Manual

Curso De Coaching Acelerado

- Nivel Básico -

LIDERAZGO SIN LIMITES

“No se puede enseñar nada a un hombre; sólo se le puede ayudar a encontrar la respuesta dentro de sí mismo".

- Galileo Galilei

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Copyright © 2015 Beyond Coach Inc BCIN, C.A. & LiderazgoSinLimites.com
Todos los derechos reservados
Este documento contiene contenido de propiedad intelectual y no debe ser duplicado o distribuido sin permiso escrito.
Ninguna porción de este material debe ser compartido o reproducido de ninguna manera y bajo ninguna circunstancia sin permiso escrito por adelantado por Beyond Coach Inc BCIN, C.A.

Para solicitudes de permiso, contactar:

Beyond Coach Inc BCIN, C.A.
info@liderazgosinlimites.com
+58 424 233 90 13

Ninguna parte de este material intenta ofrecer asesoramiento legal, profesional, personal o financiero. La información contenida en este material no puede reemplazar los servicios de profesionales entrenados en cualquier área, incluyendo, pero no estando limitado, al área financiera o legal. Bajo ninguna circunstancia Stephan Kaiser, Martin Kaiser, Beyond Coach Inc BCIN, C.A., cualquiera de sus representantes o contratistas serán responsables por cualquier daño especial o consecuente que resulten del uso, o la inhabilidad de usar, la información o estrategias comunicadas en este seminario, estos materiales, o cualquier servicio proporcionado antes o después del seminario, aún si se asesora respecto a la posibilidad de dichos daños.

Únicamente tú eres responsable y tienes que rendir cuentas por tus decisiones, acciones y resultados en la vida y mediante el uso de estos materiales aceptas no intentar hacernos responsables por cualquier decisión, acción o resultado en cualquier momento o circunstancia.

Hemos dado nuestro mejor esfuerzo para representar de forma precisa las estrategias y su potencial para mejorar tu vida y hacer crecer tu negocio. Sin embargo, esto no es un esquema de “hacerte rico de forma rápida” y no hay ninguna garantía que vas a ganar dinero utilizando las técnicas aquí presentadas. Tu nivel de éxito al obtener resultados similares depende de un número de factores, incluyendo tus habilidades, conocimientos, capacidades, dedicación, personalidad, mercado, comprensión de los negocios, enfoque empresarial, metas empresariales, socios y situación financiera. Debido a que estos factores varían de individuo a individuo, no podemos garantizar tu éxito, nivel de ingresos o habilidad de obtener ingresos. Cualquier declaración financiera o del futuro son simplemente nuestras expectativas o pronósticos para el futuro y como consecuencia no prometen un rendimiento real. Estas declaraciones son simplemente nuestra opinión o experiencia. Como es estipulado por la ley, ninguna garantía futura puede ser hecha de que alcanzarás cualquier tipo de resultados con nuestra información y no ofrecemos asesoramiento legal o financiero.

BIENVENIDA

¡Felicitaciones!

El día de hoy es el comienzo de una nueva vida para ti. Porque el día de hoy has decidido mejorar tu vida y la vida de otras personas mediante el coaching. ¡Este es un viaje emocionante!

Antes que nada quiero decir que realmente te admiro. Con tantas distracciones que hay allá afuera como ver televisión, escuchar la misma canción por décima vez o quejarse de los políticos, tú has decidido hacer este curso. Eso es algo digno de admirar. El hecho que estás realizando este curso me indica que tú eres parte del pequeño porcentaje de personas que está dispuesto a invertir en su propio crecimiento personal y que quiere ayudar a otros a crecer también. ¡El mundo necesita más personas como tú!

Este curso es tanto productivo así como divertido. El curso es productivo porque vas a aprender de manera acelerada todas las ideas, estrategias y herramientas esenciales del coaching. El curso también es divertido porque tienes la posibilidad de conectarte con otros estudiantes del curso y continuamente podrás estar comunicándote conmigo y con nuestro equipo de *Liderazgo Sin Límites* para cualquier inquietud que tengas. Te iremos proporcionando respuestas a tus dudas y te daremos comentarios constructivos para que cada día puedas seguir mejorando como persona y como coach. ¡Este viaje te va a hacer crecer rápidamente! Así que, ¡empecemos de una vez!

¡Vive siempre con pasión en el corazón!

En amistad,

--Stephan Kaiser
Fundador, *Liderazgo Sin Límites*

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

PREFACIO

Hoy más que nunca, vivimos en tiempos de hiperactividad y desenfoque.

Los estudios demuestran que una de cada tres personas sufre de estrés extremo. Más aún, las investigaciones han descubierto que cada tres minutos estamos cambiando de actividad (hablando por teléfono, luego trabajando en un proyecto, más tarde siendo interrumpidos por un compañero de trabajo, etc.). De la misma manera, los expertos consideran que vivimos en la "mentalidad microondas", en la que las personas anhelan hacer un mínimo esfuerzo para alcanzar resultados extraordinarios de manera inmediata.

¿Cómo podemos mantenernos calmados, enfocados y tomando acciones diarias inteligentes que nos acerquen cada día más a nuestras metas?

El coaching es una disciplina que nos ayuda justamente a superar los desafíos de nuestro tiempo y a alcanzar todos nuestros objetivos.

Los estudios demuestran que las personas que reciben coaching aumentan su productividad, mejoran sus relaciones, incrementan su nivel de satisfacción, están más comprometidas con sus metas, entre muchos otros beneficios. En esencia: el coaching permite desarrollar tus habilidades personales y profesionales para alcanzar más satisfacción interna y éxito externo.

Empecemos el increíble viaje de convertirnos en coaches efectivos para crear cambios positivos en nuestra propia vida y en la vida de los demás.

¿Cómo empezar?

Para empezar, haz lo siguiente:

1. Estudia cada módulo de este manual.
2. Al finalizar cada módulo haz el ejercicio correspondiente y anótalo en un documento virtual (Word / bloc de notas / etc) donde siempre tengas todos tus aprendizajes del curso fácilmente accesibles.
3. Ten estos ejercicios a mano cuando realices las Sesiones Grupales Virtuales ya que ahí revisaremos y profundizaremos en los ejercicios de este manual.
4. Cualquier pregunta que te surja en el camino, nos la puedes hacer escribiendo a info@liderazgosinlimites.com

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

¿Cómo funciona el curso?

Este curso se compone de:

- **Módulos De Aprendizaje.** Cada módulo te enseña la base teórica de los conocimientos y habilidades fundamentales que debes adquirir como coach.
- **Actividades prácticas.** Este curso contiene ejercicios que debes realizar para que transformes la teoría en práctica.
- **Análisis de caso práctico.** Verás una sesión de coaching para que la analices y anotes tus aprendizajes a raíz de la misma.
- **Sesiones Grupales.** En nuestras Sesiones Grupales Virtuales, revisaremos los ejercicios del manual, recibirás más herramientas y podrás aprender de la experiencia de otros alumnos que también realizan nuestro programa de coaching.
- **Certificado Del Curso.** Para obtener este certificado debes responder satisfactoriamente el examen que te haremos llegar tan pronto finalices los módulos de este curso. Para poder responder satisfactoriamente el examen te recomendamos: (1) estudiar todos los módulos y (2) realizar todos los ejercicios.

Tu flexibilidad de horario

Este curso es tuyo por el resto de tu vida. Es decir, siempre tendrás acceso a este manual, a todos los materiales y a todo el área de miembros online del curso. En este sentido, puedes estudiar este manual al ritmo que tú desees.

Con el fin de poder planificarte, te adelantamos que en el Curso De Coaching Acelerado cada módulo viene acompañado de un ejercicio práctico. El tiempo estimado para realizar un ejercicio y estudiar los materiales correspondientes es de un promedio de 90 minutos de duración.

Te recomendamos definir tu propia planificación de horarios a fin de que continuamente avances con los contenidos y así lo logres completar el curso en el tiempo que tú desees.

¡Ahora empecemos nuestro viaje!

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

INDICE

BIENVENIDA 4

PREFACIO 5

-MÓDULO 1- INTRODUCCIÓN AL COACHING 8

- Desarrollo histórico del coaching 8
- La definición del coaching 9
- Diferencias con otras disciplinas 10
- Tipos De Coaching 11
- Contenidos De Coaching 11

-MÓDULO #2- HABILIDADES DEL COACH 13

- Observar 14
- Escuchar 20
- Preguntar 23
- Sintonizar 28

-MÓDULO #3- MODELO DE COACHING 30

-MÓDULO #4- TUS SESIONES DE COACHING 39

-MÓDULO #5- LOS 10 ERRORES MÁS COMUNES 41

-MÓDULO #6- CÓDIGO ÉTICO IAC 45

¡HASTA PRONTO! 58

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

-MÓDULO 1-
INTRODUCCIÓN AL COACHING

Este primer módulo está diseñado para que tú obtengas una visión general del pasado, presente y futuro del coaching. Este módulo es muy importante ya que forma la base de todos los próximos módulos y aprendizajes.

Desarrollo histórico del coaching

Uno podría argumentar que el coaching tiene sus raíces en los deportes y por ello realmente se inició en la Antigua Grecia donde los entrenadores ("coaches") preparaban a los atletas para los Juegos Olímpicos. Sin embargo, para nuestro enfoque práctico, vamos a brevemente repasar el concepto moderno del coaching desde los años setenta.

Para cumplir este propósito, varios autores describen siete etapas históricas del coaching. En los años setenta el coaching se empezó a integrar en el ambiente empresarial como un complemento personal y motivacional al hasta entonces vigente enfoque profesional de la gerencia. Después de este origen, en los años ochenta, el coaching se utilizó principalmente como un medio para apoyar el desarrollo de gerentes jóvenes. Una de las mayores razones para esto era la cada vez más mayor competitividad a nivel mundial.

Más tarde, la tercera fase del coaching se inició a mediados de los años ochenta. En este momento el coaching cada vez era más aplicado por un experto ajeno a la empresa (y no por un supervisor interno) a la misma vez que el coaching se enfocaba más en los niveles gerenciales superiores. En esta tercera fase el coaching se popularizó rápidamente debido a la confidencialidad que empezó a existir entre el coach y el cliente.

La cuarta fase del coaching se inició cuando los departamentos de recursos humanos empezaron a gerenciar los procesos de coaching. Con esta tendencia, el coaching cada vez se volvió más sistemático en elementos como por ejemplo: las situaciones en las que se requiere un coach, temas típicos a tratar en el coaching, compenetración entre coach y cliente, etc.

Seguidamente, la quinta fase se vio definida por el rápido crecimiento en el nivel de publicaciones sobre la industria del coaching. Sin embargo, la acelerada distribución del término llevó a que éste fuese ampliamente utilizado en una variedad de mercados hasta que rápidamente se perdió la visión general de la industria.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

La sexta fase empezó a mediados de los años noventa y fue a partir de esta etapa que el coaching realmente empezó a atravesar su fase de popularidad máxima. Muchos expertos aseguran que todavía nos encontramos en esta fase de popularidad del coaching en la que el término es libremente utilizado por una variedad de especialistas.

Sin embargo, muchos autores también destacan que se está iniciando una séptima fase del coaching, la cual se caracteriza por una creciente necesidad de profesionalizar la industria y de volver a ganar transparencia sobre la misma.

Al revisar estas fases históricas del coaching, se vuelve evidente que el coaching no es simplemente una nueva palabra para viejos métodos sino que cumple su propio propósito. Sin embargo, cabe destacar que el coaching no es un enfoque “mágico” en el que los retos del cliente son solucionados instantáneamente. También es importante decir que hoy en día no todo a lo que llaman coaching realmente es coaching.

Veamos entonces qué es lo que realmente significa coaching para obtener claridad sobre este término y así podernos empezar a convertir en verdaderos coaches éticos.

La definición del coaching

El coaching es una disciplina que ha tenido tanto éxito que se ha convertido en una palabra ampliamente utilizada. Hoy en día el coaching es utilizado para describir una variedad de intervenciones de diferentes especialistas, por lo que es importante que definamos cómo vamos a emplear la palabra “coaching” en este curso.

En su sentido más básico, el coaching es una relación en la que una persona (el cliente / coachee) deseando desarrollar sus habilidades, decide ser asistida por otra persona (el coach). Lo que une a estas dos personas es su mutuo interés en desarrollar al cliente para que éste pueda alcanzar sus metas y aspiraciones. En este sentido, el coaching es un proceso enfocado en la implementación práctica que promueve el crecimiento personal y profesional del cliente a través de un cambio que él mismo decidió iniciar.

Es importante entender que en esta relación el coach no es un solucionador de problemas sino más bien un guía del desarrollo. Esto quiere decir que el coach no le va a enseñar algo al cliente sino que le va a proporcionar las herramientas y circunstancias necesarias para que el coachee pueda tomar sus propias decisiones y actuar de manera asertiva. Como consecuencia, un gran énfasis del coaching consiste en el proceso de reflexión del cliente y en la relación (de confidencialidad) que existe entre los dos.

El coaching es una ayuda para la autoayuda, es decir que su objetivo es que el cliente se desarrolle a tal grado que se vuelva independiente en el asunto en el que se le está ofreciendo amparo.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Diferencias con otras disciplinas

Como el coaching muchas veces es confundido con otras disciplinas, es importante resaltar cuáles son los puntos diferenciadores con otras intervenciones.

- **Consultoría**

  La diferencia fundamental con la consultoría es que un consultor es pagado para dar las respuestas adecuadas mientras que un coach es pagado para hacer las preguntas adecuadas.

  Esto significa que cuando una persona va a un consultor y le presenta su problema, la labor del consultor es la de dar (en base a su análisis y experiencia) la mejor solución posible.

  Al contrario de esto, cuando una persona va a un coach con algún reto que tiene, el coach nunca “impone” algún plan de acción para el cliente. Todo lo contrario: mediante la escucha empática y habilidades como las preguntas efectivas, el coach inicia el proceso de reflexión del cliente para que éste encuentre su propia solución a su reto.

  Aparte de esta diferencia fundamental, la consultoría muchas veces está sólo enfocada en el área ejecutiva de las personas. El coaching, por su parte, no se limita a esta área sino que se puede aplicar al área personal, profesional y ejecutiva del cliente.

- **Terapia**

  La diferencia principal con esta disciplina es que la terapia parte de la suposición de que la persona necesita ser “curada”. El coaching, por su parte, parte del principio de que el cliente está “completo” (y por ello puede conseguir sus propias respuestas a sus retos). De la misma manera, mientras que la terapia se enfoca en códigos médicos, el coaching no se basa en éstos sino que se enfoca en desarrollar las habilidades del cliente.

- **Enseñanza**

  El objetivo de la enseñanza tradicional es que el profesor le proporcione conocimientos al estudiante.

  El coach no proporciona información sino que proporciona herramientas para que el cliente pueda crear mejor hábitos.

  El coach no es experto del contenido. El coach es experto del proceso. En este sentido un coach puede, por ejemplo, ser coach de golfistas sin saber jugar golf.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

- **Formación**
  La formación es un tiempo temporal pre-definido por el instructor. El coaching es un proceso flexible que puede durar entre varias sesiones hasta varios meses.
  De la misma manera, mientras que en la formación el contenido proviene del instructor, en el coaching el contenido de las sesiones es establecido por el cliente.

Tipos De Coaching

Existen diferentes tipos de coaching, sobre todo caracterizados por dos dimensiones: (1) la ocupación y el origen del coach y (2) el número de clientes.

En la primera dimensión, el coach puede ser interno o externo respecto a la empresa que solicita el coaching. Normalmente los coaches externos realizan coaching a tiempo completo. Por el contrario, típicamente el coach interno de la compañía cumple otras funciones aparte del coaching.

Respecto a la segunda dimensión, típicamente el coaching tiene la forma de una relación individual (uno-a-uno) o de un coaching grupal (uno-a-varios).

Para este curso de coaching, vamos a suponer que somos un coach externo/independiente de una empresa y que tenemos relaciones uno-a-uno con nuestros clientes.

Contenidos De Coaching

Es importante notar que el coaching puede cubrir diferentes contenidos. Hay que también recordar que hoy en día no todo lo que llaman coaching realmente es coaching. Puede ser que uno vea títulos como “coach astrológico”, “coach tecnológico”, entre otros, y estas personas no estén realmente haciendo coaching con sus clientes.

A continuación se presentan los tres contenidos más comunes en el coaching:

El coaching personal (o coaching de vida) es distinto a otros contenidos ya que se enfoca en la persona fuera de un contexto organizacional/empresarial. Por ello, el coaching personal se concentra en el proceso de aprendizaje y desarrollo en la vida personal del cliente, apoyándolo para que pueda crear un cambio positivo en su vida privada.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

El coaching profesional se enfoca en el individuo dentro de un contexto organizacional, empresarial o institucional, afectando las acciones de estas personas para promover el éxito en todos los niveles de la organización. El coaching profesional se enfoca en objetivos y procesos institucionales, tratando con el trabajo específico en el que está envuelto el empleado.

El coaching ejecutivo centra su atención en los ejecutivos que buscan desarrollar su efectividad y desempeño profesional. El coaching ejecutivo proporciona herramientas a los ejecutivos para que puedan tomar mejores decisiones como personas, gerentes y líderes de la compañía.

Aún cuando todos estos contenidos del coaching son interesantes y son posibles áreas en las que cualquier coach se puede especializar, en este curso vamos a mirar el coaching desde el punto de vista del coaching personal.

EJERCICIO: Tu definición

¿Cuál es tu definición del coaching? Basándote en el contenido de este primer módulo (y en otros conocimientos que ya puedas tener), te pido que (1) formules tu propia definición del coaching y que (2) expliques por qué lo defines de esa manera.

Relájate: No hay una respuesta correcta a esta pregunta y por supuesto que puedes ir cambiando de opinión a lo largo de este curso.

Importante: Limita tu respuesta a 100 palabras máximo.

Si quieres, puedes compartir tu respuesta con otros estudiantes en nuestro grupo privado de Facebook del Curso De Coaching Acelerado. Para unirte a este grupo revisa los detalles que te mandamos en el email de bienvenida al curso.

Este ejercicio será revisado en la Primera Sesión Grupal Virtual:

Ten a mano tu respuesta a este ejercicio para cuando realices la primera Sesión Grupal Virtual.

En la primera Sesión Grupal de este nivel básico cubriremos los ejercicios del primer y segundo módulo de este manual. Así que lo ideal es que para cuando realices la primera Sesión Grupal, ya hayas completado los ejercicios correspondientes.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

-MÓDULO #2-
HABILIDADES DEL COACH

En este módulo aprenderás cuáles son las habilidades que necesitas dominar para convertirte en un coach efectivo.

Las habilidades que vas a aprender te ayudarán a crear mayor empatía con tu cliente, escucharlo mejor y hacerle mejores preguntas para que su proceso de desarrollo sea más rápido y positivo. Estas habilidades forman la base que te permitirán implementar el modelo de coaching (el cual aprenderás en el siguiente módulo).

Hay una regla muy importante respecto a las habilidades y es la siguiente: toda habilidad es difícil hasta que se vuelve fácil.

Por ejemplo: cuando empezaste a manejar bicicleta, aprender esa habilidad era muy difícil. Perdías el equilibro, te caías y seguramente aquí y allá te diste algún golpe. Sin embargo, llegó un día en el que de repente el manejar bicicleta era fácil y muy probablemente hoy en día puedes manejar bicicleta sin ningún problema.

Lo mismo sucede con las habilidades que vas a adquirir ahora. Tal vez al principio te sean difíciles de utilizar. Puede ser que sientas que las estás “forzando” y que estás cometiendo errores. No te preocupes. Sencillamente sigue practicando. Si practicas continuamente pronto verás cómo empiezas a emplear estas habilidades de manera inconsciente, sin ni siquiera darte cuenta.

Así que empecemos a desarrollar estas habilidades del coaching.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Habilidad #1:

Observar

La primera habilidad de todo coach es la habilidad de observar.

En nuestro curso de coaching, definimos el término “observar“ como el proceso de recibir información sobre una cosa, persona y/o evento a través del uso de nuestros cinco sentidos.

Es importante notar que existen dos tipos de observación. La observación de la información no verbal y la observación de la información verbal. Empecemos con la observación de la información no verbal.

1) Observar la información no verbal

Observa la siguiente imagen:

Ahora responde: ¿Qué observas en la imagen?

La mayoría de las personas dirían algo así como: “Observo a una mujer feliz.“

Esta respuesta NO es una observación de un coach. Un coach sólo percibe con sus cinco sentidos, y nunca hace una interpretación de esa información.

Verás, la afirmación “persona feliz“ es sólo una *interpretación* de lo que observas. La persona puede estar sonriendo y al mismo tiempo estar triste, ¿no es cierto? Entonces el coach nunca interpreta la información que recibe. Solamente recibe información con sus cinco sentidos.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Lo que un coach puede observar en la imagen anterior con sus cinco sentidos es que hay una mujer, la cual sonríe en dirección a la cámara, tiene los ojos cerrados, tiene un libro abierto sobre su cabeza y tiene sus manos sobre dicho libro.

Eso es todo lo que el coach puede observar. El coach NO interpreta lo que observa. Sólo observa.

Hagamos un nuevo intento. ¿Qué puedes observar en la siguiente imagen?

La mayoría de las personas dirían: “Veo a un hombre asustado y/o nervioso“.

Pero de nuevo, esta afirmación realmente es una *interpretación* de lo que recibes con tus cinco sentidos.

Lo que puedes percibir con tus cinco sentidos es que hay un hombre mirando a la cámara que toma la foto, tiene cabello marrón, los ojos abiertos, tiene su mano derecha cerrada en forma de puño y está tapando su boca con dicha mano.

Eso es lo que el coach puede observar. El coach no va más allá de lo que recibe con sus cinco sentidos. El coach no interpreta lo que observa, sólo observa.

El coach no dice si el hombre está asustado, nervioso, tranquilo y/o en paz sencillamente porque no lo puede saber. El coach sólo sabe (y sólo trabaja con) lo que puede percibir con sus cinco sentidos.

Recuerda siempre esto: observar no es interpretar. Observar sólo es observar. Nada más y nada menos.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Por ejemplo, si durante una sesión el cliente empieza a mover su pie de un lado al otro, el coach no interpreta que el cliente está nervioso. El coach sencillamente observa y pregunta: “Noto que has empezado a mover tu pie. ¿Qué sucede?“ De esta manera el coach permite que sea el cliente quien explique su comportamiento y el coach no cae en la trampa de interpretar observaciones. La realidad es que el coachee puede estar moviendo el pie por una variedad de razones (nerviosismo, aburrimiento, frío, porque es su hábito, etc.) y el coach nunca debe interpretar dicho comportamiento.

Otro ejemplo: si durante una sesión el cliente cruza los brazos, el coach no interpreta que el coachee está “cerrado“ a la sesión. El coach observa y pregunta: “Observo que has cruzado los brazos. ¿Qué sucede?“ Nuevamente, de esta manera el coach observa, no cae en la trampa de interpretar sus observaciones y permite que el coachee sea quien explique su propio comportamiento. Una vez más, las razones por las cuales el coachee cruza los brazos pueden ser variadas y únicamente el propio cliente puede explicar su comportamiento.

Entonces recuerda siempre: observar no es interpretar. Es sólo percibir con tus cinco sentidos. Nada más y nada menos.

En esencia, lo que observamos debe ser medible y confiable. Por ejemplo, la descripción “se trata de una persona feliz“ no es una observación confiable porque el coach no lo puede saber ya que no le ha preguntado a la persona qué es lo que siente. Únicamente es medible y confiable la información que recibimos y describimos con nuestros cinco sentidos (por ejemplo: es una mujer, la cual sonríe y mira a la cámara).

2) Observar la información verbal

Como acabamos de ver, observar significa recibir información sobre una cosa, persona y/o evento a través del uso de nuestros cinco sentidos.

Con la información verbal (es decir, con lo que el cliente nos dice/habla), también sólo vamos a trabajar si la información es medible y confiable.

Hay tres categorías generales de información verbal que el cliente nos puede proporcionar:

- **Comportamiento**. Es cuando el coachee te dice algo que hace. Un comportamiento es por ejemplo cuando el cliente te dice “quiero hablar“, “caminar“, “cantar“, “bailar“, etc. Cuando el coachee te describe un comportamiento, tú como coach puedes trabajar con esta información en tus sesiones de coaching porque se trata de algo observable que es medible y confiable (tú puedes observar con tus propios ojos si la persona canta o no canta, camina o está parada, habla o está callada, etc.)

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

- **Resultado**. Es cuando el coachee te dice algo que quiere alcanzar en términos cuantificados. Por ejemplo “tener ingresos de un millón de dólares“, “rebajar 5 kilogramos“, “tener el cabello 30 cm de largo“, etc. Toda la información que se proporciona como resultados cuantificables la podemos observar de manera medible y confiable (tú puedes observar si su estado de cuenta valida que tiene un millón de dólares, puedes verificar si el coachee realmente ha rebajado 5 kg con una balanza, puedes medir el largo de su cabello). Toda esta información expresada en términos de resultados cuantificables la puedes utilizar y puedes trabajar con ella en tus sesiones de coaching.

- **No comportamiento**. La información verbal que cae en esta categoría es la información que no es observable ni medible y por ende no es confiable. Por ejemplo, si el cliente te dice: “quiero tener paz espiritual“ o “deseo alcanzar estabilidad financiera“.

  Esta es información verbal que tú no puedes observar ni medir. Después de todo, ¿qué significa tener “paz espiritual“? Para una persona puede significar creer en Dios, para otra persona puede significar rezar 30 minutos al día y para un tercero puede significar no estresarse en su trabajo.

  Y, ¿qué significa “estabilidad financiera“? Para una persona puede significar tener su propia casa, para otra persona puede significar hacer 10.000 dólares al mes y para un tercero puede significar ahorrar un millón de dólares al año.

  Como te podrás imaginar, cuando el coachee nos dice un “no comportamiento“, no podemos trabajar con esta clase de información en nuestras sesiones porque no sabemos qué es lo que realmente significa para el coachee.

  La solución a los “no comportamientos“ es la siguiente: cuando el coachee nos dice un “no comportamiento“ (como por ejemplo “tener paz espiritual“) lo que debemos hacer es pedirle que nos exprese en términos de conducta y/o de resultado qué significa esa expresión para él.

  En esencia, le podemos hacer siempre dos tipos de pregunta al coachee para descubrir sus “no comportamientos“:

- <u>Tipo De Pregunta #1:</u>
  “¿Qué necesitas <u>hacer</u> para lograr el “*no comportamiento“*?“
  La respuesta a esta pregunta sería un comportamiento observable, medible y confiable.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Por ejemplo: “¿Qué necesitas hacer para tener *paz espiritual*?“ El cliente responderá, por ejemplo, “necesito rezar 20 minutos al día e ir todos los domingos a misa“. Ahora tienes un comportamiento que sí puedes observar y medir.

- Tipo De Pregunta #2:
  “¿Qué necesitas lograr para poder decir que tienes el *“no comportamiento“*? La respuesta a esta pregunta sería un resultado cuantificable, el cual puedes observar de manera medible y confiable.
  Por ejemplo: “¿Qué necesitas lograr para poder decir que tienes *estabilidad financiera*?“ El cliente responderá, por ejemplo, “necesito generar unos ingresos adicionales de 100.000 dólares hasta final de año“. Ahora tienes un resultado que sí puedes observar.

En base a lo que hemos cubierto hasta ahora, podemos resumir que las características de la habilidad de observar en el coaching son las siguientes:

- Sólo percibimos información mediante nuestros cinco sentidos (tanto la información no verbal así como la información verbal)
- El coach observa y nunca interpreta dicha información
- La verdadera observación del coach es medible y confiable
- Existen tres tipos de información verbal: los comportamientos, los resultados y los no comportamientos
- Los “no comportamientos“ no son observables de manera medible y confiable. De modo que el coach le pregunta al cliente para que traduzca los “no comportamientos“ en “comportamientos“ y/o “resultados“.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

EJERCICIO: Observa como un coach

A continuación se presentan una serie de afirmaciones. Por favor encaja cada una de estas afirmaciones en una de estas cuatro categorías: (1) Interpretación, (2) Comportamiento, (3) Resultado o (4) No Comportamiento.

Copia y pega la siguiente lista de afirmaciones en un nuevo correo electrónico o documento. Luego escribe al lado de cada afirmación cuál de las cuatro categorías le asignas. En caso de que haya algún “no comportamiento“, escribe también qué pregunta harías para traducir ese “no comportamiento“ en un “comportamiento“ o “resultado“.

Lista de afirmaciones a categorizar:

- El coachee mira hacia el piso y el coach asume que el coachee está asustado en la sesión
- El coachee mueve un pie durante la sesión por lo que el coach asume que el coachee está nervioso durante la sesión
- Coachee te dice: “Mi meta es ser productivo“
- Coachee te dice: “Mi objetivo es caminar 30 minutos a la semana“
- Coachee te dice: “Quiero ser un líder“

Si quieres, puedes compartir tu respuesta con otros estudiantes en nuestro grupo privado de Facebook del Curso De Coaching Acelerado. Para unirte a este grupo revisa los detalles que te mandamos en el email de bienvenida al curso.

Este ejercicio será revisado en la <u>Primera Sesión Grupal Virtual</u>:

Ten a mano tu respuesta a este ejercicio para cuando realices la primera Sesión Grupal Virtual.

En la primera Sesión Grupal de este nivel básico cubriremos los ejercicios del primer y segundo módulo de este manual. Así que lo ideal es que para cuando realices la primera Sesión Grupal, ya hayas completado los ejercicios correspondientes.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Habilidad #2:

Escuchar

Escuchar efectivamente es una habilidad fundamental de todo coach. En el coaching definimos escuchar como el proceso a través del cual el coach logra captar la totalidad del mensaje del cliente.

El coach aprende a escuchar lo que el coachee dice en cuanto al contenido (sus palabras) y también escucha de qué forma expresa dicho contenido (su tono de voz, ritmo al hablar y pausas).

Es importante notar que:

- Cuando el coach escucha, se queda callado
- En una sesión de coaching el coachee habla más de lo que habla el coach
- El coach proporciona el tiempo y espacio necesario para que el coachee pueda hablar y reflexionar
- Si el coach habla, es para hacer preguntas y no para dar respuestas y/o consejos
- El coach no interrumpe al coachee mientras esté hablando
- El coach no prepara una respuesta mientras escucha al coachee. Cuando el coach está escuchando, realmente sólo está escuchando de manera atenta y completa al coachee.

En base a mi experiencia profesional, he desarrollado la palabra “escuchar” como un acrónimo, es decir, cada letra de la palabra E.S.C.U.C.H.A.R. tiene un significado diferente. Este es el acrónimo E.S.C.U.C.H.A.R. que todo coach cumple para escuchar de manera efectiva:

E nfoque – Enfoque significa que sólo hay una persona en la que te estás enfocando: tu cliente. No te estás enfocando en las distracciones en el ambiente ni tampoco estás pensando en el problema que te surgió antes de la sesión de coaching. Todo tu enfoque está en el cliente. El coachee es lo único que existe para ti durante tu sesión de coaching.

Situación – Situación significa que sólo te estás concentrando en la situación que te está presentando tu coachee. Muchas personas cometen el error de concentrarse en qué es lo que van a responder una vez que el coachee termine de hablar. Si realmente te concentras al cien por ciento en la situación que te está presentando tu cliente, tus preguntas van a surgir de manera natural. Así que siempre enfócate en la situación que te presenta tu coachee y no estés pensando en qué es lo que vas a decir tan pronto el cliente termine de hablar.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

C ontacto Visual – Siempre debes mantener contacto visual con tu cliente. Esto no quiere decir que todo el tiempo le tengas que dar una mirada penetrante en sus ojos. Pero sí debes mantener tu vista por lo menos enfocada en su cara y no en cosas en el ambiente. Mantén siempre contacto visual.

U tilidad – A veces sucede que el cliente está tan frustrado o confundido que dice una diversidad de cosas que no parecen estar relacionadas o no parecen tener importancia. No te dejes distraer. Cuando el coachee habla, siempre hay algo útil que puedes tomar y que tiene el potencial de re-direccionar la conversación de manera productiva. Siempre ten el oído abierto para cuáles son las cosas de utilidad que te está diciendo el coachee.

C omprensión – La comprensión quiere decir que siempre debes buscar entender cuál es el punto de vista de tu coachee. Hay un viejo chiste que cuenta lo siguiente: un señor fue a llevar flores a la tumba de su familiar. De repente, el señor se da cuenta que llega un chino y pone arroz sobre una tumba que está a su lado. El señor le pregunta: "¿Y tú crees que tu muerto va a venir a comer tu arroz?". El chino le responde: "Sí, en el mismo momento en el que tu muerto venga a oler tus flores". No tengas prejuicios sobre tu coachee. Siempre respeta y aprecia su persona y punto de vista. El objetivo de escuchar es comprender completamente a tu coachee.

H umildad – Como coach siempre debes tener una actitud de humildad. Ser "coach" no significa que eres mejor o que sabes más que el coachee. Significa sencillamente que quieres ser de ayuda para facilitar los procesos de cambio del cliente. Si el coachee siente que eres arrogante o que te sientes "superior", te va a abandonar inmediatamente. Sé siempre humilde y sé la persona que está para servir al coachee.

A clarar – La única vez que se te permite interrumpir al coachee es para aclarar lo que dijo. Tal vez no entendiste bien una palabra o número. Es siempre muy importante que aclares todo lo que escuchas. No le des espacio a la duda. Aclara lo que no entendiste y así el proceso de coaching será más fluido y efectivo.

R esponsivo – Aún cuando debes escuchar de manera efectiva, esto no quiere decir que el coachee debe sentir que está hablando con una pared. Es decir, debes ser un escuchador responsivo. Utiliza palabras y frases como "ok", "entiendo", "sigue adelante" y "sí" que le hagan sentir al cliente que realmente lo estás escuchando de manera proactiva.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

EJERCICIO: E.S.C.U.C.H.A.R.

Este ejercicio consiste en que practiques el escuchar de manera efectiva. Escoge a una persona a la cual vas a escuchar de forma atenta. Sencillamente explícale que estás haciendo un ejercicio de escucha activa y pídele que te cuente cuatro temas: Primero, alguna cosa que le aburra. Segundo, algo que le apasione. Tercero, un error/fracaso que haya cometido en el pasado. Cuarto, un sueño que todavía quiere cumplir.

Después de este ejercicio, anota lo siguiente:

- Qué fue lo que te comentó en cada uno de los cuatro temas
- Qué pudiste notar en cuanto a cambios en su tono de voz y ritmo al hablar entre los diferentes temas

Escribe tu respuesta en máximo 200 palabras.

Si quieres, puedes compartir tu respuesta con otros estudiantes en nuestro grupo privado de Facebook del Curso De Coaching Acelerado. Para unirte a este grupo revisa los detalles que te mandamos en el email de bienvenida al curso.

Este ejercicio será revisado en la Primera Sesión Grupal Virtual:

Ten a mano tu respuesta a este ejercicio para cuando realices la primera Sesión Grupal Virtual.

En la primera Sesión Grupal de este nivel básico cubriremos los ejercicios del primer y segundo módulo de este manual. Así que lo ideal es que para cuando realices la primera Sesión Grupal, ya hayas completado los ejercicios correspondientes.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Habilidad #3:

Preguntar

Una de las habilidades fundamentales del coach es hacer preguntas efectivas. De hecho, el coach típicamente sólo habla para preguntarle cosas al coachee.

Así como lo vimos en el primer módulo, la diferencia fundamental entre el coaching y la asesoría, es que un asesor es pagado para darle al cliente las respuestas adecuadas. Sin embargo, el coach es pagado para hacerle al coachee las preguntas adecuadas. Esto sucede ya que en el coaching siempre partimos del principio de que el coachee tiene todas las respuestas que necesita dentro de sí mismo. La labor del coach es la de hacerle preguntas a fin de que el cliente pueda descubrir sus propias respuestas a su situación. Cuando haces una pregunta, el coachee inicia el proceso de reflexión y como consecuencia, empieza el proceso de cambio en su vida.

En el coaching diferenciamos las preguntas efectivas (también conocidas como las “preguntas poderosas“) de las preguntas inefectivas. Lo que realmente diferencia a una pregunta efectiva es que logra que el coachee reflexione. En este sentido, el coach no hace sencillamente preguntas al azar, sino que hace preguntas para estimular el proceso de reflexión del cliente.

El gran reto en nuestra sociedad es que nos malacostumbramos a hacer preguntas inefectivas. Muchas personas hacen preguntas “normales” como por ejemplo: “¿Cómo estás?”

Esta pregunta es sumamente inefectiva. ¿Sabes por qué? Pues porque las personas típicamente responden a la pregunta “¿Cómo estás?“ con un “estoy bien“ sin ni siquiera reflexionar al respecto. Recuerda: las preguntas efectivas hacen reflexionar al coachee.

A continuación aprenderás la estructura general de toda pregunta efectiva. Es importante notar que esta estructura no es rígida ni estricta. Sencillamente presenta un marco sobre el cual puedes construir tus preguntas efectivas. Una vez dicho esto, te revelo que una pregunta poderosa cumple la siguiente estructura:

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

"¿QUÉ + TÚ + VERBO + FUTURO POSITIVO?"

Permíteme explicarte cada uno de los elementos de esta estructura:

- **QUÉ**: Las preguntas que inician con "qué" invitan al cliente a reflexionar. Las preguntas cerradas (las que puedes responder con un "sí" o "no") son inefectivas ya que no invitan a la reflexión. Por ejemplo, si yo te pregunto "¿Te gusta este curso de coaching?" tal vez me respondas "sí". Pero si empiezo la pregunta con un "qué" entonces te diría: "¿Qué elementos de este curso de coaching son los que te gustan?". A esta pregunta no me puedes responder con un simple "sí", sino que te invito a que te abras y empieces a contar lo que piensas y sientes sobre el curso de coaching. Busca siempre empezar tus preguntas con "qué" y verás como las respuestas de tu coachee son mucho más profundas.

  Es importante notar que en la estructura de las preguntas efectivas sólo se pone el "qué" como pregunta, ya que todas las otras preguntas (por ejemplo las preguntas "cómo", "para qué", "cuándo", "cuánto", "cuál", etc.) siempre se pueden transformar en una pregunta que empieza con "qué". Por ejemplo, en lugar de preguntarte "¿para qué quieres comprarte un carro?" te puedo preguntar "¿qué te aportará tener un carro?". En lugar de preguntarte "cómo puedes alcanzar ese objetivo?" te puedo preguntar "¿qué alternativas tienes para alcanzar ese objetivo" y obtendría la misma respuesta. Es por ello que en la estructura general de las preguntas efectivas se coloca el "qué" en representación de todos los tipos de preguntas.

  En este sentido es muy importante destacar que en el coaching nunca hacemos preguntas "por qué". La razón de esto realmente lo entenderás cuando tú mismo practiques el coaching. Aún así, te adelanto lo siguiente: Cuando te pregunto "por qué" siempre hago que te enfoques en el pasado, y en el coaching sólo trabajamos con el presente y futuro del cliente. Por ejemplo, si le preguntas a tu cliente "¿por qué te molesta la actitud de tu hermana?" te empezará a decir todas las veces pasadas en las cuales su actitud le ha molestado. Si te pregunto a ti "¿por qué no puedes perdonar a tu jefe?" seguramente me dirás todos los momentos en los que tu jefe te ha tratado mal. En el coaching no nos interesa ir al pasado porque el pasado no lo podemos cambiar. Por ello, lo importante que tengas en mente por ahora, es que no debes hacer preguntas que empiezan con "por qué". Y también ten en mente que los restantes tipos de preguntas ("cómo", "para qué", "cuánto", "cuándo", etc.) los puedes transformar en preguntas que empiezan con "qué".

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

- **TÚ**: En el coaching las preguntas siempre están formuladas en segunda persona singular, es decir en la forma de “tú“. La razón de esto es que mediante el “tú“ nos dirigimos al cliente y lo responsabilizamos de manera directa. En este sentido, la sesión de coaching se concentra en lo que está bajo la responsabilidad y el control del coachee. Lo que el coachee no puede cambiar no nos interesa, porque no lo podemos “coachear“ junto con el cliente.

  Por ejemplo, si un cliente te dice “quiero que mi esposo cambie para mejorar nuestro matrimonio“, eso es algo que no está bajo el control del coachee. Después de todo, el coachee quiere cambiar el comportamiento de otra persona. Eso no es manejable en un contexto de coaching. En este caso, se le aclara al cliente que en el coaching sólo trabajamos con lo que él/ella puede cambiar/controlar. Seguidamente le podemos preguntar algo que lo responsabilice, por ejemplo: “¿qué puedes cambiar tú para mejorar tu matrimonio?“. De esta manera re-direccionamos la conversación a lo que el cliente puede controlar y lo responsabilizamos sobre el asunto a tratar.

- **VERBO**: La razón por la cual las preguntas efectivas contienen verbos es porque éstos conducen a la acción. Recuerda que (como vimos en la habilidad de “observar“), en el coaching no podemos manejar los “no comportamientos“. En cambio, siempre puedes manejar y coachear los comportamientos de las personas. Al hacer preguntas que incluyen algún verbo, automáticamente la respuesta del cliente contiene algún tipo de comportamiento que es observable, medible y confiable.

  Las preguntas sin verbo hacen que el cliente exprese sus comprensiones intelectuales. Sin embargo, la comprensión intelectual no es suficiente para cambiar/mejorar algo. Es necesario actuar. Por ello, las preguntas efectivas contienen verbos que invitan al cliente a la acción.

- **FUTURO POSITIVO.** Las preguntas efectivas están expresadas en el tiempo de futuro positivo para ayudar al cliente a construir el futuro que desea. Nuevamente, te repito que en el coaching no tratamos con el pasado del cliente ya que el pasado no se puede cambiar y por ende no lo podemos coachear. Es por ello, que las preguntas efectivas están destinadas a transformar el futuro del cliente y a preguntar qué cosas puede a hacer ahora para construirlo.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Una vez comprendidos los diferentes elementos de una pregunta poderosa, veamos algunos ejemplos de preguntas efectivas:

- ¿Qué quieres lograr?
  Pregunta básica para descubrir objetivos

- ¿Qué otras opciones tienes para alcanzar tu meta?
  Pregunta para descubrir con qué otras alternativas cuenta el coachee

- ¿Qué harías de forma diferente la próxima vez?
  Pregunta que invita a reflexionar sobre los aprendizajes del coachee y a actuar de una manera diferente en el futuro

- ¿Qué recursos tienes para cumplir tu meta?
  Pregunta que permite descubrir lo que el coachee tiene en este momento para cumplir sus metas futuras

- ¿Qué puedes hacer para que eso cambie?
  Pregunta que presupone que el cliente puede cambiar las cosas

- ¿Qué compromiso quieres asumir hasta nuestra próxima sesión?
  Pregunta que invita al cliente a irse con una acción concreta a realizar

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

EJERCICIO: Preguntas Efectivas

Este ejercicio consiste en que practiques el hacer preguntas poderosas. Imagínate que como coach quieres descubrir tres cosas sobre tu cliente:

1) Cuál es el tema del que quiere hablar y/o la meta que quiere alcanzar
2) Qué opciones tiene para alcanzar su meta
3) Qué cosas va a hacer para lograr sus objetivos

El ejercicio consiste en que vas a anotar tres preguntas diferentes para descubrir cada uno de los tres puntos anteriormente mencionados. Debes seguir la estructura de las preguntas efectivas para formular todas tus preguntas. Y ninguna pregunta que formules se puede repetir. En total vas a elaborar nueve preguntas (tres preguntas por cada uno de los tres puntos, son nueve preguntas).

Si quieres, puedes compartir tu respuesta con otros estudiantes en nuestro grupo privado de Facebook del Curso De Coaching Acelerado. Para unirte a este grupo revisa los detalles que te mandamos en el email de bienvenida al curso.

Este ejercicio será revisado en la Primera Sesión Grupal Virtual:

Ten a mano tu respuesta a este ejercicio para cuando realices la primera Sesión Grupal Virtual.

En la primera Sesión Grupal de este nivel básico cubriremos los ejercicios del primer y segundo módulo de este manual. Así que lo ideal es que para cuando realices la primera Sesión Grupal, ya hayas completado los ejercicios correspondientes.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Habilidad #4:

Sintonizar

La cuarta habilidad de todo coach es poder “sintonizarse” con su cliente.

Las investigaciones científicas han demostrado que cuando dos personas “se entienden”, ambas usan un tono de voz parecido, hablan a un ritmo similar e incluso tienen una posición corporal afín (por ejemplo, ambos tienen las piernas cruzadas). Es decir, los estudios demuestran que cuando dos personas se sienten en confianza y conexión mutua, inconscientemente empiezan a ser un “espejo” a nivel verbal y no verbal de la otra persona. Literalmente se “sintonizan” mutuamente.

Lo interesante es que las investigaciones también han demostrado que el efecto contrario es cierto: si una persona imita el lenguaje verbal (tono de voz, ritmo al hablar, etc.) y el lenguaje no verbal (posición corporal) de otra persona, ésta automáticamente se siente mucho más en confianza y en conexión con su interlocutor.

Por ello, el coach de manera consciente y proactiva busca ser un “espejo” de la otra persona a nivel verbal y no verbal. Porque cuando tú te “sintonizas” con el coachee, éste se siente en confianza y seguridad, se abre al proceso de coaching y así tu intervención como coach es mucho más efectiva.

Entonces, en el coaching definimos “sintonizarnos”[1] como la situación caracterizada por una mutua confianza y seguridad entre coach y coachee. Y ésta es generada principalmente debido a que el coach es un “espejo” a nivel verbal y no verbal del cliente.

Como coach puedes sintonizar dos elementos:

1) **Comunicación verbal**
   - Tono de voz
   - Ritmo al hablar
   - Pausas
   - Intensidad del habla
   - Expresiones típicas del coachee como “ok”, “ajá”, etc.
   - Etc.

[1] El “sintonizarnos” con el coachee muchas veces también es definido en la literatura como “crear rapport“.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

2) **Comunicación no verbal**
    a. Posición corporal
    b. Gestos faciales
    c. Movimientos de manos
    d. Etc.

Para ver un ejemplo de la habilidad de “sintonizar” en acción, busca en el área de miembros de nuestro Curso De Coaching el video titulado “Sintonizar”.

Una vez entendido el concepto de crear sintonía con el coachee, ¡practiquemos lo aprendido!

EJERCICIO: Sintonizar

Este ejercicio lo puedes hacer en una conversación casual con un amigo, familiar o compañero. Lo que debes hacer es crear sintonía de manera intencional con esa persona. Imita su lenguaje verbal y no verbal. Sé un espejo de tu interlocutor, de manera consciente, durante 15 minutos, por lo menos.

Después de este ejercicio, haz una auto-evaluación y contesta, en máximo 100 palabras, cómo creaste sintonía y si pudiste observar que la otra persona se sintiera en confianza contigo.

Si quieres, puedes compartir tu respuesta con otros estudiantes en nuestro grupo privado de Facebook del Curso De Coaching Acelerado. Para unirte a este grupo revisa los detalles que te mandamos en el email de bienvenida al curso.

Este ejercicio será revisado en la Primera Sesión Grupal Virtual:

Ten a mano tu respuesta a este ejercicio para cuando realices la primera Sesión Grupal Virtual.

En la primera Sesión Grupal de este nivel básico cubriremos los ejercicios del primer y segundo módulo de este manual. Así que lo ideal es que para cuando realices la primera Sesión Grupal, ya hayas completado los ejercicios correspondientes.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

-MÓDULO #3-
MODELO DE COACHING

Seguramente has tenido alguna conversación que te cambió la vida. Tal vez la persona con la que estabas hablando te hizo ver tus problemas desde un nuevo enfoque, te dio ánimo o te amplió tu mundo de posibilidades.

Como coach tú quieres que las sesiones con tu coachee le cambien la vida. Puede ser que en una sesión seas catalizador de nuevas perspectivas o le ayudes a crear un mejor plan de acción. Pero lo cierto es que tú quieres que al final de una sesión contigo, el cliente esté más cerca de sus anhelos y objetivos de lo que estaba antes de iniciar la sesión.

La pregunta es: ¿Cómo logras esto? ¿Qué pasos puedes seguir para llevar al cliente de su situación actual a su situación ideal?

En el coaching utilizamos diferentes “modelos”, es decir, diferentes procesos que nos permiten guiar al cliente a fin de que éste alcance sus objetivos.

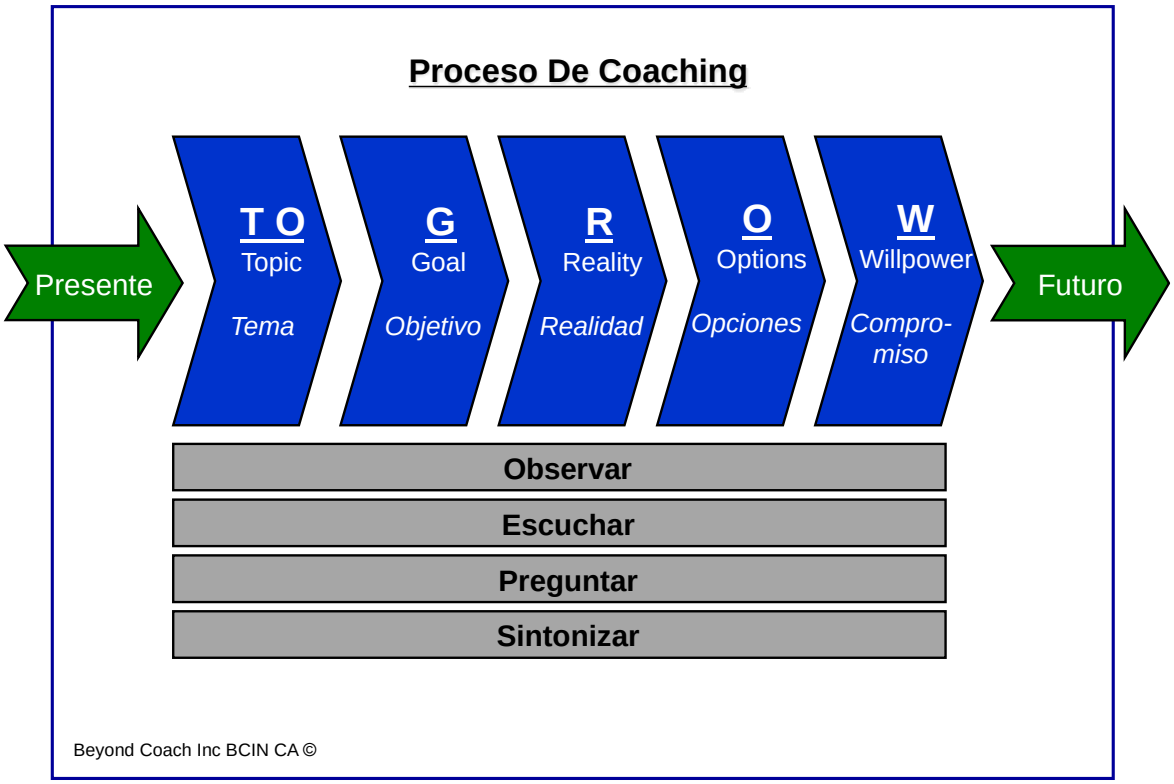
Aún cuando en el mundo de coaching existen diversos modelos, en este Nivel Básico de nuestro curso queremos presentarte el modelo de coaching que se utiliza con mayor frecuencia. Se trata del modelo “TO GROW“. Si tú logras no sólo entender, sino realmente aplicar este modelo, te convertirás en un coach altamente efectivo para cualquier tipo de cliente con cualquier tipo de objetivos.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Para entender cómo guiar a tu coachee de manera efectiva, hemos desarrollado una visualización completa del proceso de coaching que combina las habilidades de coaching que has aprendido hasta ahora y el modelo de coaching “TO GROW“.

El proceso de coaching completo se visualiza de la siguiente manera:



Lo que te permite observar esta visualización del proceso de coaching es lo siguiente:

- **Flechas Verdes**. Representan que el coachee llega con una situación presente a la sesión y lo ideal es que al finalizar el proceso de coaching haya logrado visualizar, planificar y/o construir un mejor futuro para su vida.

- **Rectángulos Grises**. Los rectángulos grises representan que durante toda la sesión de coaching deben estar siempre presentes las cuatro habilidades que has aprendido: observar, escuchar, preguntar y sintonizar.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

- **Flechas Azules**. Estas flechas azules representan el modelo de coaching. Es decir, las flechas azules representan cuál es el paso-a-paso que sigue el coach a fin de mover a su cliente desde su situación actual hasta su situación ideal. En este módulo nos enfocaremos en este paso-a-paso llamado “TO GROW” en inglés (que significa “crecer” en español).

El título “To GROW” es una abreviación para los pasos que se siguen en este modelo de coaching:

[Abreviación = Nombre En Inglés = Nombre en Español]

To = Topic = Asunto

G = Goal = Objetivo

R = Reality = Realidad

O = Options = Opciones

W = Willpower = Compromiso

Veamos cada uno de estos cinco pasos por separado.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Paso 1: Asunto (“Topic”)

El primer paso en una sesión de coaching consiste en identificar cuál es el asunto del cual quiere hablar el cliente. Puede ser que el cliente ya tenga una idea de lo que quiere tratar, o tal vez todavía haya que ayudarle a definir exactamente cuál es el tema que se va a atacar. Este primer paso es muy importante ya que si no hay claridad sobre el asunto del que se quiere hablar, entonces el resto de este modelo de coaching rápidamente se vuelve inefectivo.

Es importante recordar que en el coaching seguimos la agenda del cliente. No intentes imponer un asunto o tema. Conviértete más bien en un catalizador para que el cliente obtenga claridad sobre el asunto que quiere tratar.

A continuación te presento una serie de preguntas que le puedes hacer al coachee para empezar a obtener claridad sobre el tema que van a hablar:

- ¿Qué tema te gustaría que toquemos en esta sesión?
- ¿Hay algún asunto que quieres resolver en tu vida?
- ¿Qué reto te gustaría superar?
- ¿Qué sueño quieres alcanzar?
- ¿De qué manera podemos sacarle el máximo provecho a nuestro encuentro de hoy?
- ¿Me pudieras contar un poco más sobre este tema?
- ¿Qué otro punto acerca de este asunto nos puede interesar?
- Entonces, concretamente, ¿qué asunto te gustaría resolver?

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Paso 2: Objetivo (“Goal”)

Una vez que hayas definido con el cliente cuál es el asunto que quiere tratar, es hora de definir cuál es el objetivo que quiere alcanzar. Por ejemplo, tal vez el asunto del cual quiere hablar el coachee sean sus finanzas. En este paso toca definir si su objetivo es salir de deudas, alcanzar un determinado nivel de ingresos o asegurar la riqueza acumulada hasta el momento.

Es importante notar que una meta bien definida permite que el resto del proceso de coaching fluya de manera natural. De modo que no subestimes la importancia de este paso. Recuerda siempre definir con el cliente metas que sean específicas, medibles, alcanzables y definidas con una fecha límite. No hay objetivos imposibles, sólo hay fechas límites imposibles. Así que asegúrate que por un lado la meta represente un reto para el cliente y que por el otro lado también lo pueda lograr.

Cabe destacar la importancia de sub-dividir una meta grande en varios objetivos pequeños. Tal vez el objetivo del cliente sea el de “duplicar sus ingresos hasta final de año”. Es importante dividir esta meta en los pasos que debe seguir semanalmente o mensualmente para obtener ese objetivo (por ejemplo, conseguir cinco clientes nuevos cada semana). De esta manera se puede medir el progreso del cliente y mejorar su enfoque a lo largo del tiempo.

Algunas preguntas que le puedes hacer a tu cliente son:

- ¿Qué objetivo quieres alcanzar en esta sesión?
- ¿Cuál es la meta más importante para ti?
- ¿A qué se debe que esa meta sea tan importante para ti?
- ¿Qué fecha límite le quieres poner a ese objetivo?
- ¿De qué manera puedes medir tu progreso para con el objetivo?
- ¿Qué tiene que suceder para que tú sepas que has alcanzado la meta?

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Paso 3: Realidad (“Reality”)

Hasta este momento, has definido con tu cliente cuál es el asunto del cual quiere hablar y cuál es el objetivo que desea alcanzar. Una vez cubiertos los pasos anteriores, puedes indagar sobre su realidad actual. Para poder empezar a caminar hacia la meta, debemos saber cuál es el punto de partida del cliente. Ese es el propósito de este paso.

Tu labor principal consiste en apreciar y entender la situación personal del cliente. No busques juzgar, calificar, o etiquetar al coachee. Simplemente despierta tu curiosidad, pregunta, escucha y entiende en dónde se encuentra tu cliente.

Al entender la realidad actual del coachee puedes empezar a apreciar cuál es la distancia que separa al cliente de su meta. Por ejemplo, si la meta del cliente es alcanzar un determinado nivel de ingresos, al indagar sobre su realidad financiera actual empiezas a entender cuántos ingresos adicionales son necesarios para cerrar la brecha entre su situación actual y la situación ideal. Si el objetivo del coachee es tener un determinado peso corporal, al entender cuál es la realidad de su salud actual, entiendes cuánto camino le queda por recorrer para llegar a ese peso ideal.

Algunas preguntas que le puedes hacer a tu coachee en este paso son:

- ¿Cómo describirías tu situación actual?
- ¿Cómo se manifiesta este reto actualmente en tu vida?
- ¿Cuál es tu punto de partida para empezar a trabajar en ese objetivo?
- Si una persona externa evaluaría tu vida, ¿cuál sería su veredicto?
- Con respecto a esa meta, ¿en dónde te encuentras en este momento?

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Paso 4: Opciones (“Options”)

En este momento ya sabes cuál es la realidad actual de tu coachee y a dónde quiere llegar. Llega un paso muy interesante: ¡es la hora de descubrir cuáles son todas las opciones que tiene el cliente para llegar a su meta!

Tu labor como coach es que las posibilidades fluyan. En este sentido, es importante ponerte en una mentalidad de “lluvia de ideas” en la que todas las ideas son aceptadas/anotadas sin juzgarlas.

De la misma manera es de suma importancia que las opciones surjan de tu cliente y no de ti. Recuerda que los consultores son los que dan soluciones, pero los coaches hacemos preguntas. Así que sencillamente pregúntale al cliente cuáles son todas las opciones que a él/ella se le ocurren.

También mantente atento porque en esta fase es usual que los clientes digan “no sé”. Un “no sé” muchas veces sólo significa que el cliente no quiere esforzarse para pensar. Muchas personas hoy en día no piensan de manera proactiva. Así que sigue preguntando con elegancia hasta que el cliente haya enumerado algunas opciones que se le ocurran.

Algunas preguntas que le puedes hacer a tu cliente son:

- ¿Qué has intentando hasta ahora?
- ¿Qué no has intentado hasta el momento?
- ¿Qué cosas podrías intentar?
- ¿Qué nuevas acciones crees que podrían dar un buen resultado?
- ¿Qué crees que puedes mejorar?
- ¿Qué consideras que le ha dado buenos resultados a otras personas?
- Si pudieras empezar de nuevo en este momento, ¿qué harías diferente?
- ¿Cuáles serían las consecuencias de esa opción?
- ¿Qué otras ideas se te vienen a la mente?

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Paso 5: Compromiso (“Willpower”)

El último paso consiste en finalizar la sesión con un nuevo compromiso que va a realizar el coachee. El coaching está enfocado en lo que uno puede hacer ahora en pro de sus objetivos. De modo que lo ideal es que el cliente finalice la sesión con un compromiso que va a realizar.

Es importante entender que el proceso de coaching también ocurre entre sesión y sesión. De modo que el cliente debe llevar a cabo determinadas nuevas acciones durante la semana, que lo harán acercarse a sus objetivos (hasta que finalmente los logre).

A la hora de que el cliente realice su compromiso recuerda:

- **Ampliar las posibilidades del cliente**. Determinadas personas no esperan mucho para su vida. Apoya y anima al cliente a expandir lo que considera posible para su propia vida.
- **Emociones del coachee**. Observa si el cliente realmente se siente entusiasmado con el nuevo compromiso que ha adquirido. Si no se ve entusiasmado, probablemente haya que revisar el objetivo que quiere alcanzar y/o las acciones que necesita tomar para alcanzarlo.
- **Pequeñas victorias**. Recuerda que el coachee debe estar comprometido con su nuevo objetivo. Sin embargo, es importante que el compromiso no “ahogue” al cliente sino que le permite avanzar a un ritmo ajustado a su capacidad. Se ha demostrado que las personas se entusiasman cada vez que cumplen una meta (aún si es un objetivo pequeño). De modo que permítele al cliente tener “pequeñas victorias” diariamente o semanalmente que le animen a seguir adelante.
- **Sé un apoyo**. Recuérdale al cliente que estás para apoyarlo y pregúntale en qué sentido lo puedes ayudar.

Algunas preguntas efectivas que le puedes hacer a tu cliente son:

- De las opciones anteriores, ¿cuál quieres poner en acción?
- ¿Cuál es el paso más importante que necesitas tomar ahora?
- ¿Cuáles son todas las acciones que necesitas realizar para alcanzar tu objetivo?
- ¿Qué posibles retos crees que van a surgir al tomar este plan de acción?
- ¿Cómo vas a superar esos retos?

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

EJERCICIO: Análisis del modelo "TO GROW"

Este ejercicio consiste en que analices una sesión de coaching. En tu área de miembros, en la misma sección donde descargaste este manual, está disponible para ti un video titulado "Caso Práctico De Coaching". Este ejercicio consiste en que veas esa sesión de coaching y luego respondas las siguientes cinco preguntas a lo largo del modelo "TO GROW":

- Topic: ¿Cuál es el asunto que se definió para la sesión?
- Goal: ¿Cuál es el objetivo que el coachee puso para la sesión?
- Reality: ¿Qué información dio el coachee respecto a su realidad actual que fue importante para la consecución de su meta?
- Options: ¿Cuáles fueron las opciones que propuso el coachee?
- Willpower: ¿Qué compromiso asumió el cliente?

Limita tu respuesta a 200 palabras máximo.

Si quieres, puedes compartir tu respuesta con otros estudiantes en nuestro grupo privado de Facebook del Curso De Coaching Acelerado. Para unirte a este grupo revisa los detalles que te mandamos en el email de bienvenida al curso.

Este ejercicio será revisado en la Segunda Sesión Grupal Virtual:

Ten a mano tu respuesta a este ejercicio para cuando realices la segunda Sesión Grupal Virtual.

En la segunda Sesión Grupal de este nivel básico cubriremos los ejercicios del tercer y cuarto módulo de este manual. Así que lo ideal es que para cuando realices la segunda Sesión Grupal, ya hayas completado los ejercicios correspondientes.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

-MÓDULO #4-
TUS SESIONES DE COACHING

¡Este módulo es el más práctico de todos! Consiste en que tú apliques en dos sesiones de coaching todo lo que has aprendido hasta ahora. Esta es la manera en la que funciona:

- Vas a realizar dos sesiones de coaching (aprox. 40 minutos de duración cada una)
- El objetivo es que durante la sesión practiques las cuatro habilidades (observar, escuchar, preguntar y sintonizar) y los cinco pasos del modelo "To Grow"
- Es preferible que tu coachee sea un conocido (y no un amigo o familiar)
- Tu cliente debe saber qué es el coaching (si no lo sabe, tú se lo puedes explicar en base a lo que aprendiste en el primer módulo de este curso)
- Tu cliente debe saber que estás practicando el coaching
- Puedes (pero no tienes que) hacer ambas sesiones con la misma persona

Durante y después de cada sesión debes hacer lo siguiente:

- Escribir todas las preguntas que le haces a tu coachee
- Al final de la sesión le preguntas a tu coachee qué aprendizajes tuvo gracias a la sesión y anotas sus aprendizajes
- Al final de la sesión también anotas cuáles son los aprendizajes que tú has tenido como coach
- Después de la sesión vas a escribir los tres puntos anteriores (todas las preguntas que hiciste, los aprendizajes del coachee y tus aprendizajes como coach)
- En total, los aprendizajes del coachee y tus aprendijazes como coach no deben superar las 300 palabras

Te doy algunos consejos para sacarle el máximo provecho a estas sesiones:

- Recuérdate a ti mismo que estás practicando y que es natural que no lo harás todo perfecto la primera vez
- Antes de la sesión, asegúrate de relajarte, despejar tu mente y sólo concentrarte en la sesión que vas a tener con tu coachee
- Después de la sesión, relájate y repasa mentalmente la sesión para evaluar qué hiciste bien, qué crees que podrías mejorar para la próxima vez y en base a ello anotar tus aprendizajes
- Por sobre todo: ¡Disfruta! Disfruta este nuevo proceso llamado coaching y disfruta de todos los nuevos aprendizajes que vas a tener

Y ahora, ¡a realizar tus sesiones de coaching!

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Si quieres, puedes compartir tu respuesta con otros estudiantes en nuestro grupo privado de Facebook del Curso De Coaching Acelerado. Para unirte a este grupo revisa los detalles que te mandamos en el email de bienvenida al curso.

Este ejercicio será revisado en la Segunda Sesión Grupal Virtual:

Ten a mano tu respuesta a este ejercicio para cuando realices la segunda Sesión Grupal Virtual.

En la segunda Sesión Grupal de este nivel básico cubriremos los ejercicios del tercer y cuarto módulo de este manual. Así que lo ideal es que para cuando realices la segunda Sesión Grupal, ya hayas completado los ejercicios correspondientes.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

-MÓDULO #5-
LOS 10 ERRORES MÁS COMUNES

Así como sucede con cualquier nueva actividad, cuando uno empieza a hacer coaching probablemente comete muchos errores. Aquí te presento cuáles son los 10 más comunes cuando se empieza a hacer coaching.

Error #1: Dar las soluciones

El coaching no se trata de dar las soluciones. Se trata de proporcionar las preguntas y herramientas para que el coachee encuentre sus propias respuestas a su situación. Las personas que dan soluciones son consultores, no coaches. El coach siempre parte del principio que el coachee tiene todas las soluciones y respuestas que necesita dentro de sí mismo. El coach sencillamente le ayuda a encontrarlas. No te estreses porque el coachee te hable de un tema que desconozcas. Sencillamente encárgate de hacer preguntas efectivas para que el cliente encuentre sus propias respuestas.

Error #2: Dar una solución prefabricada

Es natural que antes de una sesión de coaching, el coach evalúe diferentes posibilidades y herramientas que probablemente le pueda proporcionar al cliente durante la sesión. Sin embargo, cabe destacar que durante la sesión el coach nunca debe tener la actitud de: “Querido coachee, ya preparé esta estrategia para ti, por favor ponla en acción”. El coach puede preparar sus sesiones, pero durante las mismas debe estar abierto al desarrollo de la conversación. Si las herramientas preparadas resultan útiles durante la sesión, el coach las puede poner sobre la mesa. Pero si durante la sesión el coach se da cuenta que lo preparado no es útil, entonces siempre debe estar abierto y atento a cambiar sus enfoques y herramientas para que sean de utilidad al cliente.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Error #3: Tener una base personal débil

Otro error muy común es que el coach tenga una base persona débil. Si el coach tiene grandes problemas financieros o de relaciones y esto no le permite sentirse seguro y darle toda la atención a su coachee, las sesiones de coaching seguramente serán inefectivas. Por ello se recomienda que el coach primero solucione sus propios retos antes de ayudar a otros. Una manera efectiva de tener una base personal fuerte es que el coach siempre se mantenga en continua formación personal y profesional para seguir optimizando su vida y sus habilidades de coaching.

Error #4: Enseñar desde las propias experiencias

El coachee muchas veces traerá a la sesión situaciones que son “típicas” para muchas personas: situaciones de frustración, confusión, fracasos y éxitos. Como son situaciones que probablemente también ha experimentado el coach, es importante que el coach nunca le diga al coachee qué es lo que él hubiera hecho en esa circunstancia específica. Un coach nunca empieza una frase con: “Si yo estuviera en tu situación, lo que yo haría sería…”. El coaching no se trata del coach y de lo que él haría. Se trata del coachee y de que él encuentre sus propias soluciones a su situación.

Error #5: No retar al coachee para no caerle mal

Una gran tentación para el coach es que el coachee le caiga bien a nivel personal y por ende el coach no quiera hacer nada para romper esa relación amena que existe entre los dos. La relación entre ambos debe ser de sintonía, pero como coach tienes que entender que tu prioridad no es caerle bien al coachee. Tu prioridad es serle útil al cliente. En este sentido, muchas veces tendrás que decir cosas que no necesariamente son “blandas” para retar al coachee a dar lo mejor de sí. Por ejemplo, si el coachee se comprometió a hacer “A, B y C” y en la próxima sesión sólo trajo “A y B” tu actitud como coach no debe ser “bueno, no pasa nada”, sino que debes investigar cuál fue la causa de ese asunto y confrontarlo con el hecho que sus acciones reales no reflejan sus compromisos verbales. Si el coachee estuviese buscando a alguien que le caiga bien, estaría hablando con un amigo y no con el coach. Ten esto siempre presente.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Error #6: Etiquetar al cliente

Otro gran error que pueden cometer muchos coaches es el de etiquetar al cliente. A veces varios de tu coachees tienen una situación y reto similar. No etiquetes al cliente y presupongas que lo que funcionó con uno de ellos, va a funcionar para todos. Cada persona y situación es diferente y requiere un coaching ajustado a sus necesidades específicas. No tengas prejuicios sobre qué tipo de persona es el cliente ni sobre qué tipo de solución es la que necesita. Espera siempre lo mejor de tu cliente y mantente siempre abierto y flexible a ajustar el proceso de coaching a su caso específico.

Error #7: Tener una perspectiva limitada

Existe un dicho muy cierto: “La persona que sólo tiene un martillo, todo lo ve como un clavo”. Lo mismo aplica para ti como coach: si sólo ves el mundo desde tu perspectiva, vas a intentar imponerle tu solución al cliente. Tienes que tener una actitud abierta a diferentes puntos de vista y entender, sentir y apreciar la situación del cliente y otros puntos de vista. No te enfrasques en cómo tú has solucionado tus propios retos. Mantente abierto a nuevas (y mejores) maneras de encontrar las soluciones.

Error #8. Sermonear

Cuando uno es coach y realmente está en un proceso continuo de formación y capacitación, uno muchas veces “sabe” más que el cliente respecto a cómo enfrentar y solucionar muchos retos. Sin embargo, como coach nunca debes caer en la tentación de sermonear al cliente respecto a cómo lo que hizo estuvo mal o bien. Si un coach sermonea, significa que tiene fuertes opiniones que intenta imponer. Eso no es coaching. Eso es manipulación. El coach que sermonea está partiendo de la arrogancia y no del servicio al cliente. Toma siempre en consideración la opinión, sentimientos y necesidades del cliente antes de las tuyas propias.

Error #9: Ser reactivo

Reaccionar es muy diferente de reflexionar y acompañar. El coach que sólo reacciona a lo que dice el cliente típicamente responde demasiado rápidamente con opiniones, sugerencias y soluciones. El coach que realmente escucha y reflexiona, sabe que a veces el coachee sólo quiere ser escuchado y también puede sentir cuándo el coachee realmente necesita feedback. Ser reactivo también significa que el coach (para aparentar ser un experto) intenta dar las respuestas en lugar de acompañar al cliente para que él mismo consiga las soluciones a sus situaciones.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Error #10: No gestionar el proceso

El coach nunca debe confundir que aunque el cliente trae sus objetivos a la sesión, el coach es quien debe gerenciar el proceso de llegar a esos objetivos mediante el modelo “To Grow” y las habilidades de coaching. En este sentido, el coach debe ser proactivo en cuanto a su enfoque, herramientas y preguntas. Si el coach no gestiona el proceso, permitirá que el coachee salte de un tema a otro dando vueltas en un círculo sin fin. El coach debe tener una prioridad máxima: el progreso del cliente. Y el cliente sólo va a progresar en la consecución de sus objetivos si el coach gerencia el proceso y sabe llevar al cliente desde su situación actual hasta su situación ideal.

EJERCICIO: Rectifica tus errores

Este ejercicio consiste en que reflexiones sobre tus previas sesiones de coaching. De estos diez errores típicos mencionados en este módulo, ¿cuáles son los dos errores que tú crees que más veces cometiste? Y, ¿cómo crees que los puedes rectificar?

Escribe en máximo 200 palabras tus respuestas a estas dos preguntas.

Si quieres, puedes compartir tu respuesta con otros estudiantes en nuestro grupo privado de Facebook del Curso De Coaching Acelerado. Para unirte a este grupo revisa los detalles que te mandamos en el email de bienvenida al curso.

Este ejercicio será revisado en la Tercera Sesión Grupal Virtual:

Ten a mano tu respuesta a este ejercicio para cuando realices la tercera Sesión Grupal Virtual.

En la tercera Sesión Grupal de este nivel básico cubriremos los ejercicios del quinto y sexto módulo de este manual. Así que lo ideal es que para cuando realices la tercera Sesión Grupal, ya hayas completado los ejercicios correspondientes.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

-MÓDULO #6-
CÓDIGO ÉTICO IAC

La IAC es la International Association of Coaching y su misión es ofrecer un aprendizaje, una certificación y un marco ético para coaches experimentados y coaches futuros, a fin de que el coaching sea valorado y contribuya a la evolución del potencial humano alrededor del mundo entero.

Es importante conocer cuál es el marco ético desde el cual opera el coaching para respetar a nuestros clientes de manera adecuada y poder contribuir al desarrollo ético y efectivo del coaching.

A continuación se presenta el Código Deontológico de la IAC, el cual ha sido traducido del inglés por *The International School Of Coaching* (TISOC).

Introducción

Los coaches se especializan en distintos campos (en lo personal y en lo empresarial) para poder ayudar a sus clientes. Los coaches reciben una formación específica en el coaching a través de una escuela o de un coach mentor, y utilizan e incorporan su propia experiencia vivencial en el ejercicio de su profesión.

Un coach puede presentarse como coach, asesor o facilitador. Aunque cada coach mide los avances de su trabajo de una manera distinta, el éxito se mide siempre según los progresos de los clientes del coach. Dada la naturaleza personal de la mayoría de las relaciones de coaching, este Código Deontológico establece un marco y unos valores en los que los coaches profesionales basan su trabajo.

El Código tiene tres finalidades. En primer lugar, establece los grandes principios y valores a los que se adhieren los coaches, que incluyen la confidencialidad y la máxima preocupación por el bienestar y el éxito del cliente. En segundo lugar, proporciona unas reglas de las que se sirven los coaches en muchas de las situaciones concretas en las que pueden encontrarse. Por último, el Código sirve de base para las normas éticas y morales de los coaches. Cada coach individual promete observar el Código y, al mismo tiempo, se anima a los coaches a agregar otros conceptos para establecer un compromiso de por vida con la construcción de un lugar de trabajo y una profesión éticos.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

1. Normas generales

1.01 Aplicabilidad del Código Deontológico

(a) Cualquier código puede ser considerado como una normalización de la experiencia, expresada como una serie de reglas. Una comunidad adopta un código porque sus miembros aceptan que la adhesión a estas reglas, incluyendo las restricciones que ello implica, será beneficioso para todos, tanto dentro como fuera de la comunidad.

(b) Este Código Deontológico está dirigido a todos los miembros profesionales de la IAC. Esencialmente, comprende una serie de afirmaciones que establecen unas normas mínimas para el ejercicio de la profesión, a las que se someten los miembros. Se pretende el cumplimiento tanto del espíritu como de la letra del código.

(c) La actividad del coach que está sujeto al Código Deontológico podrá ser revisada según estas Normas Éticas únicamente si la actividad forma parte de las funciones relacionadas con su trabajo de coaching.

1.02 Relación entre la ética y las leyes del país

(a) Aunque la Ley del país en el que ejerce el coach tendrá preferencia sobre las Normas Éticas de la IAC, el coach procurará, como mínimo, respetar el Código Deontológico de la IAC.
(b) Un coach no debe participar en ninguna actividad ilegal, incluyendo, pero no limitada a, violaciones de derechos de autor, de propiedad intelectual o de patentes.

1.03 La relación profesional

(a) El coach prestará sus servicios únicamente en el contexto de las normas profesionales de la IAC.
(b) La confianza y la responsabilidad constituyen el núcleo de la profesión de coaching. Se espera que el coach actuará siempre con integridad hacia sus clientes, sus compañeros de profesión y hacia sí mismo.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

1.04 La competencia del coach

(a) Un coach no se otorgará, a sabiendas, un nivel de competencia superior al que realmente posee, y en todo momento trabajará hasta el máximo de competencia declarada.

(b) El coach prestará servicios únicamente dentro de los límites de su competencia, basándose en su educación, formación o experiencia profesional relacionada. El coach debe aceptar sólo los trabajos que se cree capaz de realizar.

1.05 Mantener el nivel de pericia

(a) El coach mantendrá un nivel razonable de conocimiento de las actuales buenas prácticas empresariales y de la información disponible en sus campos de actividad, además de realizar actividades para mantener el nivel de competencia de sus habilidades profesionales.
(b) El coach se mantendrá informado acerca de las nuevas tecnologías, prácticas, requisitos legales y normas relevantes a la profesión de coaching.

1.06 La comunicación en el coaching

(a) Cuando el coach presta servicios de coaching (incluyendo cualquier tipo de evaluación) a una persona, grupo u organización, empleará un lenguaje razonablemente comprensible para el destinatario de estos servicios.
(b) Si por razones legales o por cualquier otra circunstancia, al coach no le está permitido proporcionar alguna información a una persona o grupo, informará debidamente a la persona o al grupo antes de iniciar el servicio.

1.07 Respeto hacia los demás

(a) El respeto del individuo es una piedra angular de la relación de coaching.
(b) En sus actividades relacionadas con el trabajo, el coach respetará los derechos de los demás a mantener valores, actitudes y opiniones que difieran de los del coach.

1.08 Discriminación injusta

En sus actividades relacionadas con el trabajo, el coach no discriminará de manera injusta por ningún motivo.

1.09 Acoso

(a) El coach no se comportará, a sabiendas, de ninguna manera que sea vejatoria o humillante para las personas con las que interactúa en su trabajo.
(b) El acoso sexual se define como provocación o insinuación sexual, o comportamiento verbal o no verbal de naturaleza sexual. El coach se asegura que su comportamiento es apropiado en todo momento y que no puede entenderse de ninguna manera como acoso u hostigamiento de ninguna clase.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

1.10 Problemas personales y conflictos

(a) El coach reconoce que también puede tener problemas personales que puedan repercutir negativamente sobre la relación coach/cliente. El coach debe informar al cliente de cualquier problema de este tipo para que, entre los dos, puedan tomar las acciones más oportunas.

(b) Además, el coach tiene la obligación de ser consciente de los signos de cualquier problema personal en sus inicios y de obtener ayuda para resolverlo cuanto antes para que no llegue a ser un impedimento en el desempeño del coaching.

(c) Si el coach tiene consciencia de algún problema personal que pueda interferir con el desempeño correcto de sus actividades de coaching, tomará las medidas oportunas, como el asesoramiento o ayuda profesional, y decidirá si debe limitar, suspender o terminar sus actuales actividades de coaching.

1.11 Progresos en el trabajo

El coach tomará acciones razonables para asegurar el progreso del cliente y, en casos donde no se consiga ningún avance, procurará minimizar el perjuicio para el cliente.

1.12 Uso incorrecto de la influencia del coach

Dado que el juicio y las acciones del coach pueden afectar las vidas de otras personas, debe permanecer atento y vigilante ante cualquier factor personal, económico, social, organizativo o político que pueda llevarle a ejercer su influencia incorrectamente.

1.13 Uso incorrecto del trabajo del coach

(a) El coach no participará en actividades en las que exista la probabilidad de que sus habilidades o valoraciones sean utilizadas incorrectamente por otros.

(b) Si el coach se entera de cualquier uso incorrecto o representación falsa de su trabajo, tomará medidas razonables para corregir o minimizar el uso incorrecto o representación falsa.

1.14 Conflicto de intereses

(a) Siempre que sea factible, el coach no asumirá obligaciones profesionales cuando exista una relación que pudiera dar lugar a un conflicto de intereses.

(b) Si el coach se entera que, debido a factores no previsibles, ha surgido un potencial conflicto de intereses, intentará resolverlo teniendo en cuenta los mejores intereses de la persona afectada y en cumplimiento con el Código Deontológico.

1.15 Trueque

Un coach podrá aceptar el trueque sólo si ello no implica una relación abusiva. El coach es libre para negociar la aceptación de bienes, servicios u otra remuneración no monetaria a cambio de los servicios de coaching, dentro de las limitaciones legales y tributarias del país en el que se trabaja.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

1.16 Relaciones abusivas

(a) El coach no explotará a las personas subordinadas a él en una situación empresarial.

(b) El coach no mantendrá relaciones sexuales con el personal sobre el que tiene autoridad de evaluación o dirección, dado que tales relaciones podrían considerarse una explotación.

1.17 Envío de clientes a otros profesionales

Cuando esté indicado y si resulta profesionalmente oportuno, el coach podrá colaborar con otros profesionales para servir mejor a sus clientes.

1.18 Peticiones de servicios por parte de terceros

(a) Cuando el coach acepta prestar sus servicios a una persona o entidad a petición de terceros, el coach esclarecerá, hasta donde sea posible y al inicio del servicio, la naturaleza de la relación con cada una de las partes implicadas. Este esclarecimiento incluye el rol del coach (por ejemplo, como consultor organizativo), los probables usos de los servicios prestados o de la información obtenida, y el hecho de que podrán existir límites a la confidencialidad.

(b) Si se prevé el riesgo de que el coach pudiera encontrarse en una situación de conflicto a causa de la involucración de un tercero, el coach debe esclarecer la naturaleza y dirección de sus responsabilidades, mantener informadas a todas las partes sobre el desarrollo del trabajo y resolver la situación de acuerdo con este Código Deontológico.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

1.19 Delegación en los subordinados y supervisión de éstos

(a) El coach delegará en sus empleados y asistentes, únicamente aquellas responsabilidades que estas personas puedan llevar a cabo de manera competente, de acuerdo con su educación, formación o experiencia, bien sea con autonomía o con el nivel de supervisión adecuado.

(b) El coach ofrecerá la oportuna formación y supervisión a sus empleados y tomará medidas razonables para asegurar que estas personas realizan los servicios de una manera responsable, competente y ética.

1.20 Gestión de registros e información

(a) El coach establecerá un sistema para crear, mantener, divulgar, guardar, retener y eliminar los documentos y datos relacionados con su trabajo y otras actividades, de acuerdo con la legislación del país en el que ejerce, y de una manera que permita el cumplimiento con los requisitos de este Código Deontológico.

(b) Se recomienda que el coach documente su trabajo adecuadamente para facilitar la eventual prestación de servicios en el futuro por el mismo coach o por parte de otros profesionales, para asegurar la responsabilidad y para satisfacer los requisitos legales de su país.

1.21 Honorarios y condiciones de pago

(a) En el momento oportuno al iniciar la relación profesional, el coach y el cliente, u otro destinatario de los servicios de coaching, establecerán un acuerdo que especifique la remuneración y las condiciones de facturación.

(b) El coach no cobrará honorarios abusivos, ni engañará a los clientes, o a los responsables del pago, en cuanto al importe de los mismos.

(c) Si se prevé alguna restricción en los servicios prestados debido a limitaciones económicas, el coach debe hablar del tema con el cliente cuanto antes.

(d) Si el cliente u otro destinatario de servicios no abona los importes según el acuerdo establecido, y si el coach desea recurrir a agencias de cobro o acciones legales para cobrar sus honorarios, antes de tomar cualquier medida informará al interesado de las medidas que se tomarán y le ofrecerá la oportunidad de abonar las cantidades pendientes.

1.22 Exactitud de la información facilitada a los responsables del pago

En los documentos emitidos a los responsables del abono de los servicios, el coach detallará precisa y claramente la naturaleza del servicio prestado, los honorarios y cualquier otro costo que hubiera.

1.23 Honorarios de referencia a otros profesionales

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Cuando un coach paga o cobra a otro profesional, o reparte honorarios con éste (en cualquier situación que no sea una relación de patrono/empleado), el pago correspondiente a cada una de las partes se basará en los servicios prestados (envío del cliente, asesoramiento, administración, etc.) y será acordado por escrito antes de iniciar la relación profesional.

2. Publicidad y declaraciones públicas

2.01 Definición

Por publicidad y declaraciones públicas, se entiende cualquier documento escrito o afirmación oral con respecto al coaching, que el coach pone a disposición del público en general (por ejemplo: un catálogo, artículo, discurso o currículum vitae).

2.02 Afirmaciones de otros

El coach comprende que otras personas podrán hacer afirmaciones en público en su nombre, tanto a petición del coach como sin consultarle. El coach hará todo lo posible para asegurar que tales afirmaciones públicas sean verídicas y que no se presten a equívocos.

2.03 Evitar afirmaciones falsas

El coach no hará ninguna afirmación pública falsa, bajo ninguna circunstancia. Ejemplos de esto pueden ser referencias a su formación o experiencia o los honorarios que cobra.

3. La relación de coaching

3.01 Estructurar la relación

(a) El coach explicará al cliente la estructura de sus honorarios antes de la primera sesión cobrada.
(b) El coach planteará y estudiará, junto con el cliente, todos los temas importantes al inicio de la relación de coaching. Un ejemplo de esto sería la confidencialidad (véase también la Norma 4.01: "Hablar de la confidencialidad y sus limitaciones").
(c) El coach enviará clientes a otros profesionales cuando sea oportuno. El coach también enviará el cliente a un orientador, terapeuta o psiquiatra cuanto antes si percibe algún problema que pudiera precisar un tratamiento de salud mental.
(d) El coach procurará responder a todas las preguntas del cliente y atender a sus preocupaciones acerca del coaching a la primera oportunidad. Si dispone de material escrito sobre el coaching que pueda ayudar a aclarar temas concretos, debe proporcionarlo a cliente.

3.02 Seguridad y bienestar

(a) El coach debe enviar al cliente a un profesional de salud mental o de servicios de

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

urgencia sin demora, si se percata de cualquier situación en la que el cliente pueda poner en peligro su propia seguridad o bienestar, o la seguridad y bienestar de otros. En situaciones graves, el coach debe ponerse en contacto con un servicio de crisis de salud mental o de urgencias en nombre del cliente.
(b) El coach no debe intentar diagnosticar o evaluar ningún tema de salud mental o problema concreto si existe una situación de riesgo para el cliente u otras personas, sino actuará sólo sobre la base de su experiencia personal. El coach no tiene la formación adecuada ni la autorización para establecer un diagnóstico o evaluación de este tipo.
(c) El coach debe informar a las autoridades competentes si el cliente revela que está haciendo daño o poniendo en peligro a otra persona o grupo. El coach también debe intentar informar a la persona o grupo objeto del daño o peligro. No le incumbe al coach el discernir si existe un problema de salud mental o si el daño, posible o actual, es ilegal.

3.03 Prestación de servicios de coaching a personas en tratamiento con profesionales de salud mental
El coach debe decidir si desea establecer una relación de coaching con un cliente que está recibiendo psicoterapia u otro tratamiento de salud mental. El factor más importante a la hora de tomar esta decisión es el bienestar del cliente.

3.04 Relaciones íntimas con clientes
El coach no establecerá ninguna relación sexual con sus clientes actuales.

3.05 Interrupción de los servicios
El coach hará todo lo razonablemente posible para asegurar la continuidad del coaching en caso de verse obligado a interrumpir sus servicios. Si se trata de una interrupción prolongada (más de un mes), se recomienda al coach que envíe al cliente a otros coach hasta que pueda reanudarse el servicio.

3.06 Terminar la relación de coaching
El coach terminará la relación de coaching si se ve claramente que el cliente ya no se beneficia (o se está perjudicando) de la relación. Al terminar la relación, el coach propondrá alternativas o enviará al cliente a otros coach, o a otros servicios profesionales, si conviene.

4. Intimidad y confidencialidad

4.01 Hablar de la confidencialidad y sus limitaciones

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

(a) El coach respetará el derecho del cliente a la intimidad y no le pedirá ninguna información privada, a menos que sea esencial para la prestación de sus servicios o para fines de investigación científica. Con respecto a cualquier información privada que el cliente revele, el coach debe observar las normas de confidencialidad.
(b) Se debe hablar de la confidencialidad al inicio de la relación profesional, a menos que esté contraindicado o no resulte factible, y a partir de ahí, cuando sea necesario.
(c) El coach debe hablar con los clientes y otras personas interesadas, sobre la naturaleza de la confidencialidad y sus limitaciones. El coach debe examinar las situaciones en las que alguna información confidencial puede ser solicitada o revelada. (d) Toda información obtenida en el transcurso del servicio profesional será confidencial, a menos que exista un motivo profesional apremiante para revelarla. El coach revelará información confidencial sin el permiso previo del cliente si es necesario para impedir algún daño inminente y previsible para el cliente u otra persona. En todas las circunstancias, el coach debe ejercer buen juicio en cuanto a la cantidad de datos que revela.

4.02 Mantener la confidencialidad
(a) El coach debe ser fundamentalmente prudente con respecto a la protección del derecho a la confidencialidad de las personas con las que trabaja o consulta. El coach reconoce que las relaciones profesionales, los reglamentos institucionales y/o la ley pueden establecer la confidencialidad.
(b) El coach no debe revelar ninguna información confidencial en una situación en la que no se puede garantizar el secreto.
(c) El coach revelará datos confidenciales únicamente para fines apropiados de tipo profesional, consultivo o científico, y sólo a personas claramente relacionadas con estos temas.
(d) En el trato con el público y los medios de comunicación (incluyendo presentaciones profesionales y trabajos escritos), el coach debe proteger la confidencialidad de sus clientes. Además, el coach disimulará la información confidencial de modo que no será posible identificar al cliente en cuestión. El coach revelará datos confidenciales sólo con el consentimiento escrito del cliente o de una persona legalmente autorizada.
(e) En cualquier capacidad consultiva, el coach no debe revelar información confidencial que pudiera dar lugar a la identificación de un cliente con el que tiene una relación confidencial. El coach puede revelar esta información únicamente si ha obtenido el consentimiento previo del cliente, o si no puede evitarse la revelación. Además, el coach compartirá sólo la información necesaria para lograr la finalidad de la consulta.

(f) El coach debe tomar las precauciones lógicas para proteger la confidencialidad del cliente en el caso del cese de ejercicio profesional, incapacitación o fallecimiento del coach.
(g) El coach debe proteger la confidencialidad de sus clientes fallecidos de acuerdo con este

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

Código Deontológico.

4.03 Gestión de documentos e información

(a) El coach mantendrá la confidencialidad a la hora de crear, guardar, acceder, trasladar o eliminar los documentos que custodia, de acuerdo con este Código Deontológico y las leyes de su país.

(b) El coach tomará precauciones para asegurar y mantener la confidencialidad de la información comunicada a través del teléfono, buzón de voz, ordenador, correo electrónico, mensajes cortos, máquinas de fax o cualquier otra vía informatizada.

(c) El coach debe tomar medidas prácticas y lícitas para asegurar que los documentos permanecen disponibles, para servir mejor los intereses de sus clientes.

4.04 Revelación de información

(a) A menos que esté prohibido por ley, el coach revelará datos confidenciales sólo si el cliente, o cualquier persona legalmente autorizada para actuar en nombre del cliente, haya dado su consentimiento expreso y por escrito.

(b) El coach podrá revelar información confidencial sin el consentimiento del cliente sólo en las circunstancias exigidas o permitidas por la ley.

(c) Cuando sea posible, el coach informará a sus clientes acerca de la revelación de información confidencial y sus posibles consecuencias, antes de revelar los datos.

(d) El coach sólo revelará datos confidenciales a terceras partes responsables del pago, con el consentimiento oportuno y por escrito.

(e) El coach debe revelar ciertos datos confidenciales exigidos por las disposiciones legales o si la información confidencial supone una situación de riesgo de daño para al cliente u otras personas, o compromete el bienestar de éstos.

5. Formación de coaches

5.01 Diseño de programas de formación

Los coaches que forman a otros coach se esforzarán al máximo para asegurar que sus programas de formación están bien diseñados y que darán a los alumnos el material que buscan.

5.02 Descripciones de programas de formación

Los coaches que forman a otros coach no engañarán a los demás con respecto a la formación que ofrecen.

5.03 La ética en la formación

Los coaches que forman a otros coach asegurarán el conocimiento de este Código Deontológico por parte de sus alumnos, cuando sea oportuno, y lo cumplirán durante el

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

proceso de formación.

5.04 Limitaciones a la formación

Los coaches serán conscientes de sus propias limitaciones a la hora de formar a otros coach, y si no creen poseer la experiencia adecuada para formar a otro coach en un área o técnica concreta, enviarán al alumno a otro coach o programa de formación.

6. Investigación científica sobre el coaching y publicación de artículos

6.01 Planificación de la investigación

(a) Aquellos coaches que dirigen proyectos de investigación deben diseñar y llevar a cabo los estudios de acuerdo con las normas científicas reconocidas.
(b) La investigación sobre el coaching debe ser planificada para minimizar la posibilidad de obtener resultados equívocos a partir de los datos recabados.
(c) los coaches que realizan investigaciones deben ser cualificados para este fin, o poner la dirección de la investigación en manos de otros profesionales científicos cualificados. (d) La investigación debe llevarse a cabo en cumplimiento con todas las leyes del país en el que se realiza.

6.02 Realización de proyectos de investigación

(a) Debe obtenerse la aprobación o el consentimiento de los participantes en la investigación o de las organizaciones patrocinadoras, a menos que se den las condiciones expresadas en el apartado (b) a continuación.
(b) No será necesaria la aprobación o el consentimiento de los participantes en la investigación o de las organizaciones patrocinadoras únicamente en casos especiales, como, por ejemplo, estudios basados en cuestionarios anónimos u observaciones de tipo naturalista.
(c) Los participantes deben ser informados de la investigación y de los usos que se prevén de la misma, todo ello expresado en un lenguaje comprensible al público en general.
(d) Si es necesario, los participantes en la investigación estarán convenientemente protegidos contra cualquier consecuencia adversa relacionada con la misma, incluyendo (aunque no limitado a) las potenciales consecuencias de retirarse del estudio.
(e) Si se ofrecen incentivos a los participantes en la investigación, estos incentivos no deben ser excesivos o impropios.

6.03 Comunicación de los resultados de la investigación

A la hora de hacer públicos los resultados de la investigación, los coaches no los falsificarán ni presentarán resultados fingidos. Además, si en el futuro se encontrasen errores significativos en la investigación, se intentará corregir los resultados anteriores de una

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

manera oportuna.
Los siguientes puntos son aplicables a todos los trabajos publicados por los coaches.

6.04 Plagio
Los coaches no copiarán las investigaciones o los datos de otros sin el permiso por escrito del autor de los mismos.

6.05 Créditos de publicación
Los coaches se responsabilizarán y se atribuirán el mérito únicamente con respecto a su propio trabajo.

6.06 Revisores profesionales
Los coaches que ejercen como revisores profesionales de material para publicar, respetarán la confidencialidad del trabajo y atribuirán el mérito al autor o los autores que lo han presentado.

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

EJERCICIO: Tu crecimiento como coach

Describe en máximo 300 palabras cuál ha sido tu evolución como coach debido a tu participación en este curso.

Toma en consideración:

- Las expectativas que tenías al empezar este curso
- Los aprendizajes teóricos que has tenido
- Las lecciones que has aprendido en tus sesiones de coaching
- Qué cambios importantes has tenido como futuro coach
- Cuál es tu siguiente paso como futuro coach

Si quieres, puedes compartir tu respuesta con otros estudiantes en nuestro grupo privado de Facebook del Curso De Coaching Acelerado. Para unirte a este grupo revisa los detalles que te mandamos en el email de bienvenida al curso.

Este ejercicio será revisado en la Tercera Sesión Grupal Virtual:

Ten a mano tu respuesta a este ejercicio para cuando realices la tercera Sesión Grupal Virtual.

En la tercera Sesión Grupal de este nivel básico cubriremos los ejercicios del quinto y sexto módulo de este manual. Así que lo ideal es que para cuando realices la tercera Sesión Grupal, ya hayas completado los ejercicios correspondientes.

Si adicionalmente a este ejercicio ya quieres recibir tu certificado del Nivel Básico del Curso De Coaching Acelerado, haz lo siguiente:

1) Escríbenos a info@liderazgosinlimites.com indicándonos que quieres recibir tu certificado
2) Te mandaremos un pequeño examen que debes rellenar para nosotros poder constatar que efectivamente has cubierto los contenidos de este nivel
3) Una vez que hayas contestado el examen correctamente, te mandaremos tu certificado del curso

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

¡HASTA PRONTO!

¡Felicitaciones por haber completado este curso!

¡El hecho que hayas estudiado todos los módulos y hayas realizado todos los ejercicios refleja que realmente quieres convertirte en un coach de éxito y en una influencia positiva para otros! ¡Bravo por ti!

Aún cuando hemos llegado al final de este Nivel Básico de nuestro Curso De Coaching, quiero decirte que este curso no representa el final, sino el principio de un nuevo camino para ti. Es sumamente importante que no te quedes estancado en tu crecimiento como persona y como coach después de este nivel. Sigue estudiando el coaching. Sigue practicando. Sigue afinando tus habilidades como coach mediante cursos más avanzados. En este sentido, si quieres tomar los niveles superiores de nuestro Curso De Coaching, ¡estaremos encantados de poder seguirte formando! Si todavía no te has inscrito pero quieres participar en el próximo nivel de nuestro Curso De Coaching, sencillamente escríbenos a info@liderazgosinlimites.com y haznos saber que quieres participar en el siguiente nivel para indicarte cómo te puedes inscribir.

Sigue caminando. Sigue aprendiendo. Sigue descubriendo.

Ser un coach realmente es una de las actividades que más satisfacción y crecimiento te pueden dar. Así que sigue siempre adelante.

¡Te deseo todo lo mejor en tu viaje como coach!

¡Sigue siendo una influencia positiva para el mundo entero!

¡Recuerda vivir siempre con pasión en el corazón!

En amistad,

--Stephan Kaiser
Fundador, *Liderazgo Sin Límites*

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.

No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com

“Lo más importante es estar siempre dispuestos a sacrificar lo que somos por aquello en los que nos podríamos convertir”.

-Stephan Kaiser

Copyright © Beyond Coach Inc BCIN, C.A. Todos los derechos reservados.
No duplicar ni distribuir sin permiso.
www.LiderazgoSinLimites.com