



**CERTIFICACION INTERNACIONAL
EN COACHING CON PNL**

Presentan

Certificación Internacional en Coaching con Programación Neurolinguística

Un día apareció en el patio de la granja en la que yo vivía de niño un caballo extraviado. Nadie sabía su procedencia y no tenía ninguna marca que lo identificase. No era cuestión de quedarse con él, porque era evidente que pertenecía a alguien.

Mi padre decidió devolverlo. Se montó en el caballo, lo llevó a la carretera y simplemente dejó que el instinto

Copyright © 2012 Todos los derechos reservados.

Prohibida su copia, distribución parcial o total sin la autorización del titular de la obra.

del caballo les condujese al dueño. Sólo intervenía cuando el caballo abandonaba el camino y se detenía a comer o se metía en uno de los campos colindantes. Cuando lo hacía, mi padre lo obligaba a volver a la carretera.

De esta manera, el caballo no tardó mucho en llegar a la casa del dueño. Éste se sorprendió al ver al caballo y le preguntó a mi padre cómo se las había arreglado para averiguar quién era el dueño.

Mi padre respondió: "iyo no sabía quién era el dueño, pero el caballo sí! Todo lo que hice fue mantenerlo en la carretera".

Milton H. Erickson

Importante:

Este manual ha sido creado y desarrollado por ESCUELA SUPERIOR DE PNL; como apoyo a la Certificación Internacional en COACHING, a partir de nuestras experiencias fundamentadas en la PROGRAMACION NEURO-LINGUISTICA. Esta información que compartimos con ustedes es parte de un libro acerca de COACHING que esta por publicarse y por lo tanto tiene todos los derechos reservados. Toda la información es basada en nuestra experiencia de Coaching.

Habrá una segunda parte de éste manual donde se pretende hacer que t  crees tu propio manual basado en las experiencias y practicas que se irán desarrollando en cada sección, con las participaciones de John Grinder , Carmen Bostic y Edmundo Velasco donde el desarrollo será vivencial.

El objetivo de éste manual que elaboraras será el que vivas tu propio proceso de coaching en donde tendrás las respuestas de acuerdo a tu propio trabajo personal.  C mo podrás hacer coaching sin antes haber vivido la experiencia?

EDMUNDO VELASCO

Bienvenido!!!!

Que gusto volver a verte ahora en esta nueva aventura llamada coaching, queremos compartir contigo lo que sabemos, lo que hacemos pero especialmente lo que somos gracias a la Programación Neurolinguistica ahora enfocada como la principal herramienta en los procesos de esta tecnología moderna llamada coaching, enseñando y compartiendo como siempre modelos de excelencia.

Nuestro objetivo es ofrecer una gama amplia de aspectos teóricos y prácticos de las herramientas de la PNL aplicadas al proceso de coaching y tener una participación activa tanto individual como de grupo para que el aprendizaje se integre fácilmente en ti mismo.

Quizá tengas una idea clara de que es lo que quieres en la vida, o puede que est s en medio de la confusión. No importa en qué punto comiences. De hecho, es probable que sea mejor si no tienes idea, porque no limitar s innecesariamente tus opciones.

El programa de certificación en coaching con PNL no es una solución rápida, sino un viaje en el que el proceso de aprendizaje es tan importante como el conocimiento y las técnicas adquiridas.

Estamos seguros de vivir un momento de encuentro contigo el cual reconocerá lo que eres ahora y lo que podrás llegar a ser cuando vayas más allá de las limitaciones que te impones a ti mismo y realices tu propio potencial.

Tú sabes que un pequeño cambio puede tener un impacto enorme en tu vida, atrévete a experimentarlo!!!

DR. EDMUNDO VELASCO
DIRECTOR Y FUNDADOR DE ESPNL

Un poco de historia...

Algunos expertos coinciden en que el coaching apenas está naciendo tal como se le conoce actualmente, aunque es probable que sus inicios como metodología de apoyo se remota a la prehistoria.

La clarificación de valores, el apoyo, el estímulo y la planificación, impregnan nuestras interacciones y conversaciones cotidianas, siendo éstas características del coaching, a un nivel más formal muchos de los principios de éste se derivan de la psicología y la educación.

El origen de los términos "coaching ejecutivo" y "coaching empresarial" se remota a los programas de desarrollo del liderazgo de la década de los 80's, mientras que el "coaching personal" es un derivado de los programas de educación desarrollados en Nueva York en la década de los 60's.

El coaching ha sido y sigue siendo un "arte" en evolución. Las competencias, herramientas y técnicas de coaching aún no han sido estandarizadas o formalizadas, y sus áreas de aplicación continúan desarrollándose día a día.

Algunos de los principios básicos del coaching derivan de la psicología deportiva, como el hecho de rendir al máximo de nuestro potencial, establecer y alcanzar nuestros objetivos y convertirse en un magnífico jugador de equipo.

Algunos de los objetivos globales entre coaching y el deporte son:

- Desarrollar y potenciar lo mejor que hay en cada individuo.
- Mantener al individuo concentrado hacia adelante y siempre consciente de nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo.
- Superar todos los obstáculos para cambiar las creencias de auto-sabotaje o auto-limitación;
- Conservar el equilibrio entre la vida privada y profesional.

El coaching está relacionado también con el aprendizaje. Los principios del aprendizaje adulto desarrollados en las décadas de los 50's y 60's parten de la suposición de que el auto concepto de los adultos tiende hacia la orientación personal en lugar de la dependencia de otros, y que el aprendizaje adulto está motivado por la necesidad de afrontar las cuestiones de la vida real de una manera mejor.

El coaching también está influido por la teoría constructivista del aprendizaje, de los cuales sus principales postulados son los siguientes: El aprendiz no solo responde a los estímulos, sino que también los busca y se compromete con ellos con el fin de dar sentido al mundo que le rodea; el conocimiento no sólo procede de fuentes externas, sino que también se genera internamente; la motivación es intrínseca. Un coach no se limita a motivar a los individuos, sino que examina y clarifica los valores individuales, la finalidad y la visión, estableciendo objetivos que obligan al individuo a trabajar para alcanzarlos.

Desde hace un tiempo, la palabra "coaching" viene sonando y haciéndose cada vez más familiar.

Al principio muchos lo confundían con algo alternativo para la "psicología" o la terapia, luego otros, lo equiparaban a los deportes y pensaban en algo así como un "entrenador personal". Cuando se comenzó a hablar de coaching en empresas y que había algunas que

les daban ese nombre a sus gerentes en otros países, aquí se comenzó a nombrar "coaches" a los gerentes, pero lo que ocurría en esa relación era más de lo mismo que siempre ocurrió en una relación gerente-subordinado.

¿Qué es Coaching?

Podemos definir el **COACHING** como el arte de trabajar con los demás y lograr que ellos obtengan resultados fuera de lo común (es decir por encima del promedio). Y como consecuencia incrementen la productividad en su desempeño.

El **COACHING** tiene como base una relación en donde el coach, crea un contexto para el aprendizaje de nuevas formas de ser y de hacer, necesarias para generar un cambio de mapas que en muchas ocasiones a nivel organizacional se le conoce también como cambio paradigmático o cultural.

Sin duda alguna el **COACHING** será el método distintivo de liderazgo del siglo 21. Los líderes actuales desarrollan personas, construyen relaciones y se plantean las siguientes preguntas: ¿cómo puedo ayudar a que esta persona sea más valiosa como individuo y que sea también más valiosa dentro del equipo de trabajo en la organización?

¿Cómo puedo motivar a esta persona y llevarla del estado actual al estado deseado, ayudándole a eliminar sus limitaciones inconscientes?

En ese sentido el líder de hoy es un **COACH**.

El **COACHING** entonces puede definirse como una práctica que va a posibilitar a los integrantes de una organización en desarrollar formas de pensar actuar y relacionarse con las personas con las que normalmente interactúan (clientes, proveedores, etc.) de manera más eficiente eliminando con esto cientos de pérdidas en horas hombre.

Para esto entonces es necesaria la presencia de un **COACH**, quien le va a ayudar a alcanzar sus objetivos. Entendiendo por estas metas no las planteadas sobre expectativas tradicionales sino que le ayudará a alcanzar resultados más allá del estándar.

En México el **COACHING** ha incrementado su presencia, aunque de manera tibia. Sin embargo cada día es más común encontrar empresas que están intentando fomentar la cultura de **COACHING**. Es decir se trata de crear una estructura en que los empleados integrantes de la organización puedan dar su opinión, recibir sugerencias, trabajar en equipo para alcanzar objetivos comunes y mejorar su desempeño personal para conseguir un mayor rendimiento y una mayor productividad.

En ese sentido el estilo autoritario de dirección es cosa de la historia.

El líder del siglo 21 crea un contexto de aprendizaje que permite al empleado dejar de sentirse como un robot, es decir solamente realiza indicaciones de un proceso que desconoce. Nuestra propuesta es entonces crear líderes que sean capaces de solamente presentarle al empleado el "que" y dejarlo a que él mismo desarrolle el "cómo".

El **COACHING** se convierte entonces en una manera de información constante acerca del rendimiento, resultados y estilo de dirección

que se emplea en la empresa por parte de sus directivos. Una vez instalado el COACHING la intención es generar una organización inteligente es decir una organización capaz de dar y recibir retroalimentación. En ese sentido menciona JOHN GRINDER que la ventaja competitiva del siglo 21 sin lugar a dudas será lo que llamaremos "inteligencia organizacional".

"El coaching es como una moneda de dos caras", Por un lado está el coach que es la persona que instruye, prepara, da sugerencias y forma; por otra parte, él mismo recibe las opiniones y sugerencias de los demás, es decir él a su vez requiere de un coach.

El Coaching es una disciplina que puede aplicarse a cualquier tipo de conflicto de comunicación tanto en lo empresarial como en lo personal.

En un equipo de trabajo en una persona individual. En cualquier espacio donde se presente un problema y nuestra capacidad de ver y actuar se halle comprometida por nuestras limitaciones.

¿Si tenemos un coach para el tenis o el teatro, porque no tener un coach para producir resultados en otros dominios de nuestra vida, como ser nuestra empresa?

Muchos de nosotros, probablemente alguna vez en la vida, hemos contado con la asistencia de alguna persona para aprender algún deporte o algún arte. Lo hemos hecho para producir resultados en algún dominio, puede haber sido resultados profesionales, amateurs o para mejorar la salud.

Sin embargo no es tan común contratar un coach para producir resultados en otros dominios de la vida, ¿porqué este fenómeno?

¿Hace cuánto tiempo que venimos lidiando con los mismos problemas, de forma recurrente sin que nada cambie? Muchos quizás, esperando que algún golpe de suerte cambie el destino.

Sería como estar lidiando con el "revés" en tenis durante años y no pensar en contratar un **coach** o **entrenador** para mejorar el desempeño de liderazgo u o a ser.

¿Porque es tan común pensar de esta forma en los deportes y no así en los negocios, en las relaciones, en una infinidad de proyectos para producir otro tipo de resultados?

Esto nos hace recordar las cenas de fin de año, cuando muchos dicen; ¡feliz año nuevo, por fin se fue el pasado, ese sí que fue duro!, ¡este va a ser el año!!! Y estoy hablando de los más optimistas. Y año tras año nos pasan las mismas cosas.

¿A que se debe que sea tan común tener algunos pocos momentos de grandes logros y la mayor parte de nuestra vida como en una deriva histórica?

Y generalmente... esos grandes logros vienen asociados a una crisis.

El coach está comprometido con los resultados que el otro quiere conseguir y le va mostrando aquello que es incongruente con lo que dice que quiere lograr.

A continuación veremos un ejemplo de cómo trabaja un coach.

Muchas veces nos pasa que estamos viendo un deporte por televisión o personalmente y desde la tribuna o desde nuestro sillón,

vemos que el jugador podría haber hecho otra jugada que la que hizo y muchas veces estamos en lo cierto.

¿Qué es lo que ocurre?, el que juega es un profesional y nosotros, simples observadores, vemos posibilidades que el jugador no ve.

Y precisamente ahí está el punto, nosotros somos "observadores" diferentes del juego y el jugador, por estar en el fragor de la lucha muchas veces no ve.

¿Cuántas veces nos pasó que algún amigo nos cuenta un problema que a su parecer era algo imposible de solucionar y de pronto nosotros vemos alternativas que el no veía?

El coaching es una actividad que genera nuevas posibilidades para la acción y permite resultados extraordinarios en su desempeño. Le da la posibilidad al jugador o al equipo de "ver" el juego desde una perspectiva diferente

El coaching sólo existe cuando hay un compromiso de conseguir un resultado extra-ordinario. Esto significa un resultado en el que, si todo sigue como está, jamás aparecería y que además requiere de acciones diferentes, y hasta nuevas, que nunca han sido hechas hasta este momento.

Nadie que vaya en busca de coaching va a buscar tener razón, salir más seguro, o a probar cuán bueno es.

El coaching requiere de un compromiso por parte del coach, más grande con el resultado al que se compromete su coachee que el que este último pueda tener. Es así, porque cada vez que su coachee flaquea, él debe sostenerlo en la posibilidad de su resultado.

Desde el punto de vista de una empresa, y cuando los gerentes de la empresa son coaches, toda la cultura de relación jefe-empleado cambia. En este tipo de relación, se supone que el empleado está buscando un resultado nuevo, nunca alcanzado. Por definición, requiere en consecuencia de que esté haciendo las cosas que nunca hizo. Su coach (su jefe) debe poder escuchar no tanto lo bien que hace las cosas, sino estar dispuesto a escuchar todo aquello que no está funcionando bien para poder asistirlo.

Esta asistencia se da a través de conversaciones de coaching, que se focalizan en qué está faltando en las acciones del coachee, para que el resultado se produzca.

Para que esta relación se de, los jefes tienen que ser capaces de generar relaciones de confianza, en donde sus empleados, sepan que pueden ir a hablar de lo que no les sale, sin miedo a que por eso su trabajo corra riesgos.

Tipos de coaching

Coaching personal

Históricamente, el concepto de coaching personal precedió al de coaching empresarial y coaching ejecutivo.

El coaching personal se desarrolló en Nueva York en la década de los 60's y fue introducido por los doctores Winthrop Adkins y Sydney Rosenberg como un modelo para los programas de grupos de antipobreza.

Tanto en Canadá como en los Estados Unidos y Australia, a lo largo de las últimas décadas se han producido continuos cambios y desarrollos en el modelo de técnicas personales, aunque lo más importante es el grado en que, desde finales de la década de los 80's, se ha infiltrado en el sector privado y se ha convertido en una parte integrante, en el que la relación entre un coach y un coachee está destinada a fomentar las experiencias de transformación de la vida.

Las aplicaciones del coaching personal son casi infinitas, el coach puede trabajar con una persona para desarrollar y mejorar virtualmente todos los aspectos de su vida individual, por ejemplo:

el coaching de asociación, de jubilación, de solteros, de desarrollo espiritual, de transición migratoria, de condición física, de bienestar, el coaching profesional, el coaching de transición y el de calidad de vida y trabajo.

Vivir tu vida de acuerdo a lo que tu desees y sea mas importante para ti; clarificando y ganando control y equilibrio en todo lo que haces. ¿Qué es lo que quiero?, ¿dónde estoy ahora? ¿A dónde voy? ¿Qué camino sigo? ¿Cómo soluciono este asunto en particular? ¿Qué hago para arreglar mi relación con mi pareja? ¿A que me comprometo? ¿Cuál es mi responsabilidad?

Coaching empresarial

Las empresas se están dando cuenta de que los trabajadores asistidos por un coach pueden tener mejor actuación y una mayor productividad.

El coaching empresarial se puede aplicar a toda clase de firmas, cada vez es mayor el número de propietarios, directivos de empresas y organizaciones que contratan los servicios de coaches empresariales para que les ayuden a desarrollar, fomentar y hacer crecer sus negocios, su personal y así mismos.

Entre las áreas de trabajo del coach empresarial destacan las siguientes: Técnicas interpersonales y de comunicación (cómo sacar el máximo partido de los empleados), gestión del tiempo, equilibrio entre las cuestiones profesionales y de la vida privada, desarrollo del personal y cómo afrontar los conflictos, pensamiento estratégico y planificación empresarial; incremento en la

productividad, incremento en la participación de mercado, desarrollo del servicio al cliente.

Coaching ejecutivo.

El coaching ejecutivo es una relación individualizada y de colaboración entre un ejecutivo y un coach con el objeto de conseguir un cambio en su comportamiento y transforme su calidad de vida personal y profesional.

El término coaching ejecutivo fue desarrollado como una proyección de los programas de liderazgo ejecutivo a finales de la década de los 80's.

Algunas áreas del coaching ejecutivo incluyen el desarrollo del liderazgo, las técnicas interpersonales y de comunicación, la planificación ejecutiva estratégica, además de la resolución de problemas, conseguir resultados positivos para sus clientes y/o equipo de trabajo, asistiendo a los directivos a crear equipo, ayudando a los individuos a ganar claridad en su forma de pensar; retar y ayudar a las personas a cambiar sus creencias limitantes.

Se pueden distinguir cuatro de los principales roles del coach ejecutivo: coaching para técnicas, para el rendimiento, para el desarrollo y para la agenda del ejecutivo.

¿Cómo funciona el coaching?

El coaching ocurre dentro de una conversación donde aparecen compromisos mutuos. De parte del coachee: El compromiso de un resultado extra-ordinario, la honestidad de lo que ocurre, y su disposición hacia el logro.

De parte del coach: El compromiso con el resultado de su coachee más grande que el del coachee mismo.

Esto significa que el coach tiene una manera peculiar de escuchar, donde es capaz de darse cuenta de sus propias opiniones del coachee, y de las opiniones que el coachee traiga en su relato.

A veces los coaches trabajan también con los estados de ánimo. Pero si bien este es un tema que tiñe la percepción de cualquier ser humano, los coaches saben que el compromiso tiene que ser más grande que el estado de ánimo, o sólo haríamos aquello que "nuestros días buenos" nos permitan.

El coach encara cada resultado extra-ordinario a conseguir, como quien inicia un juego. Establece reglas, establece cómo se hace un gol y cómo se gana el juego. También hace que, cuando ese juego se termina, se declare así y llama a un juego nuevo más grande.

Así como no podemos imaginar una obra de teatro sin un director, un jugador profesional de cualquier deporte sin un coach, nos cuesta imaginarnos a un empresario, a la gente de una empresa o a un profesional con un coach.

Sin embargo, todos podemos entender que no nos podemos ver a nosotros mismos en acción. Esa es la razón fundamental por la que en las artes y en el deporte nadie se imagina competir para ganar, sin un coach.

¿Por qué no se nos ocurrió que los que trabajamos estamos nadando dentro de la sopa de nuestra empresa, y no somos capaces de ver el plato? ¿Por qué no se nos ocurrió que cuando miramos nuestra empresa, la miramos sin poder cuestionarnos aquéllas cosas que son impuestas desde nuestra manera de mirar? ¿No han notado que cuando un extraño mira de golpe, ve las cosas que ninguno de nosotros podía ver antes?

Esa es la mirada del coach. Cuando una empresa quiere obtener los resultados que nunca obtuvo antes, y diferentes a lo que su historia le permitiría conseguir, podría buscarse un coach. Es un buen comienzo en el camino de conseguirlo.

Para el Coaching, lo primero y fundamental es que el individuo reconozca la existencia de una brecha entre lo que hace y lo que quiere lograr. Luego se crea un espacio en donde se pueda conversar sobre estos dilemas, mostrando los errores de una manera honesta. El coach escucha las necesidades y deficiencias que el coachee percibe mediante diferentes herramientas de comunicación como el lenguaje y la expresión corporal. Después, se traza un plan de compromisos a partir de estas conversaciones y las metas que se quieren alcanzar.

El coach funciona, como lo mencionamos anteriormente, de la misma manera que solemos hacerlo nosotros cuando vemos un partido por televisión: ante determinada jugada, pensamos que el deportista podría haber hecho algo diferente a lo que hizo, obteniendo mejores resultados, aunque él es profesional y nosotros no. De igual forma, el coach, quien sí cuenta con preparación en el área, "ve" posibilidades que nosotros no logramos observar, por estar inmersos en la problemática y nos ayuda (sin hacer el trabajo por nosotros) a lograr el resultado desde una óptica diferente.

Esto nos demuestra que cada entidad -llámese empresa, club o de manera personal- puede siempre mejorarse. Sólo debemos estar atentos y dispuestos a elevar la calidad de los servicios que ofrecemos y el coaching es una buena herramienta para ello.

Si creamos culturas de coaching en nuestras organizaciones, podremos entender qué pasa con la gente y no sólo buscar una justificación del por qué no se obtuvieron los resultados. Esta es una oportunidad fantástica para que empecemos a diseñar nuestro propio estilo de crear una mejor empresa.

En el Coaching, se dice que las personas actúan de acuerdo a cómo perciben una situación. Algunos de sus principios generales son:

- No sabemos cómo son las cosas. Sólo sabemos cómo las interpretamos.
- No sólo actuamos de acuerdo a cómo somos, también somos de acuerdo a cómo actuamos.
- La acción genera el ser. Cada individuo es el resultado de sus acciones.

El Coach, asesora en procesos, impulsa la decisión, retroalimenta, aclara funciones y objetivos, mejora continuamente.

El Coach aplica las herramientas que grandes líderes, formadores, coaches internacionales, federaciones y asociaciones en constante crecimiento, les facilitan.