entre lo que somos y lo que queremos ser.

Entonces... ¿sería acertado decir que el objetivo último del Coaching es que el coachee encuentre, o al menos se encamine hacia, la felicidad? Con ese objetivo en mente trabaja el Coaching y el Coach.

Lo más probable es que te hayas preguntado muchas veces o te hayan preguntado: “Bueno, y tú, ¿qué es lo que realmente, de verdad de verdad, quieres de la vida?”. Casi todas las personas del mundo contestan lo mismo: “Ser feliz”. Porque, ¿no es eso lo que todos queremos al final?

En este sentido, la diferencia entre cada uno de nosotros puede así parecer ínfima o incluso inexistente. Pero la GRAN diferencia radica en la respuesta a una única pregunta:

¿Qué es ser feliz para ti? o ¿qué es el éxito para ti?

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

La respuesta, reflexionada, de cada uno o cada una a esta pregunta tan sencilla aparentemente es única, tanto como cada una de las personas a las que se les pregunta. Y averiguar cuál es esa respuesta es la tarea del Coaching.

El/la coach es **aquella persona que se formó para motivar y ofrecer técnicas a otra persona con la finalidad de que ésta llegue a alcanzar las metas que se proponga**. Esta figura se identifica comúnmente con la de un/a entrenador/a, por ejemplo, un entrenador o entrenadora de fútbol que ayuda a sus jugadores/as a aumentar sus propias habilidades. Poniendo el foco en esta situación podemos observar lo siguiente, un entrenador/a puede lograr que una persona que sabe jugar al fútbol brille, puede ayudarla incluso a desarrollar aquellas habilidades que ya tiene, pero ¿acaso puede hacer algo por un/a profesional del fútbol que no sepa jugar? Cuando una persona tiene las herramientas para conseguir algo, un el/la coach puede prestarle su ayuda para mejorar, o puede ayudarle a utilizar todo su potencial.

De forma general podemos decir que el/la coach es un o una **profesional que trata de que su clientela logre lo mejor de sí misma**, tanto a nivel físico, como sucede en el deporte, o como persona, como profesional, como emprendedor o emprendedora, etc.

El/la coach como entrenador/a

Para ser una entrenadora o entrenador efectivo/a, el primer requisito es dominar la tarea que tienen ante sí. Posteriormente, es necesario desglosar el proceso que se quiere enseñar.

En un entrenamiento, en primer lugar, se demuestra la forma en la que se debe encarar una tarea, y después se debe permitir que la persona intente hacerla por sí misma. Ya, por último, toca asegurarse de que la persona que la persona que aprende domina el método que se le ha enseñado.

El/la coach como consejero/a

En su faceta de consejero/a, un/a coach, debe ayudar a su clientela a entender el trabajo que éste realiza, esto antes de llevarlo a cabo. Desde reforzar la motivación de las y los clientes y ofrecerles una información honesta y también precisa, además de las directrices sobre sus expectativas laborales.

Para lograr todo ello, es imprescindible que el el/la coach disponga de tiempo, de energía, de voluntad e información suficiente para compartir con su clientela. Hay dos tipos de consejería:

- **Interna**, enseña capacidades y sentido común corporativo
- **Externa**, ayuda a la persona a construir una carrera profesional.

El/la coach como corrector/a

Corregir un desempeño que no es adecuado es una función que el/la coach debe desempeñar al igual que otras consideradas más positivas. Para ello, tendrá que evitar las acusaciones, simplemente debe estudiar el comportamiento de su clientela tratando de comprenderlo y ayudarlo a cambiarlo.

Existe un modelo concreto, el de **Acción Positiva Específica (APF)** que ayuda a mejorar los comportamientos mediante un estudio del mismo, formulando pregunta y posteriormente, logrando acuerdos para dar solución a los problemas que se presentan. Una vez éstos estén resueltos, se deja un poco de lado el pasado y se pone la mirada en el futuro.



Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

En función de la relación que el el/la coach tenga con la organización, existen varios tipos:

TIPOS DE COACH		
INTERNO	Pertenece a la organización	Conoce la cultura organizacional, y resulta particularmente útil si la organización requiere de amplios conocimientos sobre el negocio o industria. Adicionalmente, suele ser más económico y eficiente, al vincular el coaching con otras funciones de RRHH como entrenamiento y desarrollo organizacional
EXTERNO	No pertenece a la organización	Puede resultar mejor si la compañía tiene abundante conflictos y divisiones políticas. Igualmente es preferible si la empresa tiene inclinación hacia los expertos externos o los requerimientos van más allá de las habilidades de sus entrenadores internos.

¿Cuáles son las cualidades de un buen coach?

Un/a coach que sea emocionalmente inteligente y que sepa manejarse con soltura con las herramientas de Programación Neurolingüística (PNL) podrá ayudar a las personas de una manera más profesional, eficiente, y humana, a lograr los cambios que desee.

Ser **EL/LA COACH** no es simplemente dedicarse al Coaching. Es más, una filosofía o un estilo de vida. Podemos definir al el/la coach como una persona que consigue:

- **Ser capaz de afrontar cualquier reto o dificultad** de la vida.
- **Ser líder** de su propia vida y autogenerar la motivación necesaria.
- **Ser un facilitador/a**, compañero/a, guía de otros/a para ayudarles a redescubrirse y alcanzar sus metas.
- **Ser un maestro o maestra** de su propia gestión emocional.
- **Ser coherente** con sus valores más profundos.
- Ser capaz de **vivir de su pasión**.

¿Cuáles son las habilidades de un buen o buena coach?

- **Flexibilidad**, para alcanzar metas, la flexibilidad es un ingrediente necesario.
- **Claridad**, un o una coach tiene que asegurarse de ofrecer una comunicación clara, poniendo cuidado en que ésta sea demás asertiva. Así el mensaje llegará de una manera clara a su clientela y ésta aprenderá a comunicarse del mismo modo. La comunicación del coach no debe de ser pasiva, dejando que el mensaje sea interpretado y menos aún, ser un comunicador agresivo, esto afectaría a la confianza y a la relación con la persona. Apoyar significa aportar ayuda al equipo, dándole lo que precisa, tanto en forma de información, materiales, consejo o simple comprensión de la situación.

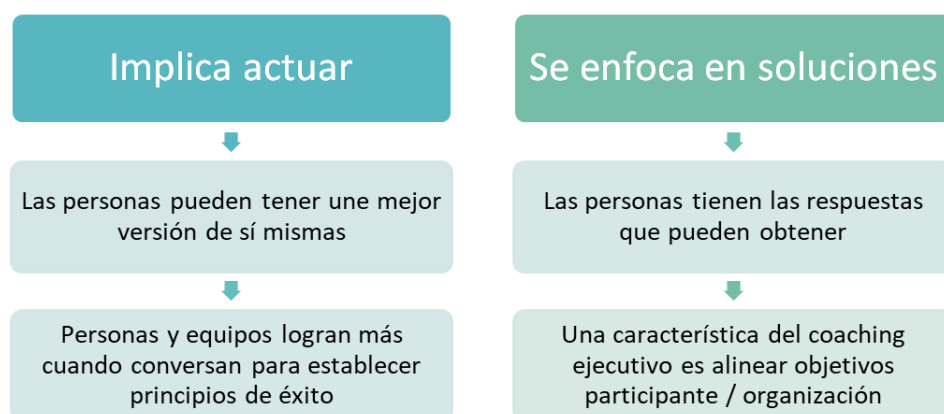


Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

- **Confianza**, la cual permite que las personas sepan que pueden confiar en lo que se hace. Significa señalar los éxitos logrados y revisar conjuntamente las causas de estos éxitos y otorgar el reconocimiento de la victoria conseguida.
- **Mutualidad**, compartir la misma visión de las metas como algo común. Para ello, es necesario dedicarle tiempo a la explicación de los detalles de dichas metas.
- **Respeto**, consistente en tratar a las personas de una forma amable, dirigiéndose a ellas por su nombre, cuidando la forma, el lenguaje utilizado, etc. Buscamos el promover, con nuestras palabras, unos determinados comportamientos y actitudes.



2.3. Principios del coaching, aspectos éticos y código deontológico



El coaching se introdujo en España como proceso de mejora del desempeño personal, profesional y empresarial, después de haber sido desarrollado, varios años antes, en otros países.

Los grandes exponentes y promotores han sido Estados Unidos, Inglaterra, Francia y Japón, entre otros. Es por esto que existen diferentes asociaciones de coaching, para regular la profesión y ofrecer un mejor servicio.

Cada una de las diversas asociaciones cuenta con **su propio código ético o deontológico**, tomaremos como ejemplo el de la **Asociación Española de Coaching (ASESCO)** elaborado bajo los estándares de conducta de la International el/la coach Federation (ICF).

Puedes verlo en la siguiente página:

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

ESTÁNDARES DE CONDUCTA ÉTICA

Sección I-Conducta profesional a largo plazo:

1. *Mostraré siempre el Coaching como una profesión con competencias propias de actuación, clarificando en todo momento su ámbito de aplicación, y sus límites de actuación, para evitar confusión en el público.*
2. *Honraré los acuerdos que haga en todas mis relaciones. Construiré claros acuerdos con mis Clientes/as que incluirán: confidencialidad, informes de progreso y otros particulares.*
3. *Respetaré y honraré los esfuerzos y contribuciones de los demás.*
4. *Respetaré la creatividad y el trabajo escrito de los demás promocionando mis propios materiales y no falsificándolos o presentándolos como propios.*
5. *Definiré claramente cuál es mi área de actuación profesional, y cual no lo es.*

Sección II-Conducta profesional con clientes:

6. *Reconozco exactamente mi nivel de competencia en coaching, y no exageraré mis calificaciones, especialidades o experiencia como coach.*
7. *Me aseguraré que mi cliente comprende la naturaleza del coaching y los términos de los acuerdos de coaching entre nosotros.*
8. *No mentiré ni engañaré intencionadamente o haré falsas afirmaciones acerca de lo que mi cliente recibirá del proceso de coaching o de mí como su coach.*
9. *No daré a mis clientes o a probables clientes, información o consejos que yo sé que pueden ser engañosos o que van más allá de mis competencias.*
10. *Estaré alerta para informar a mi cliente en caso de no estar beneficiándose del proceso de coaching, y fuera conveniente que trabaje con otro el/la coach o recurso, y dado el caso, ayudaré al cliente a realizar este cambio.*

Sección III-Confidencialidad / Privacidad:

11. *Respetaré la confidencialidad de la información de mis clientes, excepto que sea autorizado por mi cliente o requerido por la ley.*
12. *Obtendré acuerdos con mis clientes antes de dar a conocer o publicar sus nombres como clientes o referencias o alguna otra información que pueda identificarles.*
13. *Obtendré acuerdos con la persona que recibe coaching, antes de publicar o dar a conocer información para otra persona que me compense.*

Sección IV-Conflictos de interés:

14. *Intentaré evitar conflictos entre mis intereses y los intereses de mis clientes.*
15. *Cuando algún conflicto actual o potencial conflicto de intereses surge, yo lo revelaré abiertamente y discutiré a fondo con mi cliente como resolverlo de la mejor manera posible para mi cliente.*
16. *Revelaré a mi cliente toda compensación anticipada por terceras partes que yo recibiera por referencias o consejo que concierne al cliente.*

3. Tipos de coaching

Ante cualquier tipo de cliente, la filosofía y técnicas de coaching son exactamente las mismas. Entre unos y otros **la diferencia que existe es básicamente la naturaleza de la clientela, por tanto, la finalidad que cada uno o una busca**. Eso sí, hay que tener muy en cuenta el contexto nos movemos.

En este sentido los coaches ontológicos son los pioneros, puesto que desarrollan técnicas según el contexto en el que se encuentren. El coaching se puede clasificar de diferentes maneras, dependiendo a quien va dirigido y los objetivos que se buscan.

Coaching personal

Este enfoque de coaching se dirige a **individuos que persiguen metas y aspiraciones en su vida personal**, alejadas del entorno empresarial.

Dentro de este contexto, las personas pueden colaborar con un coach personal para definir sus objetivos vitales o avanzar hacia sus metas personales. Estos propósitos pueden abarcar pasar más tiempo con la familia, perfeccionarse en su carrera, explorar el mundo a través de viajes, o potenciar su bienestar físico.

El coach plantea una serie de preguntas clave, tales como:

¿Sabes cómo influyen tus metas en los que te rodean?

¿Sabes lo que quieres?

¿Qué te impide conseguir tus objetivos?

¿Sabes cuáles son tus metas?

¿Qué recursos necesitas para avanzar en tu meta?

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

En el coaching personal se trabaja hacia los siguientes objetivos:

- Desarrollo personal y profesional
- Llevar a buen final los proyectos personales
- Mejorar la calidad de vida
- Incremento de la autoestima y confianza
- Mejorar las relaciones interpersonales (pareja, hijos/as, familia...)
- Superar crisis vitales
- Desarrollar habilidades de comunicación
- Eliminar situaciones de ansiedad y estrés
- Encontrar equilibrio emocional

En definitiva, conseguir aquello que la persona desea.

Coaching ejecutivo

El coaching ejecutivo se orienta hacia **directores y ejecutivos que desean mejorar su rendimiento en el ámbito laboral**. No obstante, uno de los objetivos centrales del coaching ejecutivo es **alcanzar un equilibrio entre la vida profesional y personal**. Asimismo, podemos distinguir entre el coaching ejecutivo dirigido a empresarios y emprendedores.

En España, el coaching ejecutivo es ampliamente difundido y se ha implementado rápidamente. Esto se debe a la necesidad de los líderes empresariales y ejecutivos de desarrollar nuevas habilidades de gestión y liderazgo, así como de autocontrol, en respuesta al creciente nivel de competencia y las cambiantes demandas del mercado.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Algunas de las cuestiones típicas que el coach plantea incluyen:

¿Sabes los pasos que debes dar para lograr tu objetivo?

¿Tienes obstáculos en tu carrera profesional?

¿Te gusta realmente tu trabajo?

¿Sientes que puedes dar más de ti misma?

¿Cuáles son tus fortalezas directivas?

Coaching empresarial

El coaching empresarial **se desarrolla dentro de una organización.**

El coach puede ser **interno**, ocupando un cargo de gerente o formando parte del departamento de Recursos Humanos, o **externo**, contratado específicamente para esta labor.

El **objetivo principal** del coach es impulsar el máximo potencial de cada colaborador, motivarlos, involucrarlos y encontrar las estrategias más efectivas para que todos desempeñen su trabajo de manera óptima. Marshall J. Cook identifica diversos beneficios específicos del coaching empresarial:

- **Desarrollar habilidades del personal:** El éxito en una tarea genera confianza y motivación, estimulando un alto rendimiento en diversas áreas.
- **Diagnosticar problemas de rendimiento:** Cuando un colaborador/a no alcanza su máximo rendimiento, es fundamental indagar en las razones. Un/a buen coach

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

comienza buscando la opinión de los empleados y las empleadas y escuchándolos/as para obtener un diagnóstico preciso y colaborativo.

- **Corregir trabajo insatisfactorio:** El personal es una valiosa fuente de soluciones para mejorar el trabajo insatisfactorio.
- **Diagnosticar problemas de conducta:** Implicar a los empleados/as en la identificación de problemas de conducta y su impacto en la productividad.
- **Corregir comportamiento insatisfactorio:** Analizar la situación y las personas involucradas para lograr soluciones efectivas y ahorrar tiempo.
- **Fomentar relaciones laborales productivas:** Aplicar técnicas de coaching en el entorno laboral promueve un mejor desempeño y trabajo en equipo.
- **Brindar asesoramiento:** El/la coach puede servir como mentor/a para quienes buscan orientación y guiar a través de obstáculos.
- **Expresar gratitud:** Crear oportunidades naturales para reconocer esfuerzos y trabajo de calidad.
- **Estimular el autocoaching:** Capacitar a los trabajadores y trabajadoras en la resolución de problemas para que puedan abordar dificultades similares en el futuro.
- **Mejorar el rendimiento y la actitud:** Al fomentar la responsabilidad y la proactividad, se logra una mejora en la actitud y el desempeño laboral que va más allá de cualquier



Coaching ontológico

Este tipo de asesoramiento se fundamenta en una rama de la filosofía denominada ontología del lenguaje. Ofrece a las personas la capacidad de examinar, reflexionar, experimentar y cuestionar sus patrones mentales con el propósito de lograr resultados inmediatos.

No obstante, este enfoque **no se considera efectivo a largo plazo**, ya que podría convertirse más en un obstáculo que en una ventaja a largo plazo. Dado que esta es la forma en que las personas obtienen beneficios del asesoramiento, es probable que realicen otros cambios significativos y tengan confianza en alcanzar resultados satisfactorios.

El coaching ontológico está destinado a individuos en roles empresariales, laborales, educativos y **cualquier persona que desee mejorar su desempeño laboral a corto plazo y abordar cuestiones superficiales en lugar de profundas**. Los/as coaches ontológicos/as se distinguen de otros tipos de entrenadores/as en la medida en que observan a las personas y explican sus modos de vida, lo que les permite definir sus intereses y comprender cómo han evolucionado desde su comportamiento anterior hasta su comportamiento actual.

El coaching ontológico **se centra en el tipo de observador que somos en realidad**. Plantea la idea de que cada uno de nosotros/as posee una percepción del mundo que influye en nuestra conducta.

En otras palabras, la manera en que interpretamos lo que nos sucede incide directamente en cómo actuamos. En este contexto, al replantear nuestra identidad como observadores/as, podemos modificar nuestra conducta.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

El **enfoque del coaching ontológico** se orienta hacia la consecución de metas excepcionales, ayudando a identificar los enfoques adecuados para alcanzarlas. En este sentido, difiere de la aproximación convencional, en la que generalmente se busca resolver problemas o lograr objetivos de alguna manera. La recomendación aquí es trabajar de manera deliberada para obtener resultados.

Supongamos que el cliente tiene como meta un éxito profesional excepcional y aspira a convertirse en una persona competente, segura, sólida y reconocida. De hecho, al ser una persona con estas cualidades, es más probable que alcance su objetivo de éxito profesional.

La clave para lograr nuestras metas es descubrir quiénes debemos ser para alcanzarlas. Una de las barreras más comunes para el cambio y el aprendizaje radica en la creencia errónea de que las personas no pueden modificar su comportamiento. No obstante, sostenemos que nuestra forma de vida se basa en la interpretación que hacemos de nuestra historia personal, y al cambiar nuestra comprensión, nuestro comportamiento también cambia.

Es el proceso por el cual se enseña el cambio a las personas operando sobre su experiencia y no sobre sus conceptos.

La persona suele justificar su experiencia y dar sentido a la realidad sin tener en cuenta su perspectiva como observador/a. En este contexto, el coach ontológico asume el papel de un **"reflejo"** para el coachee. Este último exterioriza su experiencia ante el mundo o adquiere conciencia de la clase de observador/a que debe ser para obtener resultados en su vida. Con el fin de alcanzar resultados significativos, el coach ontológico desafía la interpretación que el coachee tiene de la realidad, sus vivencias y su comportamiento en el mundo, sustituyéndolos con **una nueva perspectiva**.

Coaching de equipo

La clave del coaching de equipo es el **desarrollo individual y el liderazgo de los miembros**, así como una **visión compartida** del futuro para producir los resultados que todos los miembros desean lograr.

Los equipos de alto rendimiento se crean gracias al compromiso y esfuerzo de todos los integrantes y por supuesto de sus líderes. Un equipo es un grupo de personas con habilidades complementarias que comparten los mismos objetivos, tareas y formas de colaborar; de lo que son responsables unos de otros.

La esencia del coaching de equipo es adaptar una **visión compartida** para obtener los resultados que la gente realmente desea. Cuando un equipo se alinea con una visión común, se convierte en un modelo para toda la organización. Sin embargo, hay grupos formados por personas con alto liderazgo personal, talento, habilidades y visión compartida durante un período de tiempo y no pueden entender por qué no lograron una alineación duradera.

Para reflexionar:

UBUNTU: "YO SOY PORQUE NOSOTROS SOMOS".

Un antropólogo planteó un conjunto de juegos para niños pertenecientes a una tribu africana. Colocó una cesta llena de frutas junto a un árbol y les anunció a los niños y niñas que el que llegara primero/a se haría con toda la fruta. Cuando les dio la señal para comenzar, todos y todas se tomaron de las manos y corrieron juntos hacia la cesta. Posteriormente, se sentaron en grupo para disfrutar de las frutas.

Cuando les cuestionó sobre por qué habían corrido de esa manera, considerando que solo una persona podría llevarse todas las frutas, respondieron: "Ubuntu". Explicaron que no podían concebir la felicidad si alguno de ellos se quedaba triste.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

En la cultura Xhosa, **"Ubuntu"** se traduce como **"Yo existo porque nosotros existimos"**.

Coaching educativo

El coaching educativo se fundamenta en el proceso educativo y está destinado a todas las personas involucradas en el desarrollo integral de los estudiantes, incluyendo familias, docentes y estudiantes.

Este enfoque busca **mejorar tanto los logros académicos como personales**. En lo que respecta a la estructura de la formación pedagógica, una de las responsabilidades de la escuela es involucrar a las familias en el proceso educativo de sus hijos e hijas para que se sientan parte activa de la comunidad escolar. Por lo tanto, es esencial identificar **estrategias claras** que fomenten la **participación y colaboración** de los padres y madres.

El coaching de aula, según la definición de Juan Fernando Bou en su libro "Coaching para Docentes", implica "entrenar al docente como asesor". Esto incluye la tutoría, donde los tutores y tutoras establecen pautas, orientan y colaboran con los estudiantes para corregir y apoyar su desarrollo y logro de metas.

El coaching de aula desempeña un papel importante al fortalecer la **autoconciencia de los/as estudiantes**, generando cambios positivos en su rendimiento y autoestima, y mejorando sus habilidades de comunicación tanto consigo mismos como con los demás.

Su objetivo es facilitar el proceso de **"aprender a aprender"**, que, junto con el logro de metas, es fundamental para el éxito.

Entre los objetivos del coaching educativo se encuentran:

- Fomentar un **cambio en el pensamiento** de los estudiantes.
- Ayudar a los estudiantes a tomar **conciencia de sus competencias y habilidades** individuales, tanto en general como en el proceso de aprendizaje específicamente.



Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

- Dirigir las acciones hacia la **consecución de objetivos**.
- Identificar todas las creencias y razones que limitan el crecimiento, permitiendo así **el desarrollo social, personal y académico**.
- Mejorar la autoestima y la confianza, promoviendo una **autoestima positiva**.
- Alcanzar el **éxito** en los resultados académicos.

Coaching deportivo

Como hemos dicho, el proceso de coaching nace en el ámbito deportivo y, con el paso de los años, se ha ido aplicando en diferentes ámbitos.

Es una técnica psicológica basada en relaciones profesionales continuas que ayuda a **lograr excelentes resultados en la vida y/o en el deporte**. A través del proceso psicológico del Coaching deportivo, los/as coachees profundizan sus conocimientos, aumentan su efectividad y mejoran su calidad de vida.

El coaching se desarrolla en varias sesiones en las que los entrenadores/as y los/as atletas se reúnen para **pensar en los objetivos y los medios para lograrlos** e identificar planes de acción específicos para implementar entre cada sesión de entrenamiento.

Sin embargo, el tiempo puede acortarse dependiendo de las habilidades técnicas y el trabajo previo entre entrenador/a y jugador/a. **Pensar y actuar** son dos aspectos fundamentales de la “misma moneda” del coaching. Es este ciclo continuo de reflexión, acción y retroalimentación en un proceso claro, consistente y secreto lo que produce resultados sorprendentes en el entrenamiento diario de los atletas.

El entrenador o entrenadora deportivo acepta la situación actual de su coachee, es el punto de partida y se centra en lo que está dispuesto a lograr, dándose cuenta de que

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

cada resultado depende de su intención. Eligiendo y actuando se fortalecen los resultados del entrenamiento deportivo. Por tanto, la tarea del profesional es **cooperar en el proceso psicológico a través de conversaciones efectivas** para:

- Descubrir, aclarar y definir lo que la persona quiere alcanzar.
- Estimular el autodescubrimiento.
- Suscitar soluciones y estrategias generadas por la propia persona.
- Mantener en la persona una actitud responsable y consecuente.

Health coaching

Los defensores del coaching sitúan sus intereses primordiales en persona. Destacan la importancia de consultar con un el/la coach de salud para obtener beneficios en varios aspectos: **aumentar el autoconocimiento, aumentar la conciencia sobre la salud y conseguir un enfoque holístico de la misma.**

Al mismo tiempo, utilizando los métodos proporcionados por el/la coach, puede, además, adquirir nuevos conocimientos y mejorar las habilidades para la vida, o disponer de métodos y recursos sistemáticos para lograr el objetivo de un plan de nutrición equilibrado.

Se trata de **lograr y mantener cambios positivos en el estilo de vida y las conductas alimentarias a lo largo del tiempo**, abriendo una cartera más amplia de opciones y oportunidades para mejorar la calidad de vida al reducir el impacto de los síntomas causados por enfermedades crónicas o agudas. Entonces, el objetivo es aumentar la satisfacción general, mejorar las relaciones con quienes nos rodean y con nuestros seres queridos y, en última instancia, **convertirse en la mejor versión de uno o una misma.**



Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

En los últimos años, el coaching nutricional se ha vuelto especialmente importante. Gracias a dicho entrenamiento, se pueden **mejorar los hábitos alimenticios y así optimizar el estado nutricional** controlando el peso, controlando el azúcar en sangre, bajando el colesterol o reduciendo la presión arterial. Así que no sorprende que haya alrededor de 23 escuelas de medicina diferentes el mundo que considera que la práctica del "healthy coaching" o coaching de salud como la mejor manera promover la salud y tratar una serie de enfermedades crónicas.

Cada vez más instalaciones y organizaciones médicas de todo el mundo cuentan con expertos en "coaching de salud", un método que brinda beneficios a los pacientes en poco tiempo. Esta forma de resolver problemas o conflictos es económicamente beneficiosa porque el **autoaprendizaje del paciente** para hacer frente a los problemas nutricionales y de salud es más rentable para el sistema de salud.



4. Conceptos clave del Coaching

4.1. Nuestros objetivos, zonas de aprendizaje y zona de expansión

- ¿Querría usted indicarme qué camino debo tomar para salir de aquí? - preguntó Alicia en la novela de Lewis Carroll.

- Eso depende en gran medida del lugar a donde quiera ir - respondió el gato.

- No me preocupa mucho a donde ir – dijo Alicia.

- En ese caso ¡poco importa el camino! – declaró el gato.

- ¿Cómo llegar si no sabemos a dónde ir?

Nuestro cerebro trabaja en objetivos, a menos que le digamos a dónde queremos ir, es incapaz de ayudarnos a llegar allí. Sin embargo, si queremos utilizar nuestros recursos y habilidades para lograr nuestros objetivos, en primer lugar, debemos responder la siguiente pregunta: **¿A dónde quiero ir?** y la respuesta a esa pregunta puede variar mucho dependiendo de nuestro estado emocional.

En la sociedad actual, donde la prisa nos mueve, rara vez nos da tiempo para pensar acerca del lugar hacia el que vamos, y menos aún acerca del lugar al que queremos llegar. La mayoría de las veces, vamos apagando fuegos repentinos y nos sentimos frustrados/as y estresados/as, pensando que nos crecen los enanos.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Sin embargo, **la base del desarrollo personal y profesional sostenible es sin duda conocernos a nosotros mismos/as**, conocer nuestros valores y saber si están alineados con los valores de la organización en la que trabajamos y con la vida que llevamos, saber qué queremos hacer, lo que no queremos determina lo que nos hace diferentes y lo que todavía tenemos que aprender. Y sólo prestándole atención podremos identificar verdaderamente nuestros objetivos y los recursos que tenemos para alcanzarlos de la forma más adecuada, sostenible y eficaz.

Pero la cosa es que, para lograr el objetivo, debemos saber que **conocer el camino no es suficiente, todavía tenemos que recorrerlo**. Y es mejor hacerlo con un buen par de zapatos, con una brújula en la mano, un mapa (navegador, ¿por qué no?), agua para saciar la sed, una mochila con las provisiones y ropa de abrigo por si acaso. ¿O acaso andas desnudo por las montañas? Comenzamos nuestro viaje, ¿qué sucede después de eso?

A medida que comenzamos a caminar, **necesitamos saber gestionar el cambio que queremos realizar para lograr nuestros objetivos**. Mide tu fuerza, determina las etapas, conoce a los compañeros y compañeras, supera los diversos obstáculos. Para que todo esto se haga realidad y nuestro camino sea una alegría y no una tortura, **es imprescindible que aprendamos a regular nuestras emociones, pensamientos y acciones** para que se conviertan en mediadores de este cambio y no en un obstáculo.

Los seres humanos están programados para sobrevivir, y este programa genético ha ayudado a la evolución humana a adaptarse a la nueva era durante muchos años.

Como decíamos, creemos que el desarrollo de estas áreas está ligado una vez más a la necesidad de **adaptarse al entorno cambiante actual**. El mercado cada vez más competitivo obliga a las empresas a contratar y formar cada vez más trabajadores

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

cualificados que día a día reinventen la empresa y sean capaces de atraer y fidelizar a clientes cada vez más exigentes.

Hasta la década de 1980, la innovación era el resultado de inversiones en ciencia y tecnología, y de competitividad en relación con el precio. Los aspectos relacionados con la creatividad y el conocimiento de los empleados se reducían al mínimo.

En la década de 1990, sin embargo, surgió un movimiento de cambio. Las innovaciones comienzan a asentarse cada vez más a nivel organizacional, donde el factor humano se coloca en primer plano. El desempeño depende cada vez más de la capacidad de coordinar los sistemas tecnológicos, organizacionales y de desarrollo humano. Se requiere experimentación, innovación y aprendizaje, y se están empezando a adoptar nuevos modelos en la economía global que ha revolucionado el panorama de la fabricación: la calidad total, la mejora continua, las organizaciones inteligentes, la reingeniería de procesos, el justo a tiempo, la automatización programable, etc.

Actualmente, el **principal valor añadido de las empresas son las personas**, no la tecnología, el capital o los productos. Y la principal diferencia entre el personal que trabajan en las empresas no radica en la formación o el conocimiento sino en su **enfoque para maximizar el talento, gestionar las emociones e interactuar con los demás**.

Es una necesidad adaptarse al entorno, vivimos para cambiar algo de la manera más rápida y efectiva posible, para estar satisfechos y disfrutar lo que hacemos, estamos obligados a responder una pregunta difícil: **¿cómo hacerlo?**

¡Aprendamos a regular nuestro estado emocional!

En el fondo, sabemos que queremos ser felices y tener abundancia, pero el sistema en el que vivimos evita que nos detengamos, y el piloto automático nos hace repetir

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

patrones que nos dejan una sensación agri dulce al final del día. Eventualmente nos calmamos permaneciendo en nuestra zona de “falsa” comodidad.

Si buscamos salud y felicidad, sabemos que necesitamos visitar más a menudo nuestra zona de excelencia y responder a las preguntas que nos lleven al equilibrio entre lo que la ambición nos pide, y lo que nuestra visión o nuestra alma exige de nosotros.

Es importante recordar los **factores que sabemos que nos traerán felicidad**: salud, amor, amistad, pasatiempos, familia, dinero, trabajo, crecimiento personal y más. El simple hecho de construir un puente entre nuestro estado actual y el estado que queremos alcanzar, y planear llegar paso a paso, genera esperanza y conseguir esa felicidad interior.

El coaching nos ayuda a seguir este camino en línea con nuestro plan de acción. Sin embargo, esto es solo el comienzo, y el comienzo de la marcha nos traerá **nuevos retos y aventuras que deberemos superar**. Habrá obstáculos, dificultades, limitaciones en el camino y pueden ser tan grandes que en ciertos puntos nos detengamos, nos hagan dudar, y en algunos casos desistamos y volvamos a donde empezamos.

El aprendizaje es activo porque requiere involucrarse en la acción, un campo de acción que nos anime a hacerlo de manera eficaz y eficiente para lograr nuestros objetivos. Este movimiento requiere la voluntad de **ir más allá de nuestra zona de confort** hacia una de expansión y aprendizaje para desarrollar nuestro potencial.

El proceso de diseñar el futuro requiere la humildad de reconocer que hay cosas que no sabemos y de las que debemos ser conscientes para cerrar la brecha entre lo que podemos y lo que aún no somos capaces de hacer, entre lo que podemos hacer y quienes queremos ser.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

El coaching comienza con estos conceptos básicos, y busca encontrar la **"verdad"** de cada persona, o, en otras palabras, tratar de **aprovechar todo el potencial de la persona** basado en esa verdad. El coaching "no es solo una técnica que debe usarse de una manera rígida bajo ciertas circunstancias, es una manera de ser y de pensar", dice John Whitmore. En este sentido, podemos **integrar las cuestiones socráticas como un recurso inherente** a nuestra personalidad que nos permite realizar procesos lógicos para descubrir nuestra verdad.

Por ejemplo, en muchas ocasiones nos encontramos con alguna amistad o familiar que nos habla de un problema y ¿qué solemos hacer?

- Dar una opinión sobre qué hacer
- Asesorar
- Subestimar el problema
- Cambiar de tema

Y, sin embargo, **¿quién ha intentado escuchar y entendido a través de preguntas?, ¿cómo esa persona está viviendo su problema?**

Sin duda, estas preguntas deben ir precedidas de una **escucha activa**, es decir, una escucha que involucre todos nuestros sentidos y comprenda el mensaje desde el punto de vista de la persona.

Así como podemos escuchar y hacer preguntas a los demás, también podemos adquirir el hábito de hacerlo con nosotros mismos; podemos borrar nuestros pensamientos. Como dijo William Shakespeare, *"No existe tal cosa como bueno o malo, es el pensamiento humano lo que lo hace así."*

Pongamos un ejemplo, imagina que alguien está de viaje, pero está muy frustrado. ¿Qué puedes preguntarte para entender y simpatizar con tu situación?

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Algunas opciones:

- ¿Cuál es mi estado actual?
- ¿Qué obtendré con esta condición?
- ¿Qué hago porque estoy en esta situación?
- ¿Cómo afecta esta condición mis actividades diarias?
- ¿Qué pasa si mi condición cambia?
- ¿Qué me impide cambiar?

Durante el coaching, el **enfoque de las preguntas** es el resultado de una **escucha activa**. Esto permite al coach centrar la atención del coachee en una línea lógica de pensamiento que le ayudará a **profundizar más y más en sí mismo en busca de su verdad**. Personalmente, cuando nos hacemos estas preguntas, es importante que nos escuchemos y esto incluye analizar nuestra parte física, mental y emocional. Podemos hacernos preguntas como:

- ¿Qué siento físicamente?
- ¿Estoy pensando de una manera lógica y racional?
- ¿Hay otras opciones que me faltan?
- ¿Cómo me siento cuando me hago esta pregunta?
- ¿Dónde lo siento?

En resumen, **las preguntas socráticas** pueden ser una **gran solución para cambiar nuestro propio estado mental o el estado mental de los demás**, así que siéntete libre de ponerlas en práctica.

Reencuadre

Otra técnica muy poderosa que nos permite ver situaciones desde diferentes perspectivas y así ver diferentes significados es el **reencuadre**. Como la propia palabra indica, "reencuadrar" significa volver a encuadrar.

Imagina que nuestros sentidos pudieran percibir todo lo que nos rodea, con todos los matices posibles, nos volveríamos locos y locas. ¿Por qué? Nuestro cerebro falla, no puede procesar toda esta información a la vez. Es como llenar la memoria de la computadora con la mayor cantidad de información posible, la computadora se quedará colgada y dejará de funcionar.

Para hacer frente a esto, **el cerebro ignora cierta información y solo presta atención a lo que le parece importante**, lo que hace que funcione de manera mucho más eficiente. Entonces, suponiendo que la omisión sea necesaria, la siguiente pregunta es qué buscar y qué no. **Según las preferencias personales, "encuadraremos" lo que creamos más adecuado.**



Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Cada uno tiene sus preferencias, cada uno "encuadra" lo que le interesa e ignora al resto, hasta el punto de que, si a una persona que pasea, le pedimos que nos describa la calle, podemos pensar que está hablando de un lugar diferente a la calle por la que nosotros/as también paseamos.

Ante una misma situación, **dos personas distintas pueden interpretarla de manera diferente.**

¿Por qué? precisamente porque encuadran la imagen o llaman la atención sobre diferentes partes de la situación.

Un día, una coachee expresó su preocupación por que tendría que dar una charla frente a cientos de empleados de su empresa. Su mayor temor era que alguien en la audiencia le hiciera una pregunta que no pudiera responder. El coach respondió que en ese caso solo 99 personas estarían satisfechas (en lugar de 100). Esta simple revisión ayudó a la coachee a realizar una presentación exitosa.

La palabra "reencuadrar", si piensas en sus usos fotográficos, es algo muy intuitivo: amplió el foco, y a medida que amplió, dejo de ver la pequeña parte que estoy mirando y veo las cosas desde otra perspectiva, más que una perspectiva global.

Desde esta nueva perspectiva, **¡elijo aquí la clave!** Yo decido qué estado de ánimo quiero, cómo quiero vivir esta situación, qué quiero para mí en este momento, qué relación quiero, el próximo paso, la próxima realidad. Yo decido lo que es "bueno" o "malo", porque en realidad, **¿quién decide?**

Entonces reencuadrar es ver cómo la persona da forma a la situación y la presenta de una manera diferente para que cambie el significado. Esa persona tendrá una perspectiva diferente y tendrá más opciones de acción.

¿Cuántas veces hemos dicho: "Bueno, nunca lo pensé de esa manera"?

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Al igual que con las preguntas socráticas, la escucha activa es esencial, la **flexibilidad es esencial** en el reencuadre.

Para cambiar tanto nuestro punto de vista como el de los demás, debemos estar abiertos a cambiar nuestro marco para adoptar diferentes perspectivas y así recibir diferentes significados. Eso afecta a nuestras emociones y comportamiento. Las reformulaciones pueden ser de muchos tipos diferentes, podemos usar el humor, jugar con el lenguaje, cambiar de significado, etc.

Para practicar el reencuadre, recomendamos hacer un ejercicio simple. Escribe dos listas en un papel, una con las situaciones negativas que has vivido o estás pasando y la otra con el reencuadre.

Por ejemplo:

SITUACIÓN NEGATIVA	REENCUADRE
Llevarse mal con el jefe	Así puedo aprender a tratar con todo tipo de personas
Tengo una enfermedad	Por fin podré descansar
Perdí los nervios	Ya he aprendido lo que debo hacer para la próxima vez

4.2. Creencias limitantes

Es difícil hablar de coaching sin hablar de las creencias. Las creencias son generalizaciones que hacemos sobre el mundo que nos rodea y que convertimos en reglas que seguimos. Actuamos como si estas fueran únicas y reales.

"Ya sea que creas que puedes o no, tienes razón"

Henry Ford

Es bien conocido el famoso caso de **Roger Bannister**, un corredor inglés que corrió una milla en menos de 4 minutos en 1954. Hasta este momento nadie había sido capaz de hacerlo, y de hecho se considera físicamente imposible. Es interesante que en el mismo año la barrera la superaron los 37 atletas, y un año después su número aumentó a más de 300. Después de superar la barrera física de ese nivel, al poco tiempo de lograrlo, Bannister respondió: *"Todo esto sucedió no porque la persona de repente se convirtiera en un ser más rápido, sino porque se dio cuenta de que no es una imposibilidad física sino una barrera mental."*

Creencias como "es imposible", "no puedo", "no valgo la pena", etc. influyen en nuestras mentes y dan forma a nuestras vidas todos los días.

Robert Dilts, uno de los principales defensores de la **Programación Neurolingüística (PNL)**, aborda esta idea diciendo: *"Nuestras creencias pueden moldear, influir e incluso determinar nuestros niveles de inteligencia, salud, relaciones, creatividad e incluso felicidad y éxito personal"*.

Teniendo esto en cuenta, es claro que desde la perspectiva del coaching es importante considerar las creencias del coachee ya que serán el filtro decisivo para el logro de sus

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

objetivos. Al igual que nosotros, debemos ser conscientes de nuestras creencias y del impacto que tienen en nuestra vida diaria.

¿Y cómo trata el coaching las creencias? Hay muchos patrones y opciones a seguir, en cuyo caso te recomendamos el siguiente ejercicio:

- **CONCIENCIA** (tomar conciencia de las creencias): Escribe todas las afirmaciones que ha escuchado desde la infancia que respaldan esta afirmación.
- **COMPRENSIÓN**: Escribe en un papel cómo crees que estas declaraciones han influido en la forma en que ha actuado hasta ahora.
- **DISOCIACIÓN**: ¿Hasta qué punto comprendes que estos pensamientos están "programados dentro de ti" y que puedes cambiarlos si lo deseas? ¿Con cuál de ellos te quedas y con cuál no?
- **DECLARACIÓN**: Escribe una declaración sobre lo que hará de ahora en adelante con respecto a esa creencia. Ser conscientes de nuestras creencias y estar abiertos/as a cuestionarlas y cambiarlas nos permitirá cambiar nuestras actitudes y alcanzar las metas que nos hemos propuesto.

Intención positiva

Nuestro comportamiento no es aleatorio en absoluto, sin importar la situación en la que nos encontremos. Siempre hay una razón detrás de él. ¿Puede ser que cuando experimentamos enfado hacia alguien, lo hagamos con la intención de obtener algún beneficio? ¿Y qué ocurre cuando nos sentimos tristes? La respuesta es sí, en efecto, cuando actuamos, lo hacemos con un propósito, porque de lo contrario, carecería de sentido.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

La Programación Neurolingüística (PNL) ofrece una perspicaz comprensión de que **la mayor parte de nuestro comportamiento es inconsciente**. Desde el momento en que nos despertamos por la mañana, realizamos numerosas acciones de manera automática, sin siquiera pensar en ellas, pero lo hacemos con habilidad. Tareas como cepillarnos los dientes, desayunar, vestirnos, e incluso conducir al trabajo, a menudo se llevan a cabo sin plena conciencia de los detalles, como la ubicación de cada plato o cómo atamos nuestros cordones.

En consecuencia, no solo debemos reconocer que nuestro inconsciente juega un papel beneficioso en nuestras vidas, sino también aprender a comunicarnos con él si deseamos sacar lo mejor de nosotros mismos.

El **Dr. Mario Alonso**, un experto en la influencia de los procesos mentales en nuestra salud, energía, talento y felicidad, ilustra de manera acertada la distinción entre la mente consciente y el inconsciente utilizando una metáfora: "la mente consciente es como el capitán de un velero, mientras que el inconsciente es como el viento que llena las velas. [...] El capitán debe aprender a comprender el viento y utilizarlo a su favor, o de lo contrario, no avanzará mucho".

Así que, como capitanes de nuestro propio barco, **es fundamental** que aprendamos a comprender el viento, es decir, **examinar nuestro inconsciente en busca de los beneficios que persigue**. A menudo, es sencillo identificar una intención positiva en comportamientos que consideramos correctos, como ayudar a una persona ciega a cruzar la calle. Sin embargo, ¿qué sucede cuando se trata de comportamientos que parecen contradecir la lógica?

Por ejemplo, consideremos a alguien que desea perder peso, pero continúa consumiendo alimentos poco saludables. Si le preguntamos qué beneficios obtiene de esa elección, es posible que no pueda proporcionar una respuesta clara, ya que en su

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

conciencia sabe que perjudica su salud. Aquí radica un conflicto entre su mente consciente, que busca la pérdida de peso, y su mente inconsciente, que parece resistirse.

El objetivo es descubrir cómo el inconsciente está obteniendo beneficios de esa dieta aparentemente perjudicial. **A menudo, el inconsciente recurre a estrategias que han funcionado en el pasado, aunque puedan estar desactualizadas. Por tanto, es esencial buscar un punto de partida y reconocer los beneficios que se han obtenido a lo largo del tiempo.** Una vez identificados, se vuelve crucial encontrar comportamientos alternativos que proporcionen beneficios similares, o de lo contrario, es probable que se recurra a la estrategia original.



Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Ejercicio: Preguntarnos por qué estamos actuando de cierta manera. Todas las preguntas deben ir precedidas de un para qué y siempre debemos que responder repitiendo el contenido de la pregunta y para...

En nuestro ejemplo anterior, esto sería:

Pregunta	Respuesta
¿Para qué comes alimentos poco saludables?	Para sentirme lleno
¿Para qué quieres sentirte lleno?	Para sentirme a gusto
¿Para qué quieres sentirse a gusto?	Para no sentirme solo
¿Para qué no quieres sentirte solo?	Para sentirme bien
¿Para qué quieres sentirte bien?	Para sentirme a gusto

En algún momento, identificaremos un punto de cierre que marcará el fin de nuestro proceso: **la respuesta se habrá alcanzado**. Un ejemplo claro de esto es cuando consideramos por qué alguien opta por consumir alimentos poco saludables. La razón va más allá de la simple ingesta de comida. En realidad, las personas recurren a estos alimentos para mitigar la sensación de soledad.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Una vez que hemos identificado esta intención positiva, nuestro objetivo será satisfacer esa necesidad de una manera más saludable. En el ejemplo anterior, la persona deberá aprender a lidiar con la soledad sin recurrir a alimentos no saludables.

Es importante destacar que este proceso de cambio de comportamiento arraigado puede llevar tiempo y esfuerzo. Sin embargo, debemos recordar que todos tenemos intenciones positivas subyacentes y que nuestros comportamientos, incluso aquellos que no deseamos, están motivados por estas intenciones. Por lo tanto, es fundamental ser flexibles al evaluar nuestro comportamiento y el de los demás, reconociendo que cada acción puede tener su propia intención positiva, incluso cuando los resultados no son los deseados.

4.3. Anclajes

En cuanto al anclaje, **las anclas** son situaciones o visualizaciones, canciones, palabras, frases, olores, sensaciones, etc. evocan recuerdos o emociones. Incluyen una conexión que surge entre un espacio físico y/o mental particular y el comportamiento y/o sentimientos asociados con él. En otras palabras, representan estímulo-respuesta, causa-efecto, ambiente-causa.

Estos anclajes pueden tener **diferentes significados** según el contexto en el que aparecen. Por ejemplo, escuchar a Julio Iglesias en la radio mientras conduces por Madrid en el día a día es diferente a escucharlo en tu luna de miel cuando viajas por Tanzania en un jeep con otros seis extranjeros. Claro, la carga emocional variará mucho.

Toda nuestra vida está llena de anclas muy útiles e inspiradoras y otras anclas poco atractivas que nos paralizan. Desde esta perspectiva, podemos cambiar las anclas que nos lastiman y limitan, y fortalecer las que nos hacen sentir imparables.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Paso a paso, **cómo crear un ancla** dirigida por un/a coach para su clientela es el siguiente:

- El/la coachee elige una **experiencia del pasado** en la que experimentó una emoción deseada de manera intensa.
- El/la coach pregunta a su cliente un lugar de su mano **donde querrá que le realice el anclaje**; así como la presión adecuada y la señal que le hará cuando reviva la situación.
- El/la coach le pide al cliente que **cierre los ojos y se conecte con ese momento** elegido como si estuviera allí. Mirando lo que miraba, escuchando lo que escuchaba, sintiendo lo que sentía como si estuviera allí.
- En ese momento, el/la coach dispara el anclaje y presiona durante el tiempo acordado (30 segundos). El/la coach **calibrará las reacciones fisiológicas del cliente**.
- El/la coach entonces pregunta: **“¿Cuál es el lugar del cuerpo en dónde sientes la sensación?”** “Ahora imagina un color que se relacione con esta sensación y dímelo” “Ahora elige una palabra que tenga relación con esta vivencia y repítela interiormente y cuando lo hayas hecho hazme la señal”
- Al hacer la señal, el/la coach vuelve a apretar el anclaje en el lugar y con la presión convenidas y dice: **“Revive la experiencia original como si estuvieras allí...mira lo que mirabas...escucha lo que escuchabas...siente lo que sentías...y al conectar con las sensaciones imagina el color relacionado...y la palabra que elegiste...”** El/la coach mantiene la presión durante 30 segundos calibrando las reacciones fisiológicas y luego se le pide que abra los ojos...
- El/la coach hace un estado interruptor haciendo una pregunta irrelevante **“¿Qué cenaste ayer?”** para que se desconecte de la sensación
- **“Vuelve a cerrar los ojos”** y el/la coach le aprieta de nuevo el anclaje y le dice:
- **“Ahora imagina el color que has elegido...y repítete interiormente la palabra escogida...”** Cuando se calibre que la persona ha conectado, se termina el ejercicio.

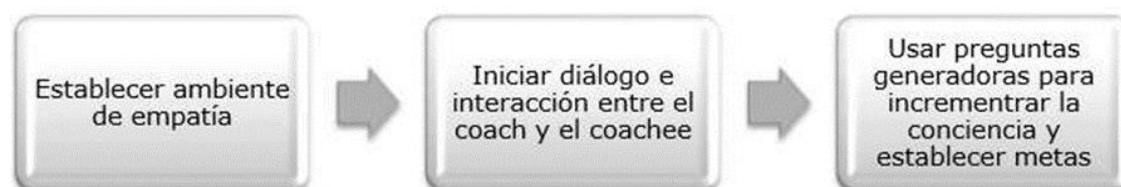
Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

- Se realizan **comentarios sobre qué le ayudó más a conectar con la emoción:** Visual, Auditivo o Kinestésico.

Se pidió a los entrenadores y entrenadoras que probaran la eficacia del ancla disparándola ellos/as mismos. Si eso no funciona... repite de nuevo con una experiencia más vívida e intensa.

5. Técnicas y recursos

La técnica del coaching incluye las siguientes estrategias:



- 1. Establecer una relación empática y cercana con los/as coachees**, entendiendo la empatía como la capacidad de comprender a los demás desde su punto de vista, entender sus sentimientos y pensamientos. Cuando un/a coachee se siente comprendido/a, estará más dispuesto a compartir historias, logros y desafíos en su vida personal y profesional.
- 2. Involucrarse en un diálogo cercano** con el/la coachee practicando la escucha empática y el cuestionamiento con preguntas estratégicas.
- 3. Utilización de preguntas que animen a los/las coachees a crear conciencia** explicando sus necesidades y metas a alcanzar; y, por supuesto, elaborar un plan de acción con estrategias que lo/la guiarán para lograr los objetivos deseados.

De ahí el concepto de transformación personal y la naturaleza ontológica del coaching. Estas son las premisas básicas que, además de una impecable ética personal y

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

responsabilidad profesional, se vuelven fundamentales para mantener el éxito en la práctica del coaching.

Sin ellos, sus logros se verán seriamente amenazados:

- Escucha activa y reflexiva.
- Intuición.
- Respetar a los demás.
- Centrarse en los cambios ontológicos en lugar de la ganancia personal.
- No dar consejos (aunque hay excepciones).
- No decirle al coachee qué hacer, y mucho menos cómo comportarse.
- Eliminar las palabras "debería", "debería", "debería estar bien".
- Validar las opiniones de los coachees, incluso si no están de acuerdo, y ayudarlos a reformular sus creencias.
- No presionar. No hacer interpretaciones psicoanalíticas.
- Empatía.
- Ser competente en la formulación de preguntas.

5.1. Fases del proceso de coaching

A continuación, presentamos nuestro propio modelo del proceso de coaching, desarrollado sobre la base del modelo " **Educación de objetivos y problemas en el Coaching Ágil Wolk**".

Nuestro modelo consta de cuatro etapas y cada etapa de tres pasos.

INTRODUCCIÓN FASE 1: ACUERDO

Paso 1. Primera reunión

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

El proceso de coaching comienza con una solicitud por parte de una persona o personal de una empresa que es consciente de que está pasando por una situación que puede ser positiva o negativa (por ejemplo, encontrar una meta profesional o un conflicto personal). Para resolverlo, necesitan la guía de un/a coach con las herramientas y habilidades necesarias.

El/la coach y los/las coachees no se conocen, y deben trabajar para generar confianza y crear un ambiente agradable. Durante este tiempo se determina la duración de la sesión y se firma un acuerdo de confidencialidad.

El/la coach utiliza las preguntas con el fin de conocer a los clientes o clientas y responder a sus preguntas. Algunos ejemplos de preguntas en esta etapa:

- ¿Cómo es tu vida? ¿Estas satisfecho con ella? ¿Qué aspectos necesita mejorar?
- ¿Cuál es tu principal tarea/trabajo/estudio?
- ¿Cómo te sientes con tu vida? ¿Qué te preocupa, te interesa?
- ¿Qué experiencias son importantes en tu vida y por qué?

Paso 2 Establecer objetivos de proceso y establecer metas.

El/la coach introduce preguntas como: **¿Qué está pasando? ¿Qué te interesa analizar durante estas sesiones?** Intenta comprender la situación actual, definir claramente sus objetivos, encontrar las realidades que requieren cambios e interpretar la situación.

El/la coachee, con la ayuda del coach, explica qué espera del proceso, redefiniendo expectativas, poniendo límites, examinando emociones y adoptando una actitud diferente para asumir la responsabilidad del proceso y no cederlo a otra persona.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Otras preguntas que utiliza el el/la coach durante esta fase son: **¿Qué te pasa? ¿Qué te interesa abordar? ¿Qué quieres ver en esta sesión de coaching? ¿Cuáles son tus expectativas? ¿Qué resultados esperas?**

Paso 3. Acuerdo

Puede ser un acuerdo escrito o un acuerdo oral. Este paso implica realizar una reunión, ya sea de forma remota o en persona, donde ambas partes establecen las **bases de la relación** y acuerdan **trabajar juntas hacia un objetivo común**.

Es muy importante **dejar reflejado el papel de apoyo**, no de solucionador de problemas por parte del coach.

FASE 2. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE COACHING: PLANIFICACIÓN Y FEEDBACK

Después del primer contacto, el el/la coach debe comenzar a **planificar**. Estas son sus principales herramientas:

Paso 1. Crear un programa maestro del proceso de formación

Este programa general incluirá el número de sesiones, duración, participantes, objetivos, contenidos, etc.

Paso 2. Establecimiento de la Ficha de Planificación de cada Sesión

Este archivo debe contener al menos lo siguiente puntos:

- Número de sesiones y duración de la sesión
- Participantes
- Fecha de implementación

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

- Objetivos a alcanzar al diseñar las sesiones
- Contenido para trabajar en sesión
- Estrategias para involucrar a los participantes
- Las acciones para el desarrollo están limitadas en el tiempo
- Recursos y equipos necesarios para el desarrollo

Paso 3 Crear un programa de entrenamiento personal o un plan de acción

Los primeros contactos permitirán al coach recopilar toda la información y reorganizar el feedback creado, evaluándolo para localizar causas, efectos y soluciones.

Después de identificar las causas, se desarrolla un programa de entrenamiento personal o un Plan de Acción. Este plan es un **documento vivo que cambiará** a medida que evolucione la sesión **dependiendo de las necesidades y prioridades del cliente.**

FASE 3. IMPLEMENTACIÓN: LAS SESIONES DE COACHING

Paso 1: Presentar, definir e interpretar

1. Introducción o presentación

Una buena presentación de la sesión de coaching debe tener objetivos claros, establecer reglas básicas, ser clara y enfocada en el tema, usar un lenguaje simple y comprensible y estar abierta a nuevas ideas que pueden incluirse en la lección.

2. Romper el hielo I

Se realiza algún juego, dinámica, visionado de un video, reproducción de una canción que nos invite a entrar en el tema, a distender o a relajarnos.

3. Identificar el problema, buscar alternativas y opciones de acción.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Utilizando una variedad de métodos o estrategias, la idea es que una personas o grupo exprese sus opiniones y ofrezca alternativas y medios que realmente le parezcan más apropiados para resolver el problema.

Un método común utilizado es el **debate o la lluvia de ideas**, aunque existen infinidad de métodos para conseguir este objetivo.

Esta fase de diagnóstico debe hacerse en equipo porque las habilidades de escucha son esenciales. Los/las coaches deben evitar la tentación de decir inmediatamente lo que ellos/as creen es el problema. En su lugar, deben asegurarse de que no haya distracciones evitando la tentación de dirigir la conversación y practicando la "escucha activa", un proceso donde los/las coachees deben reflexionar sobre su percepción del proceso.

¿Cómo proporcionamos esta retroalimentación? A través de expresiones no verbales que demuestran interés: contacto visual, asentir con la cabeza, etc. y, como decíamos, a través de preguntas.

Aquí hay otro factor clave: **la capacidad de hacer buenas preguntas**. Como buen/a coach, debes ser capaz de hacer las preguntas correctas para ayudar a alcanzar los objetivos de la sesión de coaching con cuidado y entusiasmo.

Los/las coachees plantean alternativas para hacer frente a la situación que atraviesan. Cada opción propuesta es analizada y seleccionada según corresponda para resolver el problema.

Algunas de las **preguntas utilizadas** en este paso son:

- ¿Qué acciones alternativas cree que podrían tomarse?
- ¿Qué estrategias pueden ayudarte a conseguir lo que quieres? ¿Qué te hace pensar en ellos como alternativas?

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

- ¿Qué vas a hacer? ¿Cómo puedes ayudar a cambiar lo que pasó?
- ¿Por qué harías esto? ¿Qué resultados esperas?
- ¿Qué ves como un obstáculo para la acción? ¿Dónde ves obstáculos?

Paso 2 Diseñar operaciones efectivas y luchar por el cambio

1. Romper el hielo II

Al igual que en el paso 1, utilizaremos cualquier recurso que nos permita darle vida a la sesión y relacionarla así con el tema que estamos desarrollando: podemos dibujar un cuadro de pared, meditar un dicho o imagen, escuchar un cuento.

2. Establecer una meta o compromiso con el cambio

En esta etapa, se identifica una estrategia efectiva de resolución de problemas: como se mencionó anteriormente, los/las coaches efectivos/as crean situaciones en las que nunca más se necesitarán. Finalmente, es importante establecer un **sistema de retroalimentación** para asegurar que los planes de acción se implementen en la práctica.

Una vez que se ha establecido una meta, el trabajo del coach es ayudar al cliente a mantener su determinación para lograr esa meta. Las investigaciones muestran que el compromiso de una persona con un objetivo puede depender de **factores internos** (p. ej., la autoeficacia: la creencia de una persona en sus capacidades), **factores externos** (p. ej., retroalimentación positiva, apoyo de su red de amistades y apoyo de personas influyentes) y **la interacción**, (los/as coaches deben ser sensibles a las diferencias individuales).

Hay muchas herramientas para priorizar sus necesidades y objetivos. Verá algunos ejemplos en las siguientes páginas, ahora mostramos solo una de ellas:

Roleplaying

Para ello, podemos utilizar una valiosa técnica de juego de roles.

Se puede realizar una simulación de juego de roles para que los coachees puedan reflexionar y practicar lo que han aprendido. No se deben hacer preguntas en esta etapa, ya que pueden surgir durante el juego de roles.

Paso 3: Desarrolle acciones efectivas y comprométase con el cambio

1. Romper el hielo III

Al igual que en los pasos anteriores, utilizaremos cualquier herramienta que nos permita combinar contenidos de forma única: vídeos, canciones, fotos, historias, etc.

2. Reflexiones finales

El/la coach combina aprendizaje y compromiso con la acción; preguntando al coachee qué ha aprendido durante las sesiones e invitándolo a reflexionar.

Se guía por preguntas como:

- ¿Ya reflexionaste? ¿Qué harías diferente si te pasara algo similar?
- ¿Qué estás pensando ahora?
- ¿Cómo te sientes ahora?
- ¿Qué vas a hacer? ¿Cuál es su compromiso con la acción?

3. Cierre

Hay varias formas de cerrar sesión. Si esta es una sesión en la que simplemente dos personas (el/la coach y coachee) pueden terminar con un apretón de manos, un beso, una frase para la próxima sesión...

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Si es una reunión, podemos hacerlo con técnicas de relajación, estiramientos, etc. Cada elemento es importante siempre que nos permita dejar un buen sabor de boca.

FASE 4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Paso 1. Completar la hoja de evaluación de la sesión

Esta herramienta permite a los/las coaches evaluar las intervenciones de manera profesional. Esta hoja debe contener las siguientes secciones:

- ¿Qué sucedió durante la sesión?
- ¿Se han logrado los objetivos anteriores?
- ¿Cuáles fueron los principales logros de la sesión?
- ¿Cuál es la principal dificultad de la sesión?
- En la próxima sesión, tengo que trabajar en...

Paso 2 Preparar el informe final

Un juego de tarjetas de puntuación para cada sesión ayudará en la preparación del Informe Final. Esta herramienta permitirá a los entrenadores desarrollar aún más su experiencia y reflexionar sobre la práctica profesional.

Paso 3: Continúa con tu plan de entrenamiento personal

El monitoreo puede realizarse en persona, en línea, por teléfono o durante la próxima sesión de coaching. Para el seguimiento de los aprendizajes, cada participante o todo el equipo tendrá una reunión o sesión adicional tras la intervención, durante la cual también se realizará un **seguimiento de los objetivos** marcados por los/las participantes, así como su **Plan de Acción**.

Cuando compartimos experiencias, tomamos conciencia de aspectos de nosotros mismos, derribamos barreras personales y construimos para lograr el estado deseado

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

en la vida. La confianza que se compartirá con otros/as participantes se basará en un compromiso de respeto mutuo y confidencialidad.

- Casos reales: intercambio de experiencias.
- Conocimiento de las experiencias de otras personas.
- Superación de barreras y creencias limitantes.
- Utilice la sinergia del grupo.
- Acompañar el proceso personal.





Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

5.2. Estrategias para el establecimiento de objetivos

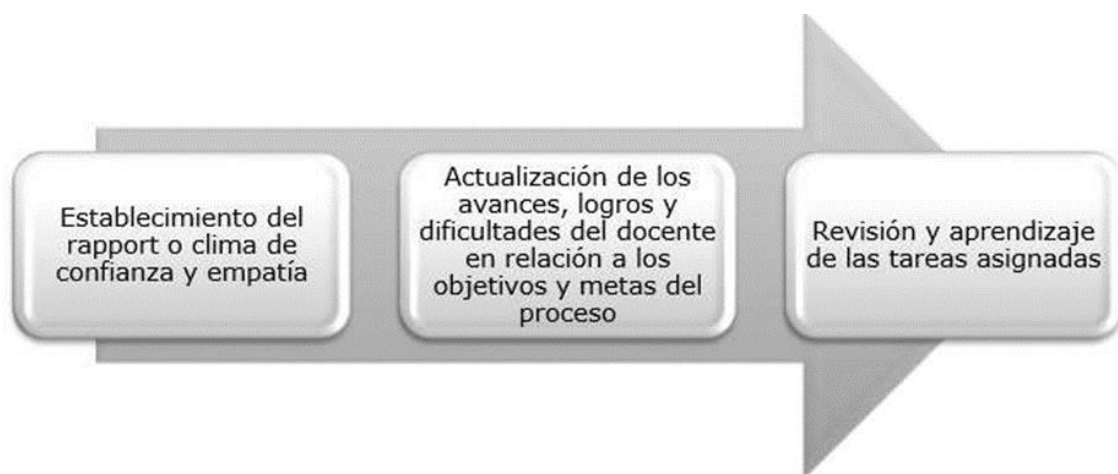
A continuación, te proponemos una serie de preguntas que te permitirán establecer objetivos de cara a la elaboración de un plan de acción:

Algunas preguntas generadoras	Encuadre de resultados
¿Cuál es el problema?	¿Qué es lo que deseas?
¿Desde cuándo existe este problema?	¿Cómo sabrás que lo has logrado?
¿Cómo se inició?	¿En qué situación lo deseas?
¿Quién es el responsable de que exista?	¿Ante quién?
¿Cuál ha sido la peor experiencia debido a este problema?	¿Cuándo? ¿Dónde?
¿Cómo te sientes en relación a que exista este problema?	¿Con qué recursos cuenta para lograrlo?

La definición de los objetivos específicos del proceso es la **herramienta fundamental** para su consecución. Deben estar alineados con los objetivos y valores de la institución y del coachee.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Los objetivos deben contener **indicadores precisos y observables** que describan la evidencia de que se ha logrado el objetivo. Siempre debe realizar una sesión de coaching con uno o más objetivos claramente definidos. La sesión intermedia del proceso de coaching suele incluir los siguientes pasos:



5.3. Recursos

Citas y frases célebres que nos invitan a pensar

Sin duda, las imágenes y las palabras son fundamentales para hacernos pensar. Una estrategia muy utilizada en el coaching es el uso de citas o frases, sean o no de autores famosos, que nos animen a pensar y a tomar una actitud positiva. En este sentido, las imágenes apoyan el mensaje y nos ayudan a soñar.

Este tipo de frases se pueden usar para reforzar una explicación, iniciar un argumento o sugerir una pregunta. Damos algunos ejemplos:

“Se tú el cambio que quieres ver en el mundo” Mahatma Gandhi

“Lo mejor que puedes hacer por los demás no es enseñarles tu riqueza, sino hacerles ver la suya propia.” Goethe

“¿Qué sería de la vida, si no tuviéramos el valor de intentar algo nuevo?” Vincent Van Gogh

“Cuando un equipo logra mayor alineamiento surge una dirección común y las energías individuales se armonizan y vinculan para el logro de metas comunes.” Peter Senge

El poder de la música

La música es una **fuentes muy eficaz de motivación y de una vida más positiva.**

En los últimos años, se han creado varias disciplinas para utilizar los beneficios de la música en la educación, la inspiración, la terapia y la motivación. Pero, de hecho, la conciencia de la importancia de la música en nuestras vidas existe desde la antigüedad.

Por ejemplo, Protágoras asocia la música con las matemáticas, y en este sentido asocia la enfermedad mental con un cambio en el orden de las cosas que puede ser restaurado por la música restaurando la armonía perdida.

Platón en la República destacó la importancia de la música para la educación de los jóvenes. Pero lo que durante siglos fue solo una hipótesis, ahora ha sido probado por la

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

ciencia, y cada vez más escuelas y metodologías se enfocan en estudiar su aplicación práctica.

“La música es el alma, lo que la aptitud es para el cuerpo”

Platón

No debemos limitarnos a la musicoterapia, hablemos de los **beneficios de escuchar canciones positivas**, porque en cualquier situación de la vida, en las circunstancias más mundanas y ordinarias, puede ser útil para una persona.

Por ejemplo, según estudios realizados en mujeres embarazadas, escuchar música clásica como Mozart o Vivaldi disminuye la frecuencia cardíaca fetal y promueve el desarrollo fetal y el bienestar emocional. **La música promueve el aprendizaje.**

En primer lugar, porque aumenta la concentración, ayuda a organizar la información procesada durante el aprendizaje, mejora la capacidad de comunicación y facilita la orientación espacial y temporal. Escuchar música también ayuda a relajarse y reducir la ansiedad. Por otro lado, la música puede despertar, nutrir, debilitar o potenciar nuestras emociones.

¿Es importante la música? ¿Todo tipo de música, ritmos y sonidos afectan nuestra felicidad? ¿Hay algún tema, melodía o canción que tenga un efecto más positivo en nuestro estado de ánimo que otros?

Hay mucho debate al respecto, pero al final, todos tienen que saber qué tipo de música funciona para ellos y en qué momento. Esto se debe a la capacidad que tiene la música de evocar emociones dentro de nosotros, dependiendo de la emoción que queramos

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

nutrir, elegimos esta música o aquella música y nos damos cuenta de que al presionar “play” o cantar afecta directamente nuestras emociones.

En plataformas como Spotify o YouTube, puedes encontrar estas canciones agrupadas por temas. Estas se llaman listas de reproducción de Spotify y son listas de reproducción de YouTube.

Vídeos de motivación

Los videos pueden ser un **recurso increíblemente valioso y enriquecedor** para aquellos que desean motivarse, obtener información, disfrutar de la vida, pensar en el crecimiento personal o ser más felices en general.

Hay muchos videos de este tipo (videos animados cortos, entrevistas, conferencias, etc.), especialmente en plataformas como YouTube. En ocasiones estos vídeos están organizados por temas en las llamadas listas de reproducción, por lo que te será fácil hacer una buena lista de ellos:

1. Ranas en el hoyo
2. Salto de potro
3. Validation



Cuentos, fábulas, mitos, leyendas y metáforas

Los cuentos y los mitos nos **ayudan a comprender la realidad** de una manera sencilla. La sesión de coaching se puede mejorar contando diferentes leyendas o historias que nos ayuden a pensar. Ponemos un ejemplo de ellos, aunque la lista es interminable:

Uno de los grandes referentes es Jorge Bucay.

A continuación, desciframos el texto del elefante encadenado, te invitamos a ver la película sobre el elefante narrada por el propio autor. Esta historia trata sobre el miedo interior y nos permite reflexionar sobre nuestros propios obstáculos, limitaciones y prejuicios que nos imponemos para superar nuestras propias metas.

Para una sesión de entrenamiento, puedes leer o usar el poder de las imágenes y los sonidos.

EL ELEFANTE ENCADENADO. Jorge Bucay

“Cuando yo era chico me encantaban los circos, y lo que más me gustaba eran los animales. Me llamaba poderosamente la atención, el elefante. Después de su actuación, el elefante quedaba

sujeito solamente por una cadena que aprisionaba una de sus patas a una pequeña estaca clavada en el suelo.

Sin embargo, la estaca era un minúsculo pedazo de madera, apenas enterrado unos centímetros en la tierra. Y aunque la cadena era gruesa y poderosa, me parecía obvio que ese animal, capaz de arrancar un árbol de cuajo con su propia fuerza, podría con facilidad arrancar la estaca y huir.

¿Qué lo sujeta entonces? ¿Por qué no huye?

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Cuando era chico, pregunte a los grandes. Algunos de ellos me dijeron que el elefante no escapaba porque estaba amaestrado. Hice entonces, la pregunta obvia...

– Si está amaestrado, ¿por qué lo encadenan? No recuerdo haber recibido ninguna respuesta coherente.

Con el tiempo, me olvidé del misterio del elefante y la estaca.

Hace algunos años descubrí que alguien había sido lo suficientemente sabio como para encontrar la respuesta: “El elefante del circo no escapa porque ha estado atado a una estaca parecida desde que era muy, muy pequeño.”

Cerré los ojos e imaginé al indefenso elefante recién nacido sujeto a la estaca. Estoy seguro de que, en aquel momento el elefantito empujó, tiró y sudó tratando de soltarse. Y a pesar de todo su esfuerzo, no pudo. La estaca era ciertamente muy fuerte para él. Imaginé que se dormía agotado y al día siguiente lo volvía a intentar, y al otro día y al otro...

Hasta que un día, un terrible día para su historia, el animal aceptó su impotencia y se resignó a su destino.

Este elefante enorme y poderoso que vemos en el circo no escapa porque ¡CREE QUE NO PUEDE!

Tiene grabado el recuerdo de la impotencia que sintió poco después de nacer. Y lo peor es que jamás se ha vuelto a cuestionar seriamente ese recuerdo. Jamás, jamás intentó volver a poner a prueba su fuerza.”

Y tú, ¿tienes algo de elefante?

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Cada uno de nosotros somos un poco como ese elefante: vamos por el mundo atados a cientos de estacas que nos restan libertad.

Vivimos pensando que “no podemos” hacer un montón de cosas simplemente porque alguna vez probamos y no pudimos. Hicimos entonces lo mismo que el elefante, y grabamos en nuestra memoria este mensaje: **NO PUEDO, NO PUEDO Y NUNCA PODRÉ.**

Muchos de nosotros crecimos portando ese mensaje que nos impusimos a nosotros mismos y nunca más lo volvimos a intentar ni cuestionar.

¡Tu única manera de saber si PUEDES es intentarlo poniendo en ello TODO TU CORAZÓN!

5.4. Caja de herramientas

Herramienta 1: La rueda de la vida

¿Tienes una vida equilibrada? Si tienes una carrera exitosa y altos ingresos, pero no tienes tiempo para el ocio, tu vida podría estar desequilibrada. Si tus pasatiempos y actividades están ocupando el tiempo de tu familia, amigos, pareja, etc., probablemente tu vida esté desequilibrada. **Todas las áreas de tu vida deben estar en equilibrio.**

La primera herramienta **es un simple ejercicio de atención plena.**

Te ayudará a ser consciente de posibles áreas de tu vida en las que necesitas un poco más de atención, es decir, te ayudará a identificar en qué áreas te estás enfocando demasiado y en cuáles otras, no. Solo necesitas calificar de 0 a 10 las áreas más importantes de su vida. Las áreas pueden ser trabajo, socios, salud, entretenimiento, desarrollo personal, familia, amigos, autoestima, dinero, logros, amor, carrera, espiritualidad, etc. También puede agruparlos si lo desea, como familiares y amigos, etc.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Para no influenciar en las áreas que debes analizar, hemos dejado estos campos en blanco.

Una última cosa: no se trata de que consigas todo “dieces”, sino de que no haya grandes picos y la rueda, una vez unas todos los puntos, se lo más redonda posible. Pon la fecha y vuelve a hacerla cuando creas que has mejorado en algún aspecto. Al final, se trata de encontrar el **equilibrio...**

Herramienta 2: Revisión de tus éxitos

¿Eres una persona exitosa? A muchas personas les resulta extremadamente difícil encontrar los éxitos que logran en la vida, y hay cientos de ellos.

Aquí te daremos algunos para que entiendas que si te pones la lista es casi interminable.

Entonces necesitas crear tu propia lista:

- Escuela completa/investigación
- Conseguir un permiso de conducir
- Aprender a andar en bici
- Aprender a nadar
- Encontrar un trabajo
- Adaptarse a nuevos trabajos, ciudades, países, personas, etc.
- Aprender a usar un ordenador
- Aprender a cocinar
- Hablar en público

Puede pensar que todo lo anterior son cosas pequeñas... pero ¿es fácil obtener un permiso de conducir, educar a un niño, el primer día de trabajo? Después de vencerlo, ya no se siente como una victoria, pero ¿y si te preguntaran hace unas semanas?

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Haz tu lista de éxitos lo más larga posible.

Herramienta 3: (no) quiero y (no) tengo

¿Hacia dónde van tus deseos?

Si aún no conoces tus metas en la vida y quieres descubrirlas, este sencillo ejercicio te ayudará a entender hacia dónde quieres ir, dónde están tus deseos, íntimamente relacionados con tus valores más profundos. ¡Quizás te sorprendas y te des cuenta de lo que realmente quieres de la vida!

QUIERO Y TENGO	NO QUIERO Y TENGO
QUIERO Y NO TENGO	NO QUIERO Y NO TENGO

Cómo hacer el ejercicio.

Primero escribe en la pizarra QUIERO Y TENGO al menos 7 cosas que realmente te gustan en tu vida.



La Tabla II contiene al menos 7 cosas que tienes pero que no quieres en tu vida.

Para completar la Tabla III, piensa en lo que quieres de la vida, ¿qué tienes? Al final, siempre es bueno ser consciente de lo que no tienes y lo que no quieres.

Después de completar los cuatro cuadrantes, regrese al paso II y pregúntese: **¿Qué quiero en su lugar...?** Y cuando tenga las respuestas a esa pregunta, agréguelas a la tabla III. Prioriza las cosas que te has propuesto y las que aparecen en la parte final del ejercicio.

Sé tan honesto contigo mismo como sea posible.



Herramienta 4: Los 7 enunciados proactivos para mejorar tu vida

A continuación, se enumeran 7 enunciados que deberíamos tener en cuenta e incorporar a nuestra vida diaria si queremos ser los actores de nuestra propia película.

4. SOY UNA PERSONA EXPERTA EN MI MISMA

Es bueno escuchar a tu yo interior. Tú, tu ser interior y tu lado inconsciente han vivido juntos toda tu vida, por lo que eres su especialidad. A medida que comiences a confiar en tus instintos, tus habilidades humanas cada vez más perdidas, muchos o todos tus problemas actuales se volverán claros y obvios. Surgirán mejores preguntas.

La pregunta es **¿estás listo para responder?**

"Las personas mayores nunca pueden entender todo por sí mismas, y los niños son muy aburridos cuando tienen que explicar las cosas una y otra vez". - Principito

5. TENGO TODOS LOS MEDIOS NECESARIOS PARA EL ÉXITO

En primer lugar, tienes que decidirte, preguntarte: **¿qué es el éxito para mí?** Imagina tener acceso a todo el amor, la confianza, el respeto y justo en el momento en el que lo necesitas.

Es una habilidad que viene con la práctica y te da la vida que realmente quieres.

"Hazte responsable de tu vida. Debes saber que solo tú y nadie más que tú eres el creador de tu destino. - Les Brown.

6. SI LO QUE ESTOY HACIENDO NO FUNCIONA, PUEDO HACER ALGO DIFERENTE

Si quieres algo diferente en tu vida, tienes que hacer algo diferente.

Actuando de la misma manera, siempre obtendrás los mismos resultados. Para obtener resultados diferentes, tienes que salir de tu zona de confort, **hacer algo diferente**.

Los hábitos juegan un papel muy importante en este sentido.

Los hábitos se adquieren en un momento dado porque tienen una intención positiva en ese momento, pero esa intención positiva no siempre permanece como un hábito. Deshazte de los hábitos que ya no agregan valor a tu vida y reemplázalos por otros hábitos que te beneficien AHORA.

Irás más allá de tu zona de confort y también te enseñará a superar ciertos límites que te has fijado.

"La mayoría de las personas fracasan porque les falta la perseverancia para idear nuevos planes para reemplazar los que no funcionan". -Mark Víctor Hansen

7. NO EXISTE EL FRACASO, ES SÓLO FEEDBACK

El único fracaso es no aprender de lo que te pasa.

Algunas conexiones fallidas son solo un resultado inesperado y por lo tanto ya no se puede catalogar como un fracaso. Al contrario, te ayudará a obtener resultados diferentes, en muchos casos, ni siquiera los conoces.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Si Thomas Edison hubiese considerado fracaso la segunda, tercera, cuarta prueba fallida en la creación de la bombilla, otro lo habría hecho en su lugar. Se dice que le llevó más de 1.000 intentos fallidos y a ninguno de ellos lo consideró un fracaso, sino una manera más de no hacer una bombilla.

"No tengas miedo al fracaso, no te hará más débil, sino más fuerte". -

Abraham Lincoln

8. ESTOY CREANDO, AHORA, MI FUTURO

Definitivamente has tenido malos momentos en el pasado. En lugar de soportar cosas que ralentizan tu flujo de energía, utiliza estas experiencias para aprender y avanzar, creando gradualmente la vida que deseas AHORA y para tu futuro. No tiene sentido pensar: "¿Qué me pasó esta vez?".

Vive el presente y deja atrás el pasado.

Deja que cada minuto de tu presente sea una oportunidad para alcanzar tus metas y la vida de tus sueños en este momento.

"Necesitamos ver a las personas en términos de su potencial futuro, no de su desempeño pasado".-Sir John Whitmore

9. YO PUEDO HACER LO QUE ME PROPONGA, SI LO DIVIDO EN EL NÚMERO SUFICIENTE DE PEQUEÑOS PASOS

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Si te acercas a sus metas y tareas sin dividir las en pasos más pequeños y tareas específicas, inevitablemente descubrirás rápidamente que no puedes trabajarlas y las harás imposibles de lograr. Si lo divides en pasos más pequeños, lograr un gran objetivo se vuelve más fácil y menos difícil.

"Lo que realmente importa en la vida no son las metas que nos fijamos, sino los caminos que seguimos para alcanzarlas". -Peter Bamm

10. LA GENTE DE ÉXITO LO HACE AL REVÉS

Las personas exitosas comienzan con una meta en mente, lo que significa que se ven a sí mismos vívidamente con las metas alcanzadas, por lo que les resulta más fácil planificar para llegar allí.

Se trata de visualizarte logrando tus objetivos tratando de sacar el máximo partido a tus emociones y sentimientos: **¿qué ves? ¿Qué estás escuchando? ¿Cómo te sientes? ¿Hueles, incluso saboreas?**

Una vez que te hayas posicionado en este estado, comienza a mirar hacia atrás. Pregúntate cómo lo hiciste. **¿Cuál es el paso inmediatamente anterior? ¿Qué pasa con el anterior?**

Habla siempre en presente. Es una excelente manera de averiguar qué próximos pasos desea tomar, así como identificar posibles rutas en las que no habías pensado antes.

"Lo que necesitamos aprender, lo aprendemos haciendo". -

Aristóteles

Herramienta 5: Pasos para crear metas retadoras y motivadoras

¿Sabes hacia dónde va tu vida? En las herramientas anteriores, hablamos superficialmente sobre las metas y actitudes necesarias para alcanzarlas. No debemos confundir la actitud, la disposición de la mente a algo, con la habilidad, la capacidad de actuar.

Echemos un vistazo más de cerca a los pasos de planificación para lograr objetivos de una manera que sea a la vez motivadora y desafiante. No consideramos nada que **NO sea desafiante o difícil de lograr** y que **no nos motive lo suficiente**.

Hay un acrónimo en inglés que describe muy bien la forma de planificación de objetivos de la que estamos hablando: **S.M.A.R.T.**

SPECIFIC

Escriba un objetivo para cada plan. En primer lugar, debe redactarse en **AFIRMATIVO**, mostrando un resultado positivo.

Por ejemplo, si renuncias a algo que no quieres, trata de responder a la pregunta: ¿qué es lo que quiero en su lugar?

En segundo lugar, debe estar escrito en primera persona del singular en tiempo presente y ser lo más específico posible. Puedes lograr esto preguntándote: ¿Qué? ¿Dónde? ¿Cuándo?

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Ejemplo: "Tengo mi propia empresa que vende y alquila pisos en Madrid en un plazo de dos años".

Has terminado con la S, pero no con la declaración de intención.

MEASURABLE

¿Cómo sabrás si has logrado tu objetivo? Tienes que pensar en evidencia de que lo conseguiste, porque sin ella, ni siquiera sabrías que estuviste allí. Tienes que establecer resultados medibles.

Por ejemplo: "Tengo al menos 20 clientes, gano 3.000 euros al mes y trabajo 10 horas a la semana".

ACHIEVABLE

¿Tu objetivo es alcanzable para ti? ¿Qué recursos necesitarás para lograrlo?

Necesitarás ciertos **recursos**, tanto internos como externos, cualidades o habilidades especiales que tal vez necesites tener si quieres, así como conocimientos, personas, etc. Además de los recursos, debes pensar en cómo planeas lograr tus objetivos.

Esto significa que necesita un **PLAN DE ACCIÓN** que se dividirá en objetivos o pequeños pasos.

Además, debes considerar las cosas o incluso las personas que pueden estar impidiendo que alcances tus objetivos. Debes ponerlos por escrito en su plan de acción e indicar cómo superarás estos obstáculos o dificultades.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Ejemplo:

Recursos necesarios: aprender un poco de marketing online para que pueda administrar mi propio sitio web y promocionarlo en las redes sociales. Escuela de contabilidad. Habla con Fulanito de Tal, que sabe mucho de...

Plan de acción: Encontrar cursos de marketing digital en línea. Averiguar si existen subvenciones para personas emprendedoras.

Posibles barreras: No me gusta usar Internet.

Solución: Encontrar formas de motivarse, como hacer que me guste Instagram, etc.

REALISTIC

Para que una meta se convierta en realidad, tú eres quien debe alcanzarla directamente, quien trabaja para alcanzarla y quien es 100% responsable del resultado. Si necesitas otros recursos, también deben ser realistas.

Por ejemplo, ¿es realista elegir uno de sus recursos para que Stephen Hawkins pase dos meses con usted para lograr su objetivo?

Si realmente crees que es posible, adelante. Si no, reemplázelo con otro recurso.

TIEMPO LIMITADO

Cada objetivo requiere una fecha límite, al igual que cada tarea, su hoja de ruta. Si no te fijas el plazo y a la vez no lo tienes en cuenta, es muy probable que no se alcance el objetivo.

"Está bien... lo haré...". Esta fecha también debe ser realista.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Cuando hayas terminado de escribir tus objetivos, déjalos **“macerar”** durante unos días. (¡Pero unos días, no semanas!). Regresa a ellos, lee toda tu declaración de propósito y párate a pensar profundamente en la meta misma. Presta atención a cómo te sientes.

Identifica tus sentimientos. Cuando logres una meta, califícala en una escala de 0 a 10, donde 0 significa que está completamente desmotivado y 10 significa que te sientes completamente motivado o motivada.

Si tu propia calificación es inferior a 8, debes volver a revisar tus valores, este objetivo, hasta el final para determinar qué podría estar destruyendo tu motivación.

¿Con quién o qué puedes negociar para hacerlo más atractivo? ¿Corresponde plenamente a tus valores más profundos? ¿Estás realmente dispuesto a renunciar a todo lo que has escrito? ¿Puedes reemplazarlo?



Herramienta 6: Análisis D.A.F.O.

¿Cómo puedo acercarme a mi objetivo ahora? Esta herramienta es muy utilizada en las empresas anglosajonas, y ahora también en nuestro país. Es perfecto para uso personal, es una gran herramienta para entender nuestra situación y además es muy sencillo.

Además de informarnos sobre nuestra situación, también nos brinda información que nos orientará para implementar nuestro plan de acción. Recuerda que el trabajo del coach es traernos lo consciente del inconsciente.

Ahora eres tu propio/a coach. ¡Acaba de llegar!

Nos daremos cuenta de dónde estamos, qué tenemos y qué podemos controlar.

¿DAFO? ¿Qué es esto?

DEBILIDADES

En este apartado has de escribir todas tus debilidades. **¡¡Ojo!!** Este ejercicio es para que tomes conciencia de ellas, no para que te vengas abajo.

Escribe todas las conductas, creencias que consideres debilidades en este momento, así como habilidades, técnicas y destrezas que consideras que te faltan para conseguir tu meta.

(Ejemplos: falta de experiencia o conocimientos, hábitos que no son apropiados para este objetivo en concreto, falta de tiempo, desconocimiento del mercado...).

FORTALEZAS

En esta celda has de hacer todo lo contrario. Es decir, escribir todas las conductas, creencias, habilidades, técnicas y destrezas que pueden ayudarte a conseguir tus objetivos.

Como ves en la tabla, ambas características son factores internos tuyos, te corresponden por tu formación, experiencia, carácter, etc. En todo esto, al ser factores internos, tú puedes influir.

(Ejemplos: capacidades y habilidades relacionadas con el objetivo, formación, etc.).

AMENAZAS

Con una toma de conciencia de las amenazas empezamos a analizar el entorno (externo) en donde se van a desarrollar nuestras metas.

Nos damos cuenta de posibles situaciones que pueden ser barreras, traernos dificultades, o que pueden resultar en conflicto, desde el corto al largo plazo. Intentaremos más adelante convertirlas en oportunidades de desarrollo.

(Ejemplos: competencia, situación económica general, incremento de precios del sector, escepticismo de posibles clientes...).

OPORTUNIDADES

Tomamos conciencia de las circunstancias en las que sentimos que estamos cómodos relativas a nuestros objetivos, las que nos son favorables para alcanzarlo.

Al ser consciente de éstas, podrás abordar con más efectividad ciertas acciones específicas o incluso amenazas.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

(Ejemplos: situación económica general, fácil acceso a formación, necesidad de poca inversión, descenso de precios de materia prima...). Estas preguntas nos ayudarán a centrarnos en cada elemento: **DAFO**

Análisis interno	DEBILIDADES	FORTALEZAS
	DEBILIDADES: FACTORES INTERNOS QUE NOS HACEN DÉBILES. P. EJ.: “NO ME GUSTAN LOS CAMBIOS”	FORTALEZAS: FACTORES INTERNOS QUE NOS AYUDARÁN EN EL CAMINO. P. EJ.: “SOY PERSEVERANTE”
Análisis externo	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	OPORTUNIDADES: FACTORES EXTERNOS QUE NOS AYUDARÁN. P. EJ.: “TENGO DINERO AHORRADO”	AMENAZAS: FACTORES EXTERNOS QUE NOS DIFICULTAN AVANZAR. P. EJ.: “MI FAMILIA NO QUIERE QUE LO HAGA”

Después de analizar el análisis DAFO en cada uno de sus cuadrantes, debes intentar mostrar cómo convertir las debilidades y amenazas en fortalezas y oportunidades. En

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

otras palabras, trata de invertirlos para que pasen **de elementos negativos a neutros o positivos.**

Lo más probable es que no desaparezcan todas las amenazas y debilidades, pero debes minimizarlos al máximo, especialmente en Debilidad porque son la parte que más puede afectarte.

Por ejemplo, si descubro que una de mis debilidades es la falta de tiempo, es posible que no la convierta en una fortaleza, pero puedo administrar mi tiempo de manera más efectiva.

Cuando se trata de amenazas externas sobre las que tienes menos control, deberás ser una persona creativa y encontrar recursos para convertirlas en oportunidades o amenazas que puedas **"superar"**.

Por ejemplo, la crisis, el tema de las estrellas de los últimos años. Es cierto que los tiempos de crisis son los peores para la mayoría de las personas. Pero tú no tienes que identificarte con la mayoría. Es en las circunstancias económicas desfavorables cuando surgen más startups. Estos nuevos proyectos, ya sean creados por principiantes o por emprendedores experimentados, tienen éxito si saben exactamente cómo aprovechar los recursos existentes y convertir esa amenaza en una realidad.

Seguro que conoces muchos ejemplos, aunque no hayas pensado en ellos.

Herramienta 7: La línea de la vida

¿Cómo puedes aprovechar los eventos importantes que han ocurrido en tu vida? **La línea de vida es una herramienta extremadamente simple.**

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Es una representación visual de eventos importantes que sucedieron a lo largo de tu vida hasta que llegaste a tu situación presente actual. Cualquier evento que lleve a una nueva experiencia, un cambio en tu vida, etc.

Al hacer este ejercicio, quizás por primera vez nos daremos cuenta de que hemos llegado a nuestra posición porque la hemos elegido, porque hemos tomado ciertas decisiones y hemos crecido en la dirección en la que estamos actualmente.

Después de establecer la línea, deberías pensar en todo, analizar qué lo llevó a qué, comprender el propósito de ciertos movimientos, etc. No es mirar hacia atrás y pensar que deberías hacer otra cosa en su lugar. En el momento en que tomaste la decisión, lo hiciste porque pensabas que era lo mejor para la situación. Si es una mala decisión, debes aprender de ella y no decepcionarte.

Recuerda que no existe el fracaso, solo la retroalimentación.

La línea de la vida está relacionada con el pensamiento, la comprensión y la percepción.

Describen en imágenes lo que hemos hecho. Si tienes una caja de cartón grande, mejor. Luego, debes agregar otros hechos menos importantes o información más subjetiva, como emociones, sentimientos, frases clave e incluso fotos. Cuanta más información agregues a tu línea de vida, más fácil le resultará comprender cuál es tu posición.

Cuando termines, realmente mira la línea desde el otro extremo y piensa en cómo te sientes.

¿Realmente puedes ver tu reflejo? ¿Qué sentimientos y creencias surgen cuando ves tu vida en imágenes? ¿Eres consciente de las cosas que te perdiste antes? ¿Y cómo te sientes? ¿Te comprendes mejor a ti mismo ahora? ¿Crees que tu situación actual tiene algo que ver con todo lo que ves en tu reflejo o, por el contrario, crees que la vida te ha

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

llevado a esta situación, para bien o para mal? ¿Alguna vez has sido el actor principal en tu vida?

Esta realización es la **parte más importante del ejercicio**, ahora puedes aplicar esta nueva visión a tus objetivos.

Definitivamente hay conexiones que nunca has visto antes. Intenta conectar, correlacionar, analizar... Quizá puedas explicar algo que aún no sepas. Quizás estabas al tanto de un tema que no estaba cerrado entonces y que podría ser la causa de ciertas limitaciones que te afectan hoy.

Herramienta 8: Averigua tu grado de compromiso y motivación

¿Estoy lo suficientemente comprometido/a para empezar? Es importante decir que a veces sentimos que estamos listos/as y motivados/as para hacer algo, y cuando llega el momento, empezamos a hacer otra cosa, "más importante", posponerlo o buscar una excusa para hacerlo mañana lunes.

Claro que si lo dejamos fuera es porque no está claro lo que queremos. Falta de motivación y compromiso. Esta herramienta también puede servir para dos propósitos, ya que no solo puede ayudar a descubrir si estás lo suficientemente motivado y comprometido, sino que también puede ayudar a identificar creencias que podrían ser limitantes si así lo desea.

Describe en una frase el resultado que quieres lograr, ese es tu objetivo. Luego, en la escala, indica qué tan seguro estás en cada una de las creencias que te indicamos (1 es el resultado más bajo).

Antes de juzgarte, di la oración completa en voz alta. Por ejemplo, si mi objetivo es iniciar una empresa editorial, en mi primera oración persuasiva escribiría: El resultado que voy a obtener AL MONTAR UNA EMPRESA EDITORIAL es deseable y merece la pena para mí".

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

A continuación, léela en alto. **Piensa. Siente.** Repite si es necesario, en voz alta. **Puntúa.**

Herramienta 9: El giro lingüístico

Esta herramienta nos permite aplicar ingeniería inversa a nuestro lenguaje para que deje de ser un obstáculo limitante para el éxito y la consecución de nuestros objetivos.

Por ello, se propone establecer un punto de inflexión lingüístico, es decir, cambiar las palabras que usamos para hablarnos a nosotros mismos, para formar metas o para comunicarnos con los demás.

El lenguaje da forma a los pensamientos, y esto se traduce en acciones y actitudes concretas.

Nuestros ejemplos muestran un cambio en el lenguaje hacia un enfoque más positivo y constructivo:

HERRAMIENTA: EL GIRO LINGÜÍSTICO
Cambia tus palabras para cambiar tu vida

<i>Tengo que</i>	»»	Quiero
<i>Podría</i>	»»	Puedo
<i>Me preocupa</i>	»»	Me importa
<i>Tengo un problema</i>	»»	Tengo un tema
<i>Intentaré</i>	»»	Voy a
<i>Soy así</i>	»»	Tengo el hábito de

Encuentra más ejemplos y cambie el lenguaje para promover el crecimiento personal.

Herramienta 10: Ancla tu ancla sonora vital

¿Alguna vez has visto una película de terror como abatido? ¿O una gran escena de película sin música? Bueno, lo hice y realmente cambió mucho la experiencia. La música tiene el poder de envolver escenas, añadir carácter emocional a la experiencia... hacer una película... Tu vida es la película en la que pasas más tiempo, pero casi nunca hay música. Por eso, mi sugerencia de hoy es elegir tu propia música en vivo.

“La música es para el alma lo que la gimnasia para el cuerpo”

Platón

Para poder llevarla contigo, aun cuando no puedas darle al Play de tu reproductor de música, es necesario que seas capaz de sentirla en tu mente.

El ejercicio práctico lo haremos con la música:

HERRAMIENTA: ANCLA TU BANDA SONORA VITAL

Apóyale en tus emociones positivas cuando quieras

- 1 ELIGE UNA EMOCIÓN QUE QUIERAS SENTIR
- 2 ESCOGE UNA CANCIÓN QUE TE CONECTE CON ESA EMOCIÓN
- 3 RECUERDA UN MOMENTO DE TU VIDA EN QUE LA SENTISTE
- 4 VISUALIZA ESE MOMENTO EN TU MENTE. COMO SI LO REVIVIERAS
- 5 AÑADE TU BANDA SONORA. EN EL MOMENTO DE "PICO", HAZ UN CHASQUIDO
- 6 REPITE EL PUNTO 5 UNAS CUANTAS VECES




“La música es para el alma lo que la gimnasia para el cuerpo” Platón

Herramienta 11: El timón de la voluntad

Einstein dijo que *"hay una fuerza más fuerte que la electricidad y la energía nuclear: la voluntad"*. Cuando usamos este poder para nuestros propósitos, aumentamos nuestra capacidad de lograr lo que queremos. Pero hay otra fuerza que nos impulsa a la acción, y es el miedo. Estos dos son polos opuestos cuando se trata de lograr objetivos: las personas que están motivadas por la fuerza de voluntad usan las llamadas estrategias de acercamiento en psicología, en comparación con las estrategias de alejamiento que usan las personas que se rigen por el miedo.

La consecuencia de las estrategias de alejamiento impulsadas por el miedo es que a menudo nos llevan a lo que queremos evitar, porque a menudo lo más decisivo es la atención, es decir dónde ponemos el foco. Por ejemplo, si tienes una presentación importante la próxima semana, lo más probable es que tu mente esté pensando en ella en tu tiempo libre, y entonces hay dos fuerzas que se pueden activar, que son dos emociones: la voluntad o el miedo.

Si piensas en lo que no quieres, empezarás a decir cosas como "No quiero equivocarme" o "No quiero que se aburran", pero si te enfocas en lo positivo, podrá formar metas con frases como

"Quiero tener éxito", "Quiero que les guste y les beneficie"

Por esta razón, recomendamos tomar una hoja de papel o una libreta y dibujar una línea en el medio y dividirlo en dos partes iguales.

Escribe un **OBJETIVO** en la parte superior. Lleva contigo el cuaderno, y cuando tengas pensamientos sobre una presentación que planeas hacer para el día, elige una sección u otra para anotarlos: en la parte superior, escribe lo que quieras sobre el tema. En la parte inferior, escribe lo que no quieres y luego trata de convertirlo en una ventaja.

Herramienta 12: Tu álbum de fotos mental

Esta herramienta se utiliza para desarrollar el pensamiento positivo, un ejercicio práctico para cambiar el pasado y el futuro.

De nuestras biografías completas en el pasado, siempre recordamos algunas cosas que podrían durar hasta dos horas de una película, pero dos horas no son nada en comparación con todos los años vividos. En otras palabras, solo recordamos realmente algunos fotogramas de la película de nuestras vidas, y depende de nosotros elegir cuál.

Por ejemplo, imagina a alguien que fue despedido/a y dos años después continúa contando y reviviendo la historia, o que deja la relación y continúa explicando y rememorando lo sucedido en lugar de tener nuevas experiencias.

Por supuesto, tenemos que aceptar y procesar lo que nos está pasando, pero luego tenemos que elegir qué queremos incluir en nuestro álbum mental y qué no.

Se dice que Edison, cuando intentaba encender la bombilla, en un momento el hombre le dijo: ¿por qué lo intentaste cuando has fallado mil veces? Y dijo: **"No me equivoqué mil veces, he aprendido mil maneras de no inventar la bombilla"**.

Y fue su relectura de su pasado, indagando en su experiencia lo que le permitió inventar la bombilla.

La clave para hacer este ejercicio, te recomendamos recordar este dicho: **"Recuerda la lección, pero olvida el error"**. No es como recordar que tu negocio fracasó, te despidieron de tu trabajo, o tu novio o novia te dejó... se trata de recordar que aprendiste tu propia lección, por ejemplo.

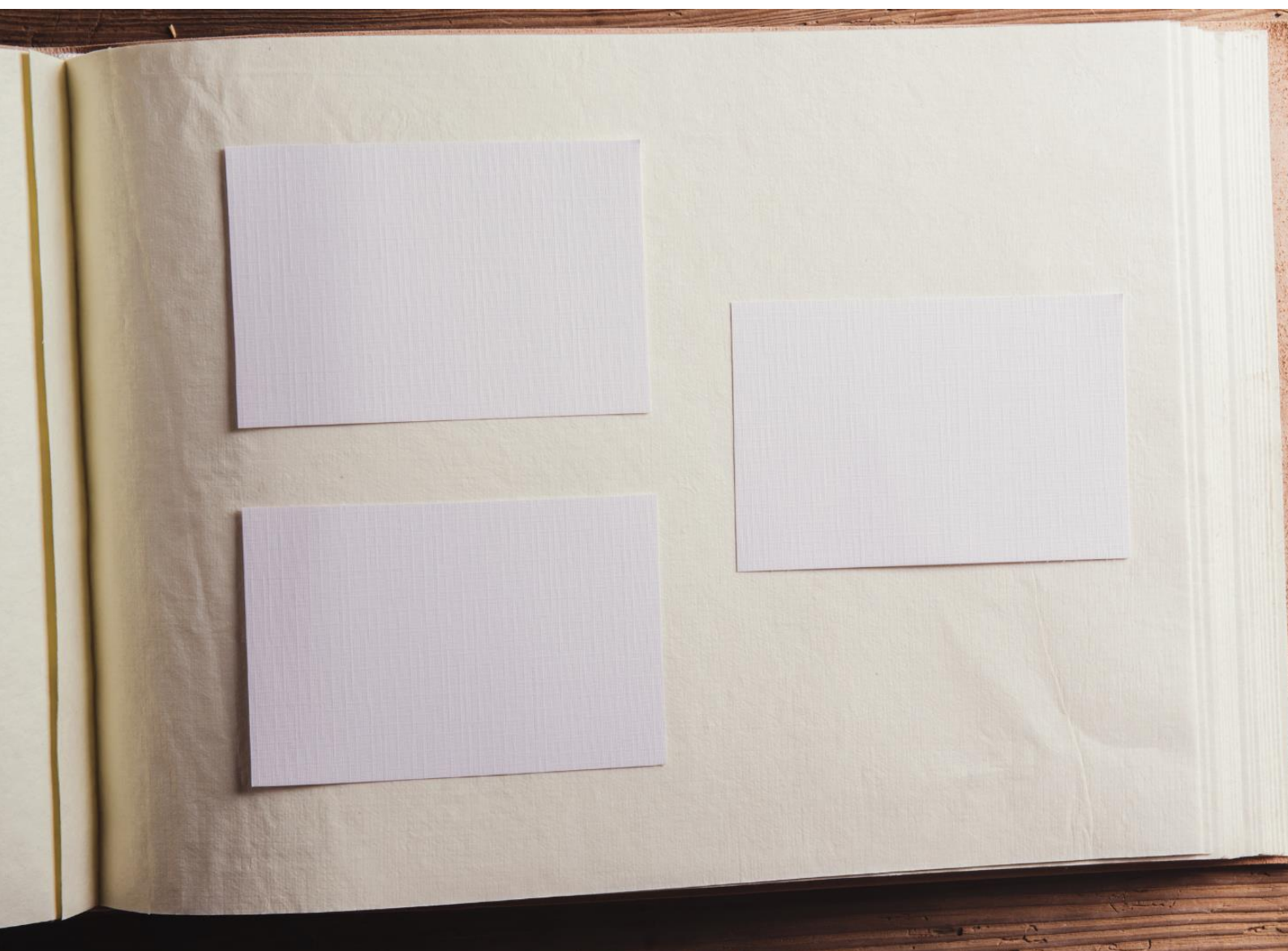
El pasado puede influir decisivamente en el futuro porque la forma en que miramos las cosas afecta el resultado. Y si cambias tu álbum de fotos mental, sin darte cuenta

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

comenzarás a cambiar la forma en que haces nuevas fotos, es decir, notarás lo que te está pasando.

Una actitud positiva es solo una nueva forma de ver las mismas cosas. El pensamiento positivo te permite convertir los problemas en oportunidades y ver el mundo de forma creativa y constructiva. Escribe una lista de 20 fotogramas que desea memorizar de su película

Elige la lente de la cámara que usarás para ver lo que te está pasando.



Herramienta 13: Pensamientos pegadizos

Las frases que escuchamos se apegan a nosotros/as y se repiten en nuestra mente como un eco que puede durar días, incluso años. Hay personas que, años después, todavía recuerdan a su padre o madre diciéndoles cuando eran niños/as que no servían para nada. Por eso, es importante elegir qué queremos que se nos pegue y qué no.

Afortunadamente, podemos hacer esto. Las canciones que nos hacen más positivos se quedan con nosotros y también brindan positividad a los demás.

Por lo general, hay dos tipos de canciones que se nos quedan grabadas:

Sobre la vida, un tema en específico... “es por la crisis”, “porque la cosa esta tan mal” ... y no pongo más ejemplos, ¡para que no se os peguen!

Sobre ti: "siempre te pasa lo mismo", "no vas a entender"...

Afortunadamente, también hay frases positivas que pueden quedarse con nosotros/as o podemos empezar a hablar más entre nosotros/as. En otras palabras, si nosotros/as o si hay personas tóxicas a nuestro alrededor que nos dicen cosas negativas, tenemos dos opciones:

Dejar de ver a estas personas.

Neutralizar lo que nos dicen con otras ideas nos permite reemplazar su coro repetitivo con otras ideas en nuestra mente.

O puede que nos encontremos con personas positivas que suplan lo que nos ha dado lo más negativo.

Herramienta 14: Los anticuerpos

Es una técnica para los saboteadores/as, un término usado en el coaching para hablar de los **pensamientos que nos limitan**, creando barreras para conseguir lo que queremos.

Los llamamos **virus** porque son como enfermedades que oscurecen y debilitan a tu objetivo. Y eso requiere anticuerpos específicos para combatirlos.

El peor enemigo de nuestra felicidad y productividad somos nosotros y nosotras mismas o una parte nuestra que nos sabotea. Por esta razón, recomendamos nombrar los virus, identificándolos muy claramente, incluso antropométricamente, es decir, con rasgos humanos, faciales y oculares.

Por ejemplo, podría nombrar uno de estos virus: Ombudsman. Porque cuando quieres hacer uno de esos trabajos que te dan pereza y sabes que pueden esperar un día porque no es urgente, la voz del vocero que llevas dentro vendrá a ti y te dirá todo lo que necesitas saber, todo.

Por ejemplo, "Viva la vida" podría ser tu parte perezosa, mientras que "matar la diversión" podría ser tu parte más negativa. Incluso podrías encontrar un arquetipo, como un personaje ficticio, que te inspire a hacer algo específico. Y cuando se trata de fabricar anticuerpos, piensa en trucos que puedan ayudarte a vencer cada parte.

Esto te ayudará por varias razones:

- Te obliga a tener una **visión más agradable y menos dramática** de lo que normalmente llamamos defectos, lo que los hace más fáciles de aceptar y, por lo tanto, de corregir.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

- **Te ayuda a distanciarte de ti mismo y crea diálogos internos** que te ayudarán a liderar mejor porque el autoliderazgo es la base de todo liderazgo.

Finalmente, recomendamos usar la famosa frase de César **"divide y vencerás"**. Si además de conocer al enemigo por dentro, puedes dividirlo en partes, te será más fácil enfrentarte a él.

Cuantos más vándalos tengas, no debes considerarlo tu propia identidad, sino solo saber que es una parte de ti, que no te identifica.

Herramienta 15: Viaje en el tiempo

Esta herramienta nos permite retroceder en el tiempo para recordar momentos importantes visualizándolos. Por lo general, cuando regresas de vacaciones, sientes que te falta motivación; que te gusta descansar en casa.

Incluso las personas que aman su trabajo y se dedican a lo que hacen pueden sentirse perezosas cuando suena la alarma. Quienes practicamos el **pensamiento positivo** hemos aprendido que hasta los trabajos más mundanos se pueden vivir con pasión y que hasta el trabajo interesante también puede volverse aburrido y rutinario. Si quieres mantenerte motivado para trabajar, hay muchas formas: una de ellas se logra mirando hacia atrás, **recordando**.

Recuerda el día que fuiste contratado por tu negocio o el día que sacaste las llaves de tu negocio en una servilleta en un bar; o recuerda la fecha en la que te invitaron a unirte al proyecto o cuando te mudaste al departamento donde trabajas actualmente. Incluso recuerda el día que empezaste con ese hombre o esa mujer, o el día que decidiste mudarte a la ciudad de la que te quejas.

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

Recuerda, porque la memorización es una forma de motivarte no con nuevas ideas o sueños, sino con los sueños que ya tienes. Ese día fuiste estimulado por sueños, metas, emociones positivas...

Visualiza ese día, cómo te sientes, la ropa que usabas, el lugar donde vivías... el olor, se ha reproducido luz, sonido o música... y cuando recuperas ese impulso, ponte en el ahora y da un paso en la tierra, un paso físico adelante con todo el poder de esta visualización.

Recordar y visualizar un punto específico en tu cabeza ayuda a recuperar la emoción que te motivó en ese momento.

Herramienta 16: Encontrar tu propósito

De manera similar a como abrimos muchas ventanas en nuestro ordenador o muchas aplicaciones en nuestro teléfono, desperdiciamos energía de batería innecesaria y los programas que usamos funcionan más lentos, nuestras mentes también.

Es genial que puedas adaptarte a hacer varias cosas a la vez, pero también es muy importante cerrar todas tus ventanas mentales de vez en cuando y centrarte en lo que estás haciendo. Se está desarrollando cada vez más en las empresas y proviene de la Universidad de Massachusetts y se llama **Mindfulness** que significa atención plena. Solo se trata de concentrarte en lo que estás haciendo. Si estás de vacaciones, concéntrate en relajarte y disfrutar el momento. Si está conduciendo, conduzca con atención. Cuando esté en una reunión, deje sus dispositivos a un lado a menos que agreguen algo a los que participan en la reunión.

Esto ayuda en varios aspectos:

- Reduce el estrés

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

- Aumenta la productividad
- Ahorra energía para hacer más cosas
- Tener momentos más memorables e importantes: vivir los acontecimientos con mayor intensidad.

Consejos para usar esta herramienta a diario:

- **Define tu tarea MIT:** Most Important Tasks o tareas más importantes al comienzo del día. Esto ayuda a que, aunque tengas intención de avanzar mucho, tengas unas prioridades que te permitan centrarte y reducir el estrés excesivo.
- **Identifica y maneja tus distracciones.** Estas cosas o personas que te distraen son tus ladrones de tiempo. Puedes hacer esto con la herramienta PALT de la que hablé anteriormente.
- **Haz ejercicios de RE-ENFOQUE.** Cuando te encuentres distraído, aprovecha para detenerte, recuperar el aliento, recordar cuál es tu objetivo y volver a concentrarte.

Herramienta 17: Las diez preguntas que te harán cambiar

No hay nada mejor que preguntarnos sobre nuestra vida para poder cambiar o modificar algunos aspectos que nos dificultan y obstaculizan para alcanzar nuestros objetivos.

Estas 10 preguntas te ayudarán a reflexionar, ¡y comenzar a ver la vida de otra manera!

- ¿Vivirías de manera distinta si el promedio de vida fuera de 40 años?
- ¿Haces cosas que no te gustan y te gustan cosas que no haces?
- Si la felicidad fuera la moneda nacional, ¿qué tipo de trabajo te haría rico/a?
- Si pudieras darle un consejo a un/a recién nacido/a, ¿qué le dirías?
- ¿Qué es lo que más te gustaría hacer en la vida y por qué no lo estás haciendo?

Experta/o en Coaching e Inteligencia Emocional

- Si te dieran a elegir entre perder todos tus recuerdos o no ser capaz de crear nuevos, ¿qué elegirías?
- ¿Cuál fue tu último error y qué lección aprendiste de él?
- ¿Qué harías diferente si supieras que nadie va a juzgarte?
- ¿Puedes hacer una lista de cinco cosas que has hecho este año que recordarás para siempre?
- Si no supieras tu edad, ¿cuántos años dirías que tienes?

Después de esta reflexión, estarás preparada para encarar la vida desde otra perspectiva, enfocándote hacia lo que realmente te importa y te hace feliz.

