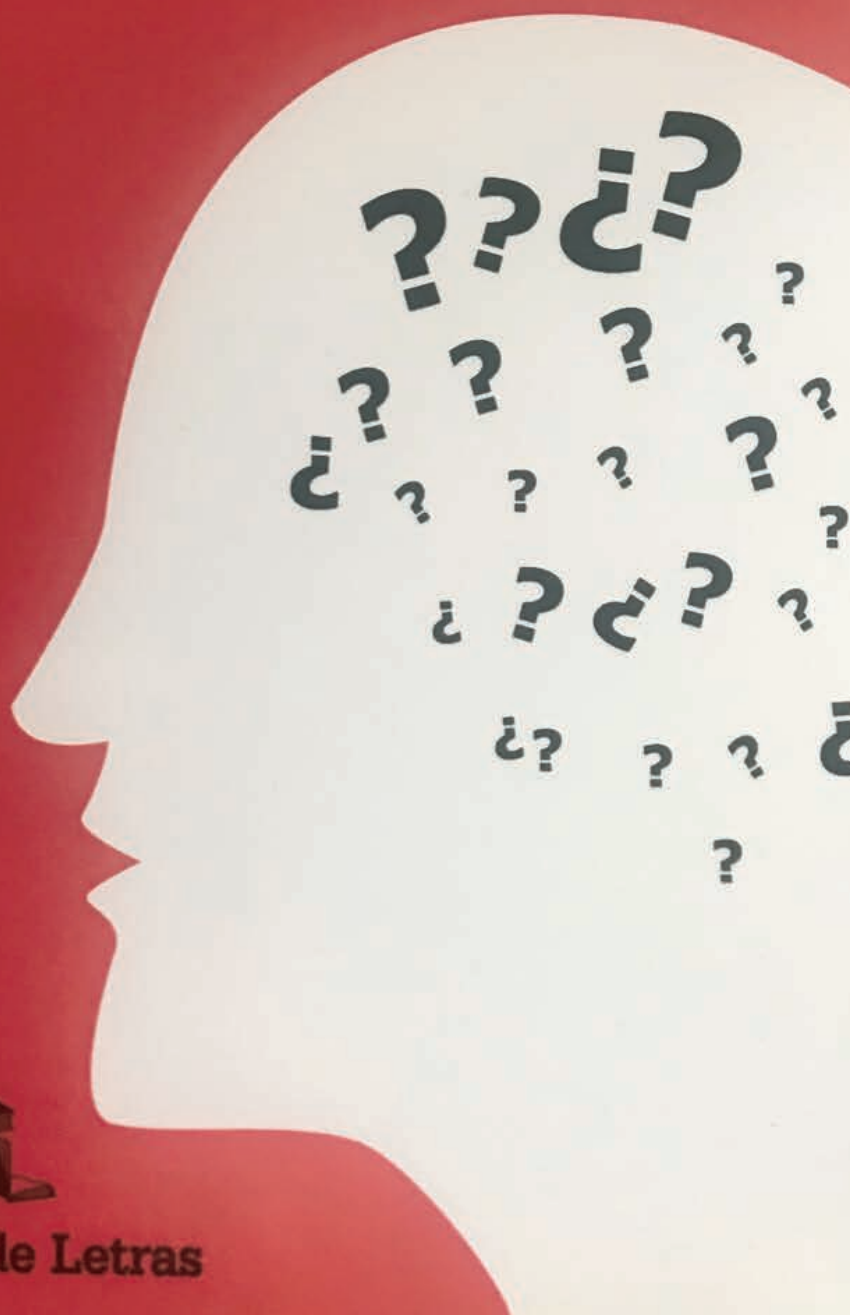


Sesiones de Coaching

Desarrolla y avanza en tu coaching

Humberto Varas Bofill

Coaching integral, sesiones reales y completas



Tribuna de Letras

ÍNDICE

<i>Introducción</i>	13
<i>Capítulo 1: Sesión de Coaching</i> <i>La responsabilidad y enfrentarse a los miedos</i>	28
<i>Capítulo 2: Sesión de Coaching</i> <i>La imagen que tienes de ti fluye desde el interior</i>	50
<i>Capítulo 3: Sesión de Coaching</i> <i>¿Qué nos ocurre con la gestión del tiempo?</i>	72
<i>Capítulo 4: Sesión de Coaching</i> <i>Construir la motivación del Coachee</i>	94
<i>Capítulo 5: Supervisión de Coaches</i> <i>Sesión de supervisión y mentorización del Coach</i>	114
<i>Capítulo 6: Sesión de Coaching</i> <i>Preguntas poderosas</i>	140
<i>Capítulo 7: Sesión de Coaching Y Mentoring</i> <i>Coaching y mentoring</i>	164
<i>Capítulo 8: Sesión de Coaching</i> <i>Cuantificar y role-playing</i>	204
<i>Capítulo 9: Herramientas de Coaching</i> <i>Modelos de aplicación en la sesión de coaching</i>	230
<i>Capítulo 10: Preguntas Y Respuestas</i> <i>Dudas habituales de un Coach</i>	240
<i>Referencias</i>	251

ÍNDICE

<i>Introducción</i>	13
<i>Capítulo 1: Sesión de Coaching</i> <i>La responsabilidad y enfrentarse a los miedos</i>	28
<i>Capítulo 2: Sesión de Coaching</i> <i>La imagen que tienes de ti fluye desde el interior</i>	50
<i>Capítulo 3: Sesión de Coaching</i> <i>¿Qué nos ocurre con la gestión del tiempo?</i>	72
<i>Capítulo 4: Sesión de Coaching</i> <i>Construir la motivación del Coachee</i>	94
<i>Capítulo 5: Supervisión de Coaches</i> <i>Sesión de supervisión y mentorización del Coach</i>	114
<i>Capítulo 6: Sesión de Coaching</i> <i>Preguntas poderosas</i>	140
<i>Capítulo 7: Sesión de Coaching Y Mentoring</i> <i>Coaching y mentoring</i>	164
<i>Capítulo 8: Sesión de Coaching</i> <i>Cuantificar y role-playing</i>	204
<i>Capítulo 9: Herramientas de Coaching</i> <i>Modelos de aplicación en la sesión de coaching</i>	230
<i>Capítulo 10: Preguntas Y Respuestas</i> <i>Dudas habituales de un Coach</i>	240
<i>Referencias</i>	251

INTRODUCCIÓN

¿Qué es una Sesión de Coaching?

Una sesión de Coaching es un espacio donde una persona desarrolla y consigue aquello que se propone. A veces son objetivos, retos, deseos... en otras persigue solventar situaciones cotidianas estancadas, donde asume la responsabilidad de su proceso.

En una sesión de coaching intervienen el Coach (profesional), el Coachee (cliente o persona que recibe coaching) y el proceso de coaching (la esencia y técnica).

El Coach genera un espacio de presencia y consciencia, donde a través de una observación activa, realiza preguntas acompañando a la persona, para que indague y explore la cuestión que le ha llevado a la sesión.

Dentro de una sesión se suceden diversos elementos, siendo cada sesión diferente, porque cada persona funcionamos de manera distinta. Aunque las capacidades y temas puedan ser los mismos, somos diferentes al enfocarlos, comprenderlos y abordarlos.

El Coachee elige tema, el Coach acompaña en el proceso para que el coachee discurra, existiendo una historia y una relación productiva entre ambos a través de una conversación enriquecedora.

El Coach ha desarrollado cualidades y competencias, realiza preguntas con interés por conocer y experimentar; mientras tanto el coachee profundiza en los elementos que surgen durante la conversación.

En la sesión se viven emociones, cambios de observador, frustraciones y liberaciones, nuevos aprendizajes, planificación de objetivos, nuevas formas de actuar, consciencia sobre cómo funcionamos en las distintas situaciones, acciones y resultados

transformadores... saliendo el coachee revitalizado de la sesión. Por tanto, una sesión es un espacio constructivo de relación entre dos personas.

El Coach pone de sí mismo, ha aprendido a escuchar activamente, a acompañar en la emoción, entrena los pensamientos, observa la corporalidad, ha dejado su ego y su interpretación de lado para observar desde el sentido común; se ha convertido en un espejo del coachee.

Propone preguntas intuitivas y poderosas, ayuda a la persona a conseguir lo que quiere, solventa aquello que puede limitar.

Existen unas **fases en el proceso de la sesión**. La generación de contexto donde se crea un espacio de confianza, la exploración de la situación actual donde se cuenta lo que ocurre, la planificación de objetivos (lo que quiere) y el desarrollo de la situación ideal (la finalidad deseable), el acuerdo de coaching, las preguntas poderosas, los aprendizajes que se obtienen, la gestión de la motivación y el progreso sobre acciones y compromisos que generan responsabilidad.

Una sesión tiene una duración estándar de entre 40 minutos a 1 hora y 30 minutos, dependiendo del ritmo del coachee, de la experiencia del coach y de los recursos o competencias sobre el proceso de coaching. Conozco a coaches que hacen sesiones de 3 horas, más adelante abordamos el tema.

Le doy mucho valor a lo que ocurre en una sesión de coaching, pues genera un espacio de plena consciencia. Cuántas preguntas poderosas y cuántas respuestas de aprendizaje sobre temas tan importantes y, se están dando ahí, en cada sesión.

Competencias de Coaching

Las competencias de coaching, marcan las capacidades y criterios que utiliza el coach en su coaching.

En mi experiencia he observado como el Coaching evoluciona progresiva y continuamente. Es ineludible pensar que es una profesión que viene para quedarse. Así mismo es importante poner foco en el beneficio que ofrece. A quienes palpan su potencial, no les deja indiferentes. Escuché una estadística que dice que el 70% de quienes se forman en coaching lo consideran como su profesión.

Por un lado en una sesión encontramos la técnica, que es el proceso de coaching, los pasos por los que la persona explora durante la sesión. Y por otro las competencias, que son las cualidades de que dispone el coach y que hacen que su coaching sea más efectivo.

Un Coach no da consejos, no aporta soluciones, no dirige; un Coach dispone de una actitud coach, donde entrena la consciencia y genera un espacio de auto-aprendizaje para el otro.

En estos años, ha sido esperado un marco regulador, no me refiero a un título o etiqueta, me refiero a una alineación profunda sobre los elementos que intervienen en las sesiones.

Coaching en la actualidad es algo novedoso y diferente a otras técnicas y profesiones, por tanto, era necesario esperar el desarrollo de criterios que faciliten una mejor comprensión. En mi observación, existe mucho comercial vendiendo coaching sin haber profundizado lo necesario como para comprenderlo. Coaching es Coaching y tiene su propio espacio.

Descubrí que el resultado que identificas cuando estás aprendiendo y mejorando tu propio coaching, te permitía visualizar el espacio que puede llegar a ocupar el coaching en la sociedad, en el propio individuo y con respecto a la profesión. Cuando profundicé en ICF

(Federación Internacional de Coaching), algo hizo "clic", los valores y el foco estaban profundamente alineados a mi visión. Es por ello que recomiendo ICF como marco profesional. Hay detrás una labor de años, donde seguramente algunos hayan caído, suele ocurrir así cuando creas algo desde lo nuevo.

Para mí las competencias están profundamente trabajadas y en continua actualización. Hoy ayuda a preservar el coaching profesional fortaleciendo la esencia del coaching, lo cual nos ayudará a garantizar el potencial de esta "novedosa" técnica y profesión.

La base del auto-aprendizaje es estar vivo, la vivencia de la experiencia es la que ofrece la oportunidad de aprender algo nuevo; al observar la relación entre los aprendizajes, nos permite construir un marco exclusivo que nos muestra una esencia, para mí, la base de la esencia del coaching es la consciencia, la acción y el resultado. ICF plantea un marco regulador de once competencias clave.

El mundo del coaching es una comunidad de aprendizaje, de compartir, de aceptar y de reconocer. Se parte de cero a cada momento para sumar nuevos aprendizajes y mejorar desde lo aprendido anteriormente. **Y lo más importante para el desarrollo de la actitud y cualidades de un coach, la experiencia como medio de práctica y aprendizaje.**

Es un sumar porque lo aprendido antes, ha sido vivido desde la experiencia. Vive los recursos en ti y observa qué ocurre, genera el aprendizaje y transfórmate a ti mismo porque así, podrás trasladarlo para que otros puedan vivirlo.

Cada coach desarrolla sus propias competencias en base al trabajo que hace consigo mismo y en la práctica de sesiones. Por ello no existe un coach de diseño, ni perfecto. En los inicios hay una primera etapa, donde das el paso a realizar tus primeras sesiones de coaching, con nervios y dudas te enfrentas y vas ganando terreno,

observas el beneficio que ofrece y tu motivación se va elevando. Poco a poco te vas interesando en identificar tus propias cualidades y comienzas a centrarte en ellas mejorando. A veces lo aplicas en tu área personal, ¿quién no le ha hecho coaching a un conocido, pareja o amigo?

Si te lo digo y no lo vives, si no vives la experiencia de ser pesado haciendo preguntas, después no sabrás donde está el límite cuando estés ante tu coachee.

En una tercera etapa consolidas tu comprensión sobre qué es coaching y su originalidad, es algo singular, muy posiblemente entonces comience a formar parte de tu vida profesional.

Somos personas ahí donde estamos y como coaches recomiendo ir de lo personal a lo profesional, puedes manejar la técnica, pero si vives tu propia transformación y experiencia contigo mism@, pasarás a comprender la herramienta y utilizarla conscientemente. Mi observación es un coach que se adapta, más allá de un coach que maneja muchos recursos de manera mecánica.

Si sé cambiar mi observador, puedo cambiar el observador del coachee y aplicarlo en infinitas situaciones durante las sesiones. Si sólo sé tres preguntas seguidas para que cambie, estaré perdido en cuándo utilizarlas u obligaré al coachee a ir por mi camino propuesto, necesito recorrer la experiencia para obtener un aprendizaje.

A continuación facilito unos breves comentarios sobre algunas competencias que valoro importantes, previamente a comenzar a leer las sesiones de coaching.

- **Presente y Futuro:** En coaching se trabaja desde el presente hacia el futuro. En el propio proceso conversacional de la sesión, pueden aparecer aspectos y creencias que limiten a la persona en lo que quiere, pero no es necesario buscar la

solución en el pasado. Si entras es importante relacionarla con lo que quiere el coachee, que fue definido previamente. [Lo que quiere el coachee (presente), y el beneficio final que obtendrá (futuro deseable)].

En caso de entrar a trabajar con el pasado, haciendo terapia o psicología es interesante comentarlo al cliente. Así mismo valora la ética profesional y deriva a otros profesionales en los casos que corresponda.

¿Crees que conseguir lo que uno quiere siempre necesita basarse en el pasado? ¿Sueles entrar en el pasado para la búsqueda de soluciones?

- **Trabajar con objetivos:** La gestión de objetivos es importante en la sesión de coaching. Cuando quieras aportar soluciones, está atento a no entrar en modo consultor. Una actitud coach es aquella que se interesa por acordar lo que se quiere trabajar y acompaña al otro a que defina claramente lo que quiere, el beneficio que obtendrá para sí mismo y los pasos necesarios por descubrir durante el proceso.

Por tanto requiere poner interés en conocer qué es lo que quiere, para qué lo quiere y cómo va a obtenerlo durante la sesión.

Si tus sesiones las consideras extensas y largas en tiempo, tu mejora está en trabajar mejor con los objetivos y establecer el acuerdo de coaching al inicio de la sesión. Si por el contrario, tus sesiones son demasiado cortas, la mejora se encuentra en trabajar extendiéndote en las competencias intangibles como la presencia, observación consciente y, sobre todo, la escucha activa, la cual te permite parar de interpretar constantemente. No seas exigente con tu coachee, adáptate a su ritmo.

- **La Presencia y Escucha activa:** Para acompañar al otro en lo que quiere conseguir y elementos a solventar, es necesario escuchar lo que dice. Escuchar no es interpretar. Si no me entero, no sabré lo que quiere. **La presencia es vital, pues cuando estas presente en el aquí y ahora, se activa una herramienta muy poderosa para un coach, la observación.**

Para desarrollar la presencia y la escucha activa, es interesante invertir esfuerzo y aprendizaje en apagar la “radio o cháchara mental”, esa que nos mantiene ocupados interpretando constantemente.

Se puede escuchar lo que se dice detrás de las palabras, lo que está queriendo decir y se oculta, se pueden observar las emociones, las disposiciones corporales, los pensamientos que se activan, el significado sobre lo que se dice, las intenciones inconscientes, los deseos, el estado emocional, la energía, cuando el coachee observa desde el pasado, desde el presente o desde el futuro.

Estar presentes nos proporciona vivir una relación espontánea con la persona. Además facilita convertirse en un espejo del coachee, donde resuena en tu interior lo que está contando y viviendo, como si tú mismo estuvieras inmerso en su situación, te pones en su lugar.

- **El silencio:** Un coach que domine el silencio está invirtiendo en una mente meditativa, la capacidad de parar el ruido mental de la interpretación, subiendo su coherencia desde el sentido común, no desde la lógica. Para dominar el silencio, la regla es sencilla, **cuando tomes consciencia por primera vez de que sosteniendo el silencio, por sí misma sale una conversación desde la otra persona, sabrás que lo has dominado.** Te permites estar perdido unos instantes, sin intervenir, y aparecen palabras del otro.

- **Ser natural**, es relacionarse con el otro de igual a igual. Ser natural significa interesarte por conocer sobre el otro, es alguien que vive una vida diferente a la tuya, conoce perspectivas distintas y entonces surge el interés por aprender de él en lo que cuenta.

Cuando salgas de la sesión sorprendido porque algo que ha contado tu coachee te sirve para aplicarlo en tu vida personal, habrás desplegado mayor potencial en tu coaching para el otro.

- **Consciencia y Acción**

Para mí Coaching es consciencia y acción. Una acción sin estar alineada con el darte cuenta sobre algo importante de lo explorado, puede perder responsabilidad. Alinear para mí significa tomar consciencia sobre lo que quieres realmente y lo averiguas cuando exploras la situación más profundamente. Desde ahí se genera una acción consciente.

Cuando nos abrimos a observar algo nuevo en lo que nos pasa, generamos una nueva consciencia más allá de los aprendizajes memorizados anteriormente. Y es este nuevo aprendizaje concreto, el que proporciona la oportunidad de ampliar la mirada hacia el cambio y transformación.

- **La intuición**

Para mí es una cualidad muy apreciada. Observo como en un mundo mental, se ha desechado lo que nos dice la intuición. Si está ahí, ¿para qué desecharla? Vengo de ahí, de no escuchar mi intuición. Para los más mentales, las decisiones se acaban tomando desde un acto de fe, la intuición. Tienes bien preparado tu plan y has de caminar para vivirlo. Si algo se desvía puede molestarnos, aún

cuesta identificar la intuición, es algo joven para el mundo científico, tan sólo unos pocos años.

La intuición nos proporciona una puerta de salida, una capacidad de visualizar aspectos que aún no han sucedido, es en ese propio acto intuitivo, donde literalmente se crea algo nuevo, ocurriendo un proceso racional y de coherencia junto con un acto espiritual y cuántico.

La intuición facilita realizar una pregunta más poderosa, porque cuando accedemos a nuestro banco de datos que es la memoria, para buscar la mejor pregunta a realizar, esta información encontrada viene determinada por una perspectiva específica anterior; por tanto llevamos al coachee por nuestro hilo conductor. Sin pasar por la memoria, sin entrar en el pasado, desde el presente usamos la intuición y aparece una pregunta poderosa hacia el futuro, lo nuevo.

Me encanta ICF, por incluir competencias tangibles en unión con las intangibles.

- **El Sentido Común**

Más allá de la mente lógica, existe una unidad de medida a la cual podemos acceder, el sentido común. En mi propia experiencia ha sido un auténtico regalo poder observar lo que me dice el sentido común.

Dicen que el sentido común es el menos común de los sentidos que existen; es así, para la mente. En mi experiencia, te aporta una respuesta más sincera y verdadera sobre lo que observas, te dice algo más profundo sobre la realidad y es de diferente cualidad a la coherencia lógica.

Cuando la mente actúa, creemos que eso que observamos es lo real, pero a veces es una idea posible sobre lo que puede

estar ocurriendo. El sentido común nunca se equivoca, es una información universal.

- **La Confianza**

Confiar en uno mismo es confiar en el otro. Lo que haces contigo es lo que trasladas al otro.

Si confías en que va a encontrar sus respuestas y soluciones, estás haciendo lo mismo contigo, tú también confías en que durante la sesión vas a encontrar tus preguntas y soluciones.

Para mí es ser capaz de aceptar que el otro tiene una versión diferente a la mía, porque comienzas a enriquecerte con él, siendo más productiva la relación que cuando buscamos llevar al otro a que mire como yo lo estoy haciendo.

Confiar es creer plenamente en la capacidad de la persona para generar sus propios recursos. ¿Lo haces contigo primero?

Es lo que nos deja tranquilos, ya no es tan importante el resultado, nuestras capacidades son más importantes que los resultados.

Nos produce confianza cuando valoramos que está en nuestra mano construir la realidad que deseamos y adaptarnos a la realidad que ocurre por sí misma, es práctico y directo.

- **Apostar por la mejora**

Confiar en que lo bueno está por venir, ayudar a la persona a que se haga responsable de sí mism@, facilitar que pueda progresar en lo que pretende, creer en que puede mejorar más allá de cómo venga y confiar en las capacidades naturales y latentes de su interior.

Es importante disponer de una actitud de aprendizaje y mejora constante, de ser responsable, tu vida es tuya, siempre ha sido así. Lo importante es la herramienta que existe en nuestro interior, no lo externo.

- **Ser positivo**

Tomar una actitud positiva ante la vida, creer en la posibilidad de cambio y transformación, estar en disposición y, todo ello, siendo auténtico contigo mismo, que puedas conversar contigo para establecer decisiones conscientes.

Aceptar lo negativo como una oportunidad de mejora. Mantener latentes nuestros aprendizajes y experiencias para otras áreas.

- **El Cambio de Observador**

Es clave como coach y como persona, desarrollar la apertura a observar diferentes perspectivas. Ello nos facilita una apertura de mente, considerar otras formas de mirar dándoles validez, sin pelearnos por la razón. Podemos entrenar al coachee para que mire desde diferentes perspectivas.

Armonizando las tendencias del Coaching

Os presento las bases de un Coaching Integral, que unifica las tendencias del coaching actual: pragmática, humanista, filosófica y ontológica; relaciona las dimensiones de la persona: Mente, Lingüística, Emoción, Cuerpo, Energía, Consciencia, Cuántica (espiritual) con la finalidad de generar recursos y capacidades para el desarrollo del potencial del coach.



Sesión 1

La Responsabilidad y enfrentarse a los miedos

Buscar la Seguridad en un@ mism@. La importancia de ir hacia lo que quieres. Preguntas de Coaching para llegar a “Quién es el Coachee”. Tomar las decisiones que vamos retrasando. El miedo a lo desconocido. ¿Cómo trabajar con el Miedo en coaching? El cambio de Observador.

COMIENZA LA SESIÓN

PARTE I

CONECTA CON TU PASIÓN

Humberto (Coach): Hola, ¿qué tal? ¿Qué quieres trabajar en esta sesión?

María (Cliente): Bueno, quiero trabajar con respecto a la parte laboral, un poco el tema de la seguridad en mí misma para tomar decisiones y arriesgarme para abandonar el estado de comodidad, abandonar el miedo al cambio, a las cosas nuevas.

H: ¿Puedes concretar un poco más lo que quieres trabajar para esta sesión?

M: Trabajar la confianza en mí misma, para poder tomar decisiones en el área laboral, me interesa bastante.

H: Ok, ¿qué aspectos de la seguridad en ti misma te gustaría explorar?

M: La confianza. La confianza en mí misma probablemente... siento que tengo talento pero no me atrevo a ponerlos en práctica, he estudiado muchas cosas, pero no termino de decidirme por algo específico porque... no me siento segura de que pueda hacerlo.

M: ¿Cómo sería María, la que sí tuviera esa confianza?