

ABC DEL COACHING

BASADO EN NEUROCIENCIAS

PARA PRINCIPIANTES Y APRENDICES.



INSTRUCTIVO RECOPIADO
POR LAS COACHES:

AMPARO SALAZAR ROJAS
BETTY LEAL MEJÍA
CLAUDIA RIVAS PATIÑO

**ABC DEL COACHING
BASADO EN NEUROCIENCIAS**

Para principiantes y aprendices.

Instructivo recopilado por las Coaches:

Amparo Salazar Rojas

Betty Leal Mejía

Claudia Rivas Patiño

ABC DEL COACHING BASADO EN NEUROCIENCIAS

Coaches Amparo Salazar, Betty Leal, Claudia Rivas
Neuroscience & Coaching Institute - NCI

AGRADECIMIENTOS

Uno de los aprendizajes más profundos que hemos tenido en nuestra experiencia como estudiantes del Neuroscience & Coaching Institute, es que somos seres que nos influimos todo el tiempo unos a otros y nos necesitamos en todo momento, que nuestros logros están en estrecha relación con el aporte que nos brindan los seres humanos que tenemos a nuestro alrededor; en otras palabras que, como muy bien lo sintetiza el Dr. Luis Gaviria, **“al cielo entramos en equipo”**.

A partir de este reconocimiento surge la necesidad sentida de agradecer a todas aquellas personas que a lo largo de nuestra vida han contribuido a que el deseo de ayuda y solidaridad con nuestros semejantes crezca, tome forma y se materialice como lo hemos logrado a través del ejercicio del coaching y la escritura de este documento de apoyo para quienes quieren iniciarse en esta prometedora disciplina.

La idea del Doctor Luis Gaviria de crear el Neuroscience & Coaching Institute (NCI), con el fin de proporcionar una base metodológica firme y una formación integral a muchas personas que quieren mejorar sus vidas e influir de una manera positiva y transformadora en muchos seres humanos, es sin duda el pilar que ha sustentado nuestro deseo de hacer un aporte a los nuevos estudiantes, que deseen recorrer el maravilloso camino que hemos recorrido durante estos dos años de continuo crecimiento.

Es por esto que queremos decirle al Dr. Gaviria, de la misma manera amorosa e incondicional en que siempre ha compartido sus vivencias, conocimientos y anhelos, que tenemos un sentimiento enorme de gratitud y que esa meta, que es para él tan importante, de dejar huella, ya es una realidad en nosotros.

De igual forma destacamos la disponibilidad amable y permanente de Beatriz Elena Caro, esposa del Doctor Luis Gaviria, quien siempre vela por el funcionamiento, la logística, el acompañamiento y la organización de todo lo concerniente al Instituto. Por esa cálida acogida, por hacer que nos sintamos siempre en casa, y por esa gran labor que desempeña al lado de su esposo, muchas gracias.

Así mismo queremos destacar la importancia de los aportes de todos los miembros de Gaventerprise Group Corporation para la consolidación y funcionamiento del Neuroscience & Coaching Institute y por ende para hacer posible nuestra formación como coaches. También agradecemos a Coachville por

permitir el uso de algunos de sus materiales que son fruto de su investigación en el área y a todas las personas e Instituciones que han contribuido a la estructuración y el avance del coaching.

Las opiniones y contribuciones teóricas y prácticas, al igual que la valiosa amistad del grupo de compañeros con los cuales hemos tenido la fortuna de hacer el recorrido de aprendizaje por los diferentes módulos, han sido una permanente motivación para el avance y la conquista de nuevos horizontes; queremos decirles que gracias a su presencia, pudimos soñar con guiar a los nuevos compañeros para que vivan situaciones tan bellas como las que hemos vivido a su lado. Por convertirse en un gran incentivo para la realización de nuestro proyecto y por sus aportes a éste, reciban nuestro reconocimiento y agradecimiento sincero.

Nuestros jugadores (clientes) y aprendices se han encargado de confirmarnos que el camino que estamos andando, es el que deseamos recorrer, que vale la pena continuar avanzando y que estamos contribuyendo con nuestro granito a la construcción de un mundo mejor. A todos ellos y a quienes en un futuro tengamos el privilegio de acompañar, les decimos que sin su presencia y aceptación no existiría nuestra labor de coaches, por todo esto y por dar trascendencia a nuestra vida, mil gracias.

Por último, no porque sea menos importante sino por abarcarlo todo, agradecemos a Dios por haber puesto en nosotros la idea de convertirnos en las mejores personas que podamos ser y ayudar a otros a ser lo que Él en su infinito amor soñó para ellos.

Reconocemos la labor que a lo largo de nuestra vida desempeñaron muchas personas como lo fueron nuestros padres, familiares, maestros, amigos, entre otros, quienes nos retaron e impulsaron y para finalmente llegar a ser lo que hoy somos.

Agradecemos las historias personales vividas con sus logros y dificultades, pues estas se convirtieron en gran recurso que podemos compartir en el presente con los coachees con sentido de fraternidad y como posible inspiración para comprender que todo aquello que nos sucede tiene sentido y trascendencia.

Agradecemos también el haber tomado la decisión de utilizar nuestros conocimientos y talentos de la mejor forma posible para ponerlos al servicio de quienes así lo deseen.

PROLOGO

Me ha causado una enorme alegría el leer este material, que hace completo honor a su nombre, el ABC del coaching. Un ABC que además de sugerir una secuencia fácil y articulada sobre el tema, es la sigla formada por las iniciales de los nombres de sus autoras, Amparo, Betty, Claudia.

Este documento, aunque conciso, es profundo y exhaustivo. Va a ser texto de cabecera no sólo de los coaches principiantes sino de aquellos que llevamos más tiempo en la profesión.

Este es un trabajo que consumió muchas horas de reuniones por parte de nuestras compañeras coaches y de verdad ha valido la pena. Lleva la esencia de lo que hacemos en el Instituto para acompañar personas de una manera ética a lograr sus propósitos de vida, sus sueños y sus transformaciones personales.

Es encomiable el cariño y dedicación con que nuestras coaches Amparo Salazar, Betty Leal y Claudia Rivas han abordado esta tarea de entregar conocimiento de una manera muy clara.

Muchas gracias por este trabajo que nos ayuda a todos en la hermosa tarea de ir cambiando el mundo una persona a la vez.

Luis Gaviria



Neuroscience
& Coaching
Institute

INTRODUCCION	11
DECLARACIÓN DEL ABC DEL COACHING.....	13
HISTORIA DE COACHING BASADO EN NEUROCIENCIAS Y NACIMIENTO DEL NCI	14
DEFINICION Y CARACTERISTICAS DEL COACHING	17
¿De dónde surge la palabra coach?	17
¿Qué es el coaching?	18
¿Qué es el coaching basado en neurociencias?	19
¿Qué aporta el conocimiento neurológico?	19
¿Qué aporta la neurolingüística?	19
¿Qué es el neurofeedback?	20
¿Cómo es la metodología del coaching basado en neurociencias? ...	20
¿Cuáles son las especialidades en el ejercicio del coaching?	20
TEORIA DE JUEGO	22
¿Cuáles son las reglas del Juego?	23
¿Cuáles son los elementos que aseguran el éxito del juego?	25
¿Cómo conseguir jugadores?	25
¿Cómo hacerle el planteamiento al jugador-coachee?	25
CARACTERÍSTICAS DEL COACH	26
¿Qué es ser un coach excelente?	26
¿Cuál debe ser la ética del coach?	27
¿Cómo procede el coach?	27
¿Cuál es la importancia de tener un coach?	28
¿Qué sucede en una sesión de coaching?	29
¿Qué papel desempeña el coach?	29
¿QUE SON LOS POR QUÉS Y LOS PROPÓSITOS PROFUNDOS?	30

¿Cuál es la importancia de los por qué en la vida del ser humano?	31
FORMATOS USADOS EN SESIONES DE COACHING BASADO EN NEUROCIENCIAS	32
APRENDIZAJES ADQUIRIDOS EN LAS SESIONES DE COACHING	40
ERRORES Y ACIERTOS DEL APRENDIZ DE COACHING	42
Metodología práctica para una sesión de 30 minutos.....	47
¿QUÉ SON PREGUNTAS PODEROSAS?	49
.....	50
¿Qué son preguntas poderosas?	50
¿Cómo se sabe que son preguntas poderosas?	50
¿Qué efectos positivos tienen las preguntas poderosas?	51
¿Cuáles son los objetivos generales de las preguntas poderosas?	51
¿Cuáles son los objetivos específicos de las preguntas poderosas? .	52
¿QUÉ SON LAS RESISTENCIAS DESDE EL COACHING BASADO EN NEUROCIENCIAS?	55
BIOGRAFÍAS DE PERSONAS RELACIONADAS CON EL COACHING BASADO EN NEUROCIENCIAS	58
FERNANDO VILLA URIBE	58
HERSHEL TOOMIM, Sc.D.	59
THOMAS J. LEONARD.....	60
DAVID BUCK.....	61
LUIS GAVIRIA	62
Promoción de coaches certificados del NCI 2011-2013	63
EPÍLOGO	64
- Epílogo por Amparo Salazar	64
- Epílogo por Betty Leal.....	66

- Epílogo por Claudia Rivas	67
GLOSARIO ABC	69

INTRODUCCION

El universo es como un gran campo de juego en donde todos los jugadores quieren participar en el juego de la vida y por supuesto, ganar. Si lo que desea cada uno es llegar a la meta, necesita desarrollar al máximo sus potencialidades. Eso es precisamente lo que ofrece el acompañamiento del coaching.

El presente documento pretende explicar de una forma clara y coherente, los conceptos y presupuestos teóricos básicos sobre los cuales se fundamenta y se realiza el ejercicio del coaching en el **Neuroscience & Coaching Institute, NCI**. Está dirigido a personas que:

- ✓ *Están iniciando su formación en coaching;*
- ✓ *Han tenido algún contacto con esta disciplina y quieren ampliar sus conocimientos.*
- ✓ *Quieren conocer el quehacer en el coaching, según los parámetros del NCI*
- ✓ *Reciben cursos en el Neuroscience & Coaching Institute (NCI) y necesitan aclarar y profundizar algunos temas para tener un mejor aprovechamiento.*

Este texto puede ser aprovechado como una inducción básica, que introduce a una propuesta conceptual y metodológica mucho más amplia como la que proporciona el NCI a través de sus cursos. Su razón de ser sería entonces, sentar las bases para una comprensión de los elementos teóricos y prácticos que aborda quien se dedica al estudio del coaching y posibilitar un manejo fluido, congruente y productivo de los mismos.

Se llevará a cabo un recorrido somero por los antecedentes históricos, características y evolución del coaching y del **NCI**, con el fin de situar la disciplina en relación con el medio y otras alternativas terapéuticas.

Igualmente se hará una síntesis de aquellos conceptos que se consideran primordiales para el ejercicio del coaching, tales como la teoría de juego, el uso de formatos estandarizados, las preguntas poderosas, el manejo de resistencias y las características del coach.

Adicionalmente se incluye una corta ilustración de lo que puede suceder en las sesiones de coaching, especialmente al iniciar las prácticas, y una breve enumeración de los principales aciertos y errores que tiene el coach al acompañar a su cliente.

Con el fin de arrojar la mayor claridad posible acerca de los términos utilizados en el documento, se incluye un glosario que precisa el sentido en el cual son empleados dentro del **NCI**.

Se pretende que a partir de la información consignada en el documento, el lector pueda acceder a conocimientos más avanzados y profundos teniendo una base firme para su comprensión y asimilación.

La idea de realizar el documento nació de la observación de las autoras, de que las personas que ingresaban a los cursos desarrollados en el **NCI**, con frecuencia comprendían más rápida y claramente los contenidos, cuando algún compañero que se encontraba en un nivel más avanzado, las acompañaba y ayudaba a entender los conceptos. Este escrito se ha centrado en ser esa especie de compañero que, desde la experiencia personal de cada una de las autoras, comunica y comparte aquello que ha vivenciado y asimilado en su condición de aprendiz.

Por tanto aunque se trata de permanecer fieles a los conceptos teóricos centrales manejados en el **NCI**, no se pretende hacer una revisión exhaustiva de ellos; además, se incluyen elementos relacionados con la práctica del coaching que involucran la visión subjetiva de las autoras por considerarlo de utilidad práctica.

DECLARACIÓN DEL ABC DEL COACHING

Declaro que soy un excelente coach, porque acompaño a mi jugador-cliente a desarrollar al máximo su potencial, utilizando de manera idónea los valores, los conocimientos y las herramientas adquiridos con el Neuroscience & Coaching Institute.

Respeto la diversidad de opinión de los jugadores y considero que cada uno de ellos es un experto en sí mismo y está capacitado para hallar las soluciones y respuestas más adecuadas a su juego o proyecto.

Dedico al menos 30 minutos semanales, para que mi jugador-cliente tenga sus hallazgos, adquiera claridad para sus inquietudes, y logre ir transformando gradualmente su vida, para alcanzar la excelencia y la felicidad.

HISTORIA DE COACHING BASADO EN NEUROCIENCIAS Y NACIMIENTO DEL NCI

Dice el Dr. Luis Gaviria:

“En 1982 comencé mi carrera como consultor corporativo. Además de mi trabajo clínico, me dirigía a organizaciones a través de conferencias, seminarios y talleres lo cual disfruté enormemente. Todo esto lo hice con el apoyo de Fernando Villa Uribe y su esposa Amparo Salazar. Debo decir que en honor a la verdad, sin la influencia de estos entrañables amigos, no habría completado siquiera mi formación profesional, pues en ese entonces era yo un joven padre de familia, que me había retirado de la universidad para mantener a flote mis obligaciones.

Con el pasar de los años que fui desarrollando mis seminarios y talleres en temas de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y productividad personal. Al mismo tiempo, realizaba actividades de estudio y aplicación dentro del área clínica como psicofisiólogo clínico en el Biocomp Research Institute, en Los Ángeles California.

Junto al doctor Hershel Toomim tuve el hermoso privilegio de adentrarme en el estudio de las neurociencias y empezar a vislumbrar un mundo maravilloso alrededor de la funcionalidad del cerebro, de nuestro sistema nervioso, de los procesos cognitivos y también aprendí protocolos aplicados a la rehabilitación de pacientes con déficit neurológico. Me adentré en el apasionante mundo de la medicina del estrés y me entrené en biofeedback hasta certificarme con la BCIA, Biofeedback Certification International Alliance. Aprendí que las emociones son mucho más que sensaciones corporales y que muchas de ellas pueden medirse directamente con los equipos adecuados conectados al cuerpo.

Con un gran asombro aprendí que algunos procesos del organismo los podemos controlar a voluntad, como la respuesta al estrés y la ansiedad. En medio de todo esto se evidenciaba que la calidad de mi comunicación con mis pacientes era algo esencial. Aprendí que cuando a la pericia clínica sumamos comportamientos cálidos y de genuino interés por las personas, suceden cosas extraordinarias.

Así me fui moviendo, dándome cuenta que en la relación con los pacientes no bastaba la calidez y las instrucciones claras. Muchas personas sonríen y asienten con la cabeza mientras se les hacen recomendaciones terapéuticas, pero al llegar a casa ignoran las instrucciones y no hacen lo que se les sugirió. Al proceso de seguir las instrucciones por parte del terapeuta se le llama

“*compliance*”. Nadie se imagina el bajo nivel de *compliance* que hay en el mundo de la salud.

Gradualmente fue apareciendo el término “coaching” con un enfoque corporativo y de acompañamiento personal. En mi trabajo corporativo mis clientes empezaron a pedir conferencias y talleres de coaching. Me puse a leer libros que me cautivaron. Hice mi tarea y entre las múltiples opciones elegí aprender coaching con Thomas Leonard y sus colaboradores. En 1999 inicié mi entrenamiento en coaching que se extendió por casi dos años.

Tuve mis primeros clientes, entre los cuales había una mujer de cuarenta y cinco años. Desde la tercera sesión ella decidió volver a la escuela de medicina que había abandonado mucho tiempo atrás, para ser madre. Eso me causó mucha impresión. - Esto funciona de verdad - pensé.

El coaching fue permeando toda mi práctica clínica de manera que las citas con los pacientes eran cada vez más significativas. ¡Por fin se lograba que los pacientes hicieran lo que se les recomendaba! Se había aumentado el *compliance*. Durante los siguientes años hice coaching diariamente con mis pacientes con resultados extraordinarios. Algunos colegas se convirtieron en mis clientes y me enviaron a sus esposas y esposos, madres e hijos. Es increíble cómo acumulé más de 3,500 horas de coaching, con énfasis en salud y un porcentaje de coaching ejecutivo. En el fondo veía con alegría que al final del día, como decía Thomas Leonard, todo coaching es coaching de vida.

Adicionalmente había acompañantes que me pedían cita aunque no estaban enfermos, pues “con usted se habla muy rico y uno aclara para dónde va”, me dijo uno de ellos.

Desde el punto de vista de mi trabajo como conferenciante y facilitador de procesos corporativos por fin contaba yo con la experiencia básica para presentar mis talleres de coaching a las organizaciones.

En el año 2008 comencé a mirar formas de mejorar el cuerpo de conocimientos brindado por el coaching y llegué a la conclusión que sería deseable agregar elementos básicos comprensibles de las neurociencias. Me encantaba la mezcla de neuro y coaching. Adicionalmente ya tenía a mi favor el entrenamiento en PNL (Programación Neurolingüística) desde 1982. Empecé a darle forma al concepto de Neurocoaching. Inmediatamente fue abrazado por miles de personas que se entusiasmaron con los vídeos que empecé a enviar desde mi blog personal. Luego en Agosto 26 de 2008 registramos el nombre de www.neurocoaching.us y solicitamos el registro de marca en los Estados Unidos.

Con mi esposa decidimos fundar el Neurocoaching Institute y comenzamos actividades. La idea básica era compartir un entrenamiento de coaching profesional que incluyera mucha interactividad, que tuviese rigor académico y que su columna vertebral la constituyera el crecimiento y desarrollo del ser. Primero **ser** para luego atrevernos a acompañar a los demás.

Con un grupo de entusiastas amigos y suscriptores nos propusimos seguir un paquete de cursos diseñados con base en lo mejor que yo había aprendido sumando ajustes desde mi experiencia personal.

Eventualmente se dieron algunas circunstancias que nos llevaron a cambiar el nombre por **Neuroscience & Coaching Institute**. Esto fue muy revelador, pues algo que no habíamos detectado era el hecho que la palabra Neurocoaching era muy extraña e incluso algo esotérica para muchas personas. Aunque nos gustaba mucho al cambiarla por Neurociencias y Coaching tuvo mucho más impacto en un amplio grupo.

Vale la pena compartir que el Instituto tiene una junta médica y científica conformada por un selecto grupo de médicos. Que en el Neuroscience & Coaching Institute (NCI) nos tomamos en serio la calidad de nuestra propuesta educativa y de entrenamiento.

Buscando llevar nuestras actividades al siguiente nivel, en Mayo 5 de 2011 recibimos aprobación y licencia de la International Association of Coaching (IAC) para enseñar las Maestrías del Coaching y para preparar coaches para certificación internacional por la misma asociación profesional.

Debo decir que una de las épocas más bellas de mi vida, en lo profesional y en lo personal, ha sido ésta del Institute, en la cual nos hemos rodeado de un maravilloso grupo de seres humanos que encarnan, con su forma de ver y vivir, los valores que nos mueven.”

DEFINICION Y CARACTERISTICAS DEL COACHING

¿Cuáles son sus orígenes?

Los orígenes del Coaching, según consideran la mayoría de los autores, datan de la mayéutica o método socrático, según el cual a través de preguntas formuladas a una persona, ésta encuentra la respuesta que busca y el conocimiento. Así mismo se habla de influencias de Platón, Aristóteles y más recientemente de la psicología humanista, la fenomenología y el existencialismo. La mayoría de las versiones coinciden en que el libro publicado por Timothy Gallwey, cuyo fin era ayudar a los deportistas a superar bloqueos mentales que afectaban su rendimiento, dio origen a escuelas deportivas denominadas Inner Game (Juego Interior), donde se realizaba una aplicación práctica de la metodología propuesta. Más adelante Sir John Whitmore aplicó estos procedimientos a las empresas inglesas dando lugar al nacimiento del Coaching empresarial. Otra persona muy significativa en el proceso del desarrollo del coaching fue Laura Whitworth, quien imprimió un profundo humanismo a la práctica del coaching. En los años 80 Thomas J. Leonard (compañero de Laura) estructura lo que se ha considerado el coaching moderno, fusionando conceptos empresariales, psicológicos, deportivos, filosóficos y espirituales, para crear una metodología dirigida a acompañar a las personas a mejorar sus vidas. Es así como funda Coach University, después funda la escuela más grande y reconocida que es Coachville. Buscando llevar a un nivel aún más alto el proceso de reconocimiento de la profesión y con la necesidad de generar procesos de certificación para garantizar los más altos estándares, funda la International Coach Federation (ICF). Posteriormente, en procura de fortalecer el desarrollo de las competencias del coaching más que el reconocimiento de escuelas, funda la International Association of Coaches (IAC). Esta es quizá la institución más rigurosa en el proceso de certificar los nuevos profesionales del coaching.

Un personaje que es imprescindible tener en cuenta, es la Dra. Cherie Carter-Scott, una de las más importantes coaches de Asia y Europa. A la fecha lleva más de treinta y cinco años como coach y formando coaches alrededor del mundo. Es la directora del MMS Institute. Con el Dr. Luis Gaviria mantienen una gran amistad.

¿De dónde surge la palabra coach?

El término coach literalmente traduce entrenador, siendo el coaching un entrenamiento en el cual se acompaña a una persona o grupo de personas a definir y alcanzar metas, a superar bloqueos y temores, a expandir el potencial con

que se cuenta, a utilizar nuevas herramientas, a percibir opciones, a trazar planes de acción, a enriquecer la relación con el entorno, a adquirir destrezas para funcionar adecuadamente en situaciones futuras, entre otras cosas.

¿Qué es el coaching?

Es un entrenamiento en el cual un coach –o entrenador- acompaña a una persona o grupo de ellas para:

- ✓ Definir y alcanzar metas
- ✓ Superar bloqueos y temores
- ✓ Expandir el potencial con que se cuenta
- ✓ Utilizar nuevas herramientas
- ✓ Percibir opciones y trazar planes de acción
- ✓ Enriquecer la relación con el entorno
- ✓ Adquirir destrezas para funcionar adecuadamente en situaciones futuras

Todo esto se logra por medio de la utilización de una metodología clara y precisa, empleando herramientas como los formatos diseñados y probados por las asociaciones de coaching y la práctica evaluada a partir de parámetros seleccionados a través de la experiencia y la investigación de estas mismas asociaciones.

La revista Capital Humano, en el artículo “Psicología y coaching: marco general, las diferentes escuelas” expresa: “Actualmente coexisten varias líneas o familias del coaching que caminan paralelas dentro de su propio desarrollo. Esto no significa que sean teorías totalmente independientes, de hecho creemos que se alimentan mutuamente y que van desarrollando una nueva profesión que, a pasos agigantados, toma forma, protagonismo y consistencia. Estas teorías no difieren tanto en la práctica y en los resultados como en la explicación y teorización de sus propios fundamentos.

Actualmente existen en España y el resto del mundo, tres grandes escuelas que identificamos por su origen geográfico, si bien las tres han experimentado una expansión por el resto del mundo: la Escuela Norteamericana, cuyo fundador es Thomas Leonard; la Escuela Europea, a partir de Timothy Gallwey y John Whitmore; y la Escuela Chilena u Ontológica, de Fernando Flores, Rafael Echeverría y Julio Olalla”.

¿Qué es el coaching basado en neurociencias?

Es una nueva disciplina impulsada por el Dr. Luis Gaviria, uno de sus fundadores. Toma elementos de las escuelas mencionadas y los enfoca a partir de las neurociencias para ofrecer una gama más amplia de recursos lo cual se traduce en tener más posibilidades de éxito y obtener mejores resultados en menos tiempo; de igual manera el conocimiento del maravilloso equipo biológico del cual está dotado el ser humano y específicamente las características del funcionamiento neuronal y cerebral, amplían la perspectiva y efectividad del Coach en la interacción y comprensión de su cliente. *(Ver biografías al final del documento).*

Esta propuesta del coaching apoyado en neurociencias se produce de las observaciones del Dr. Luis Gaviria, quien además de coach profesional es psicofisiólogo clínico, autor publicado en medicina y miembro de equipos de neurocirugía. El llegó a la conclusión que, aunque el coaching en sí mismo es suficientemente poderoso para alcanzar grandes resultados de cambio y crecimiento personal, el conocimiento de las bases de las neurociencias podría enriquecer la comprensión de la naturaleza humana y la aplicación de las herramientas que el coaching ofrece.

¿Qué aporta el conocimiento neurológico?

Permite conocer las pautas del aprendizaje humano, la expresión social e individual de necesidades determinadas biológicamente (*autoridad, solidaridad, participación y contribución, status, autonomía, justicia, certidumbre, liderazgo, protección, etc.*), la relación entre la emocionalidad y el pensamiento, las posibilidades de re-entrenar la mente.

¿Qué aporta la neurolingüística?

Desde la perspectiva de esta ciencia se obtienen conocimientos para lograr una comunicación más fluida y efectiva, una relación con empatía, escucha activa que incluye lo no dicho verbalmente, identificación del tono emocional y el gesto, reconocimiento del modelo más adecuado de comunicación con el cliente, cambios conductuales a través de cambios en el lenguaje consigo mismo y con los otros, utilización de la validación y el reconocimiento de forma consciente como agentes potencializadores de transformación.

¿Qué es el neurofeedback?

Este término se refiere a la utilización de equipos especialmente diseñados para aprender el manejo de funciones psicofisiológicas para aprovechar la capacidad de nuestro cerebro de aumentar la concentración y mejorar el desempeño. También ayuda cuando se detecta la presencia de estrés. Es un complemento opcional muy efectivo para las sesiones. NCI lo propone como Top Performance Neuroscience & Coaching.

¿Cómo es la metodología del coaching basado en neurociencias?

Cuando se aplica el coaching en unión con las Neurociencias se aprovechan los conocimientos que se tienen sobre el funcionamiento del cerebro, en favor de las personas, para que mediante un acompañamiento personalizado o de grupo, puedan expandir la comprensión de sus condiciones personales y su entorno, e incrementar la capacidad de ejecución para el logro de sus sueños.

La metodología que se utiliza para hacerlo ha sido probada desde el año 2.000 y consiste en una relación interpersonal entre el acompañante –coach- y el acompañado -cliente, jugador o coachee-.

Con este acompañamiento se lleva al cliente a través de un proceso en el cual éste va descubriendo sus metas, objetivos, motivaciones, resistencias y posibilidades de desarrollo. Finalmente se le conduce a un escenario de grandes resultados para el logro de sus proyectos.

El coaching -en conjunto con las Neurociencias- trabaja con las emociones (que se originan en el sistema límbico, esa parte del cerebro que procesa las emociones) y pretende revisar, modificar y establecer nuevas conexiones con el cerebro racional (*o neocortex*) para que las personas utilicen en mayor medida el discernimiento, el sentido común, la capacidad crítica, el buen juicio y la razón, es decir, las funciones más elevadas adquiridas en el proceso evolutivo que distinguen al ser humano como especie y que le permiten hacer creaciones en beneficio propio y de todas las personas que hacen parte de su micro mundo.

¿Cuáles son las especialidades en el ejercicio del coaching?

Los campos en los que se puede especializar un Coach son muchos y responden a las diferentes necesidades de los clientes, ya que existe una infinidad de

posibilidades de acompañamiento en las diferentes situaciones en las cuales se desenvuelve la vida del ser humano.

Algunas de las especialidades más conocidas son:

- **Coaching deportivo:**
Es el proceso del desarrollo integral del individuo que permite la optimización del rendimiento deportivo, tanto personal como colectivo.
- **Coaching personal:**
También conocido como coaching de vida, esta rama ayuda a sobresalir en todos los campos de la vida cotidiana, bien se trate de las relaciones interpersonales, la profesión, los sueños o la familia.
- **Coaching empresarial o de negocios:**
Está dirigido a la pequeña y mediana empresa (PYME).
- **Coaching organizacional:**
Llamado también Corporativo o Estratégico está dirigido a las grandes empresas, organizaciones o corporaciones.
- **Coaching ejecutivo:**
Dirigido a los ejecutivos de las compañías, encargados de dirigir los departamentos o destinos de una empresa.
- **Coaching para el liderazgo:**
El concepto tradicional de liderazgo, que por muchos años se asoció a lo militar, se ha transformado. Ya no sólo se trata de una persona con alto rango que comanda, coordina y controla; sino de alguien que irradia e inspira a los demás.
- **Coaching ontológico:**
Es una dinámica de transformación mediante la cual las personas y organizaciones revisan, desarrollan y optimizan su forma de estar siendo en el mundo.... Uno de los postulados que lo caracterizan es que el lenguaje no solo describe la realidad, sino que por medio de él se genera la realidad.
- **Coaching familiar:**
Está enfocado a las familias que desean mejorar sus relaciones y potenciar sus capacidades familiares.
- **Coaching transformacional:**
Además de manejar las técnicas que se emplean en cualquier otro tipo de coaching, esta rama ayuda a lograr un estado permanente de presencia, que permite identificar la oportunidad que hay detrás de cada evento y las infinitas posibilidades que se derivan de ellos.

- **Coaching espiritual:**
Su intención es ayudar a los clientes a elevar su espíritu y a poner en marcha su capacidad creadora.
- **Coaching para la salud:**
Ayuda a lograr un equilibrio entre la mente y el cuerpo mediante técnicas de reprogramación mental y generación de hábitos saludables.
- **Coaching con caballos:**
Una innovadora y potente disciplina que se apoya en la interacción con caballos para generar procesos profundos de reflexión, auto exploración, fortalecimiento de habilidades de comunicación y dirección. NCI cuenta con tres centros de Entrenamiento en Coaching y Liderazgo con Caballos en El Retiro, Colombia, en Aubrey, Texas y en Bilbao, Vizcaya.

Además se pueden enumerar muchos otros tipos de Coaching, tales como: Coaching de parejas, Coaching de comunicación, Coaching para adelgazar, etc.

TEORIA DE JUEGO

Cuando se acompaña a una persona a lograr sus metas y expandir su campo de acción en un proceso de coaching, se le propone utilizar el término “juego” para denominar dicho proceso; es importante cerciorarse de que el cliente esté a gusto con su utilización, de lo contrario se puede hablar de proyecto. Las razones para utilizar este nombre son básicamente que, como ya se dijo, el coaching se originó como acompañamiento a jugadores en el ámbito deportivo y deriva de ahí ciertas características que se verán más adelante; por otra parte el hablar de juego y no de trabajo, le otorga a la propuesta un sentido más amable y libre de significados aversivos, dado que se acostumbra ligar la palabra juego con aspectos agradables, divertidos, de participación voluntaria, con posibilidades de ser creativos, etc.

Una consideración importante es que el juego que se propone en coaching implica un gran compromiso, no por llamarse de esta forma quiere decir que es intrascendente o que se puede desarrollar a la ligera; por el contrario, si se hace el paralelo con el campo deportivo, es un juego en el cual hay que darlo todo, tanto por parte del coach (entrenador) como del coachee (jugador ó cliente) ya que se trata de conseguir el trofeo o la medalla olímpica. En muchos casos los jugadores a través del proceso de coaching, definen el rumbo de sus vidas, afectan positivamente a sus seres queridos, trazan su futuro financiero, emprenden

proyectos que afectan a un grupo considerable de la sociedad, etc., y es aquí donde se entiende que es un juego sumamente serio, y que como coaches se tiene un gran privilegio y una gran responsabilidad cuando un ser humano abre su corazón y permite la participación en la construcción de nuevos horizontes en su vida.

En todo juego se busca ganar, tener el mejor desempeño y en coaching se disfruta el camino pero también se juega por resultados y aunque se corre el riesgo de no obtener lo que se busca, se sabe que siempre se aprende de la experiencia vivida y en este sentido no se habla de fracaso sino de no haber obtenido los resultados deseados, surge entonces la necesidad de cambiar de estrategias de juego para lograrlo. El principio invocado es “No hay equivocaciones, hay resultados”.

¿Cuáles son las reglas del Juego?

Para que el juego del coaching se desarrolle de la mejor manera tiene sus normas:

1. Que el jugador o cliente esté dispuesto a salir de la zona de comodidad donde está instalado y acepte ingresar a la zona de peligro o potencial - aquella que desconoce, pero le puede ofrecer numerosas posibilidades de expansión y crecimiento personal-.
2. El coachee debe estar dispuesto a jugar en grande, aceptar el reto de atreverse a buscar y esforzarse para lograr aquello que le puede proporcionar una gran satisfacción en su vida, que lo impulsa a ser la mejor versión de sí mismo.
3. Para que un juego se pueda ganar debe existir un deseo enfocado y claro que permita utilizar los recursos disponibles sin dispersarse en puntos no esenciales, por eso es importante definir la meta -en la forma más precisa posible - desde el comienzo del juego.
4. El tiempo durante el cual se va a desarrollar el juego debe ser adecuado, ni demasiado largo ni demasiado corto, para no dar cabida al desánimo ni hacer imposible su realización.
5. El deseo de expansión debe ser propio del jugador, no impuesto o deseado por otras personas porque carecerá del empuje y la inspiración necesarios para llegar a feliz término; tampoco deberá depender de las posiciones de terceras personas sobre las cuales no podemos influir.

6. Es importante revisar si la persona posee las habilidades básicas para desarrollar su juego; si en su ambiente dispone de los elementos necesarios y definir qué desafíos o dificultades pueden entorpecer su desempeño.
7. El coach acompañará constantemente a su jugador a planear y pasar a la acción; sólo cuando se pasa a la acción se está en el juego y se puede corregir lo que no resulta efectivo; *“mucho análisis lleva a parálisis”* y el partido se juega en la cancha aunque se requiera una estrategia previa.

¿Cuáles son los elementos que aseguran el éxito del juego?

- ✓ *Disponer de una metodología clara*
- ✓ *Tener un acompañamiento adecuado*
- ✓ *Poseer una definición precisa y ajustada a la realidad del juego propuesto*
- ✓ *Plantear juegos que se puedan ganar... y siempre jugar en grande.*

Es imposible convertirse en coach sin tener una práctica que lleve a la aplicación de las herramientas y elementos teóricos adquiridos y que, al mismo tiempo, proporcione la oportunidad de tener una retroalimentación que permita un desempeño cada vez más idóneo en las sesiones; es por esto que desde el comienzo de la formación, la metodología exige que los aprendices comiencen a hacer sesiones, que se lancen al ruedo, abandonen su zona de comodidad y aborden el desafío que significa acompañar a un ser humano a avanzar en esa constante evolución que conlleva la vida. En el Instituto nuestros compañeros estudiantes empiezan a hacer coaching desde la primera clase.

¿Cómo conseguir jugadores?

Inicialmente la consecución de jugadores debe hacerse proponiendo a las personas escogidas participar en la práctica que el estudiante está haciendo para certificarse como coach. Es necesario dar a las personas una idea clara del proceso a realizar, de igual manera motivarlas y resaltarles las bondades que trae consigo la participación en las sesiones.

Dado que la relación de coaching se plantea como un entrenamiento, inicialmente no se cobran honorarios profesionales, pero si se puede acordar un pago simbólico (una invitación, un regalo, etc.), con el fin de que el cliente reconozca el valor de aquello que se le está entregando. También se debe aclarar que si desea continuar con el proceso unas sesiones más, revisar otro tema o, solicitar el acompañamiento más adelante, habrá un costo que se acordará según los honorarios que se consideren pertinentes.

¿Cómo hacerle el planteamiento al jugador-coachee?

Proponer a la persona participante que:

- A. Se le invita a participar de unas diez sesiones de coaching con el fin de completar un requisito del entrenamiento para la certificación.

- B. En estas sesiones se le acompañará a aclarar objetivos, conseguir metas, expandir horizontes, descubrir posibilidades, replantear asuntos, etc., de una manera agradable.
- C. Se realizará con una metodología clara, absoluta confidencialidad y la seguridad de que obtendrá aprendizajes valiosos.
- D. Se le pedirá al jugador-cliente que escriba una corta evaluación detallando cómo se sintió, qué logros alcanzó, y su opinión después de haber participado en el proceso de coaching, como parte de la formación y retroalimentación del coach.
- E. Si la persona se sintió satisfecha, se le pedirá referir al menos tres personas que considere que pueden beneficiarse del proceso y estar dispuestos a participar; de esta manera surgirán posibilidades de nuevos jugadores que permitirán continuar la práctica y así ir creando un círculo cada vez más amplio para el ejercicio profesional, lo cual es de suma importancia si recordamos que uno de los pilares para convertirse en un excelente coach es practicar, practicar y practicar.

CARACTERÍSTICAS DEL COACH

¿Qué es ser un coach excelente?

Es una persona que acompaña al cliente (*coachee ó jugador*), aplica la metodología del coaching, es visible por su liderazgo, aspira a lograr grandes resultados y se entrega con todo su amor, ética y valores a este ejercicio. La excelencia del coach es la esencia de su ejercicio profesional. Su llamado es a crecer de manera constante para hacer resonancia en el crecimiento de sus jugadores.

Se entrena para realizar un buen acompañamiento con el fin de que otros logren su desarrollo individual. Conoce la metodología que está integrada por técnica, ciencia y arte, y cuya eficiencia se concreta en el logro de propósitos y metas, para apoyar el desarrollo y el crecimiento personal de otros. Una característica importante es el amor por su ejercicio profesional que se manifiesta en la dedicación a preparar, apoyar y guiar a otros en el logro de sus objetivos.

Posee habilidades comunicativas, tanto para escuchar como para hablar. Además aplica en sí mismo la esencia del coaching y tiene su propio coach personal. Es

confiable y coherente lo cual se refleja en su estilo de vida, tiene una actitud segura que lo lleva a expresarse con certeza, es prudente y respetuoso. Reta a su cliente para ayudarlo a subir de nivel; logra visibilidad gracias a su reconocimiento como líder en la ayuda a los demás.

Un coach excelente es una persona que además cumple con sus compromisos de manera consistente. Es alguien que busca la excelencia en todas sus acciones.

¿Cuál debe ser la ética del coach?

Etimológicamente, *ética* nos refiere a la moral, a la costumbre y a partir de la diversidad de las culturas hay costumbres particulares y también universales.

La Ética es el siguiente nivel de la costumbre. La costumbre atañe a las conductas y la Ética se refiere a los valores y los principios que sustentan las conductas; es además de carácter universal.

A continuación me refiero a los principios éticos que honra **Neuroscience & Coaching Institute, NCI**, y que están consignados en el Módulo “*Neurociencias & Coaching para Grandes Resultados*”.

¿Cómo procede el coach?

Se asegura que su cliente acepta las condiciones expuestas antes de iniciar un proceso de Coaching y respeta los acuerdos y al jugador en cuanto a:

- a) Valor de los honorarios
- b) Duración de las sesiones
- c) Día y hora de inicio de cada sesión
- d) Número total de sesiones (se recomienda de un mínimo de diez a doce sesiones por cada proyecto o juego del cliente)
- e) Fecha de cierre (Se recomienda un máximo de tres meses a partir de la fecha de inicio, para proyectos cortos. Hay procesos de coaching de años de duración).
- f) Si hay cambios los comunica con anticipación.
- g) Respeto las creencias religiosas, sociales, personales y profesionales de su cliente.
- h) Respeto los propios términos de su jugador.
- i) Acepta el ritmo de juego de su cliente.

- j) Entiende que el cliente es el experto en él mismo.
- k) Honra la confidencialidad de los asuntos tratados.
- l) Sabe que su rol es ser coach, no consejero, mentor o asesor.
- m) Dedicar las sesiones al juego planteado.
- n) Cuida el tiempo de las sesiones.
- o) No tiene una agenda oculta (Por ej.: vender servicios o bienes a su cliente).
- p) Cuida que su relación con el cliente sea clara y evita malos entendidos frente a coqueteos o atracción.
- q) Tiene claro que los logros, triunfos, éxitos que se desprendan del juego son de su cliente y de ninguna manera son de él como coach.

Así se puede construir una relación *Coach-Cliente* transparente, productiva que brinde a las dos partes un sentimiento de haber dado y recibido un servicio excelente.

¿Cuál es la importancia de tener un coach?

Cuando se recuerda una tarea, un trabajo, un compromiso u otros pendientes, frente a los que se tenía pereza, procrastinación, desánimo, una actitud de desinterés, etc. y de repente se le comunica esto a un amigo y su respuesta es: “*Yo te acompaño*”, a partir de ese momento la persona se sentirá capacitada, activa, diligente y además tendrá la sensación de que el asunto es sencillo de realizar; de esto se trata el coaching y por este motivo es importante tener un coach. Es de gran importancia reconocer que cuando hay alguien más, se experimenta una sensación de responsabilidad adicional, pues somos llamados a cumplir con nuestros compromisos. Es muy usual tener sueños y planes de acción que no llevamos a cabo por la tendencia humana a procrastinar o postergar. Cuando hay una relación de coaching se reduce enormemente la postergación.

En una oportunidad escribí un artículo, que hacía alusión a una canción de José Luis Perales “Es más corto el camino si somos dos” y ahora lo recuerdo porque tiene gran resonancia con la esencia del coaching. Una persona tiene un proyecto de negocios, relaciones, romance, financiero, desarrollo personal, liderazgo, etc. y puede sentir que solo es un sueño y ahí está la importancia de tener un coach: él ayuda a clarificar que ese sueño es posible de realizar, pregunta el propósito de ese juego o proyecto y ayuda a descubrir todos los recursos y activos que tiene la persona a su favor para convertir sueños en realizaciones.

Una de las mejores y más concisas razones para tener un coach nos la presenta Eric Schmidt, Presidente de Google: <http://www.neurocoaching.us/eric-schmidt/>

¿Qué sucede en una sesión de coaching?

En cada sesión acordada, el coach hace su labor de acompañamiento:

1. Escucha activamente, más allá de las palabras, es decir, rescatando la emoción, los sentimientos positivos y los negativos que tiene el jugador frente a su proyecto.
2. Le recuerda sus activos y recursos disponibles para el logro de sus objetivos. Clarifica las fortalezas que ha mostrado en la consecución de metas anteriores.
3. Le ayuda a sostener enfoques claros, le ayuda a descubrir talentos nuevos, una variedad de posibilidades y acciones.
4. Finalmente le motiva a traducir todo esto a la acción. Si para una tarea sencilla es importante tener una compañía, cuanto más cuando se trata de proyectos de vida que se apoyan y potencializan en la fuerza del jugador y de su Coach.

¿Qué papel desempeña el coach?

El coach experto sigue muy de cerca al jugador, va “pegado” de él, hace preguntas relevantes y anotaciones sobre lo que está diciendo en cada momento, fluye con el jugador; es como el futbolista con el balón, lo lleva pegado al guayo sin desprenderse de él mientras avanza.

Cuando el coach está preocupado por las preguntas que va a hacer pierde la sensibilidad hacia lo que dice el jugador y a su vez pasa por alto aspectos sobre los que es necesario indagar. En coaching el resultado lo logra el jugador no el coach. Se busca que el jugador sea el protagonista de su juego y del resultado.

El coach es un eterno aprendiz, tiene humildad para aprender del jugador de la inmensa diversidad que presenta cada persona, y de la gran variedad de temas que se evidencian durante las sesiones. En su propia vida aplica los principios que comparte con sus jugadores y se reta constantemente a expandirse y llegar a ser *“la mejor versión de sí mismo”*. (Marianne Gómez Schmidtke)

¿QUE SON LOS POR QUÉS Y LOS PROPÓSITOS PROFUNDOS?

Anécdota

Un anciano sabio caminaba de un pueblecito a otro, cuando vio a un hombre sentado a la orilla del camino. Se acercó y le preguntó:

- *¿Qué haces aquí?*
- *Recibo unas cuantas monedas de todos los caminantes.*
El anciano recordó que él no llevaba ni una sola moneda, entonces, le dijo:
- *Espero darte unos momentos de compañía y algo más valioso que una limosna. Te veo sentado sobre un baúl, ¿Qué hay adentro?*
- *No lo sé. No he tenido curiosidad por averiguarlo, solo lo utilizo para sentarme mientras espero la ayuda de los caminantes*
- *Bueno, -dijo el anciano- juntos podemos averiguarlo.* - Así lo hicieron y ¡Oh sorpresa! Todo el baúl contenía joyas y monedas de oro.

Esta historia, de autor anónimo, generalmente se cuenta para realzar los tesoros que ya se poseen y que por inconsciencia no se disfrutan a plenitud.

¿Cuál sería ese tesoro que hay dentro de cada uno y que sólo hace falta reconocerlo?

La respuesta es asombrosa: el cerebro y dentro de él, en las profundidades del sistema límbico, están los **por qué** esperando revelarse puesto que ellos son el verdadero motor de nuestros ideales, de los anhelos, las metas, los objetivos y los propósitos, es decir de la experiencia que el alma reclama.

Si se tienen las respuestas claras a los por qué, se tendrá claro el camino que se quiere recorrer para conseguir lo que se anhela y también se sabrá cómo conseguirlo.

Algunas preguntas vitales que la mayoría de las personas se han hecho son:

1. *¿Por qué quiero realizar este proyecto?*
2. *¿Por qué tengo este propósito?*
3. *¿Por qué esto me motiva?*
4. *¿Por qué tengo este ideal o anhelo?*
5. *¿Por qué me levanto cada día para seguir viviendo?*
6. *¿Por qué le encuentro o no sentido a la vida?*
7. *¿Por qué me gusta o me aburre lo que hago?*

Las respuestas a estas importantes preguntas dependen directamente de la persona que las contesta, y varían tanto como las posiciones frente al éxito o a la felicidad; cada quién es exitoso o feliz, frustrado o realizado, en sus propios términos y por sus propias decisiones.

¿Cuál es la importancia de los por qué en la vida del ser humano?

- ✓ Se requiere de una persona que haga la pregunta precisa, en el momento indicado. Y si se sabe la respuesta de los por qué personales, se estará más capacitado para acompañar a otros a buscar sus propias respuestas. Es decir, la esencia del coaching en pleno ejercicio.
- ✓ Respuestas claras a los por qué, son una revelación de los valores y virtudes que se honran, de las características positivas; son los recursos y activos más valiosos con que contamos los seres humanos.
- ✓ Respuestas a los por qué también muestran desafíos y resistencias que es necesario superar, permiten enfocarse en los cambios que se requieren para la superación de obstáculos, e ir en pos de los logros que son vitales en nuestra existencia.
- ✓ Es relevante considerar los caminos que desarrollan esos por qué. Y también a las personas que quieran indagarlos -dependiendo del punto de vista- servicio, familia, profesión, oficio, docencia, arte, ciencia, tecnología, creencias y un sinnúmero de vías para llegar a ellos.
- ✓ Es importante acercarse a las vidas inspiradoras de quienes han tenido la respuesta acertada a esos por qué.
- ✓ Los por qué resueltos, son una contribución invaluable para entender el significado de la vida.

Por todo esto se puede considerar a los por qué como preguntas de poder, inspiradoras para las acciones que darán un gran sentido de realización y un nuevo enfoque hacia el futuro.

FORMATOS USADOS EN SESIONES DE COACHING BASADO EN NEUROCIENCIAS

En el coaching basado en Neurociencias se utilizan básicamente tres formatos:

1. *“Definiendo un juego que se pueda ganar y que valga la pena”*
2. *“Matriz para jugar mejor”*.
3. *“Sendero de la sesión de coaching”*

Los dos primeros fueron diseñados por CoachVille, han sido traducidos y modificados por Luis Gaviria y se utilizan con el permiso concedido a Gaventprise Group Corporation, del cual forma parte el **Neuroscience & Coaching Institute, NCI**. El sendero de la sesión de coaching es un mapa mental creado por Sandra Giraldo y Luis Gaviria. Este formato ayuda a tener una visión de conjunto y un camino fluido para las sesiones de Practicum y para grabaciones con el objetivo de alcanzar certificación.

La idea de utilizar formatos en el desarrollo de las sesiones, es la de tener una guía, una directriz clara que sirva al coach para obtener información coherente y pertinente en cuanto al juego o proyecto que su jugador o cliente pretende realizar. Los formatos han sido diseñados y perfeccionados a través de varios años de aplicación y correcciones, demostrando ser herramientas útiles, que responden a las necesidades que plantea la actividad del coaching.

Al analizar los formatos se ve claramente cómo cada uno de los ítems tiene su sentido y relación con los demás, formando un todo. Este conjunto de elementos aporta una guía donde se lleva al jugador desde el punto de partida hasta el punto de llegada, trazando un recorrido detallado y sustentado en cada una de sus etapas.

La utilización de estos formatos está permitida únicamente a estudiantes y coaches del Instituto y está expresamente prohibido compartarlos en forma alguna con terceros.

Formato1.

“Definiendo un juego que se pueda ganar y que valga la pena”

El título da pautas para precisar las condiciones necesarias para iniciar un juego o proyecto exitoso. Al definir el nombre del juego, se da identidad a ese juego o

proyecto. Las fechas de inicio y cierre, enmarcan su duración poniendo así límites para hacerlo factible y concreto.

El propósito del juego saca a la luz aquello que inspira al jugador, sus motivos más profundos que se basan en sus sentimientos y le van a dar ánimo frente a las dificultades. Es muy importante anotar que propósito y objetivo son cosas diferentes y complementarias. Propósito es lo que la persona aspira a experimentar desde su ser o como beneficio propio o para sus seres queridos o la humanidad. Sentir seguridad, experimentar alegría, realización personal.

Los objetivos y logros específicos y tangibles son acciones y resultados medibles que proporcionan elementos de evaluación acerca del avance en el juego, es posible planearlos y analizarlos. Las actividades en las cuales se quiere mejorar, apoyan y refuerzan los cambios y la expansión que el jugador se propone en el juego.

En qué o quién quieres convertirte o llegar a ser, conecta con los anhelos del jugador y lo lleva a visualizar aquello que quiere lograr en proceso de realización personal y en otros campos. Los compromisos actuales ayudan a definir la factibilidad del juego en función del tiempo que se tiene disponible para emplear en él. Los desafíos actuales llevan a reflexionar acerca de cambios que hay que implementar en función del juego, la posible necesidad de replantearlo o dar pasos previos para su implementación, la incidencia real o imaginaria que tienen estos desafíos en el juego, etc.

Las actividades repetitivas conectan de nuevo con acciones concretas a realizar que pueden ser evaluadas en función de la facilidad o dificultad que genera al llevarlas a cabo durante el juego y la habilidad que se posee para su desarrollo. Finalmente el inventario de si se tiene lo necesario para ganar conecta con la realidad del jugador, a la vez que lo estimula a hacer uso de sus recursos, ser creativo, expandirse y creer en su potencial.

El anterior formato es de gran utilidad en las sesiones iniciales, sin que esto quiera decir que a medida que se avanza en el proceso de coaching su contenido no pueda ser revisado y modificado según las necesidades del jugador.

Formato2.

“Matriz para jugar mejor”

Permite profundizar en algunos aspectos del primer formato y añade elementos necesarios para avanzar, tales como el análisis de las resistencias, la revisión del entorno y su aporte o bloqueo en el logro de los objetivos, la práctica de las habilidades necesarias durante las sesiones recurriendo al juego de roles, el diseño de un plan de juego complementario, etc.

Es de anotar que los formatos deben ser manejados por el coach de forma flexible y como elemento metodológico valioso, pero en ningún momento se deben sacrificar el contenido, el ritmo y la riqueza de la sesión por adherirse estrictamente al formato.

Se debe llevar un registro de todas las sesiones realizadas con cada una de las personas con quienes se desarrolla un proceso de coaching, con el fin de ser lo más fieles posible a las palabras y contenidos expresados por el cliente, apoyar los procesos de memoria del Coach para evitar que añada elementos de su propia cosecha y poder disponer de los materiales en caso de que más adelante un jugador pida que se le acompañe en otro proyecto.

¿Cómo se aplica el formato:

“Un Juego que se pueda ganar y que valga la pena”?:

A través de estos ejemplos se muestra su aplicación.

Caso 1

Presentación del Jugador/Jugadora:

Margarita Briceño (nombre ficticio), es una mujer casada con un cirujano oncólogo, madre de tres hijos, dos profesionales y la menor iniciando sus estudios universitarios en el exterior. Administradora de Empresas y certificada como Instructora de Pilates. Actualmente dicta clases de dicha disciplina en un salón que queda en la casa de su señora madre.

Quiere buscar un consultorio amplio, luminoso, rodeado de profesionales de la salud, tener tres máquinas de Pilates e impartir instrucción simultánea a tres alumnos.

¿Cómo se desarrolla el formulario:

“Definiendo Un juego que se pueda ganar y que valga la pena”?

Nombre: Margarita Briceño
Fecha de Inicio: Marzo 8 2011
Fecha de cierre: Junio 2011

I. Nombre del Juego:

Mi Estudio de Pilates

II. ¿Cuáles son los propósitos de este juego en tu vida?

1. Construir autonomía.
2. Sentirme orgullosa de mi misma.
3. Auto valorarme.

III. Objetivo del Juego

Tres logros específicos y tangibles

1. Vender mi carro
2. Comprar tres máquinas de Pilates.
3. Adaptar un consultorio en un Estudio de Pilates

Tres actividades que quieres mejorar

1. Averiguaciones en concesionarios y venta de usados
2. Publicación de anuncio
3. Consecución del sitio

¿En qué o quién quieres convertirte, llegar a ser?

1. En una persona que presta un servicio para adquirir y mantener la salud
2. En respaldar a otros en sentirse saludables y hermosos
3. En una persona que cuida a sus semejantes a través de enseñar el método Pilates.

IV. Situación Actual

- Compromisos actuales

1. Administra casa propia y la de su madre.
2. Pareja e hijos

3. Certificación Pilates a mujeres embarazadas y post-parto
4. Clases diarias
5. Reemplazos

- Tiempo disponible para este juego a la semana: 2 horas diarias.

- Desafíos actuales.

1. Comodidad
2. Riesgo económico
3. Indecisión
4. Salud de la madre
5. Opiniones de la familia

V. En Pleno Juego

- Actividades Repetitivas	Grado de habilidad 1 a 5
1. Contactos referidos	4
2. Llamadas - correos	4
3. Mercadeo primera sesión	4
4. Contactos médicos	3

- Tú tienes lo necesario para ganar (*explicación*).

1. Profesionalismo
2. Novedad
3. Actitud de servicio
4. Trabajo eficiente

Este juego se llevó a cabo paso a paso hasta alcanzar la meta. Actualmente la coachee posee un Estudio de Pilates reconocido y apreciado por su numerosa clientela.

- ¿Cómo explicar el formato anterior a un aprendiz?

Caso 2

(Escogí este Juego y esta Jugadora por su claridad, disciplina y determinación).

Presentación del Aprendiz: Elisa Medina (*nombre ficticio*), Comunicadora Social que busca en el aprendizaje del coaching basado en neurociencias un complemento al ejercicio de su profesión en el área de Recursos Humanos.

Instrucción del Primer Segmento

¿Cuál es el Juego?

El formato inicial es una herramienta poderosa para el Jugador y para el Coach. El nombre del juego es importante porque da claridad, enfoque y fuerza. La fecha de inicio es el primer indicador de que el juego ya está en marcha. La fecha del cierre es de gran importancia porque indica un término razonable para revisar los resultados del juego y queda explícito que sesión a sesión se revisarán los pasos conducentes.

¿Cuál es el propósito del juego en su vida?

Es hacer la primera pregunta poderosa que impactará al jugador. Es empezar a indagar sobre los por qué, revisar el anhelo, las experiencias profundas que reclama el alma del jugador.

Neurociencias expande este punto para aclarar que el propósito activa el sistema límbico - la zona del cerebro que regula las emociones-.

Instrucción al Segundo Segmento

Objetivo del Juego

Enfoque, acciones y realizaciones que permiten observar el compromiso para sacar adelante el juego. La fuerza a estos objetivos se dará en las sesiones semanales.

Neurociencias indica al coach lo siguiente: Los tres logros específicos y tangibles activan el lóbulo frontal. Las actividades a mejorar activan el tallo cerebral y el lóbulo occipital es activado por la pregunta poderosa ¿en quién quieres convertirte, llegar a ser? (*Visualización*)

Instrucciones al Tercer Segmento

Situación Actual

Pregunte y observe qué compromisos tiene el cliente ya adquiridos, porque este aspecto le dará información sobre el tiempo real que puede disponer el jugador para realizar las actividades conducentes al logro de su meta.

También es importante tener en cuenta los desafíos u obstáculos porque esta información le indica al jugador aspectos importantes para no estancarse o fracasar en su juego.

Instrucciones al Cuarto Segmento

En pleno Juego

Cuando el cliente se siente participando en su juego es necesario determinar las acciones repetitivas que le darán la satisfacción de llegar hasta el logro del objetivo. Estas deben realizarse con regularidad y persistencia. El grado de habilidad es importante porque permite conocer resistencias existentes, en qué aspectos trabajar con mayor decisión, tomar consciencia sobre activos y recursos. Saber lo que se tiene constituye una gran motivación.

Nota: El formato se llena después de la sesión exploratoria (*primera sesión*). Se realiza de manera cuidadosa porque de la información registrada en éste se desprende todo el trabajo a realizar, sesión tras sesión. El coach es el depositario del formato y en cada sesión se debe tener presente éste; en una hoja anexa se pueden escribir notas especiales sobre las tareas semanales, acciones a seguir y el desarrollo del juego.

El formulario un juego que se pueda ganar y que valga la pena desde la experiencia de un coach principiante

Caso 3

Experiencia con un jugador colombiano que vive en el extranjero.

Perfil: Entre 40 y 50 años

Profesión: Abogado

Esposa: Diplomática

Empecé a indagar al jugador sobre su juego y no lo tenía claro. Necesitamos 3 sesiones para que él, dentro de sus muchos proyectos, definiera sus 3 juegos más importantes de la vida y les otorgara la prioridad para su momento actual.

Durante estas 3 sesiones el jugador no se concretaba y expresaba una gran cantidad de ideas para el futuro y anécdotas de experiencias del pasado que dificultaban definir el nombre del Juego.

Intenté a partir de la cuarta sesión, concentrar al jugador en una parte específica del formulario, y viendo que no era posible desarrollarlo de esta manera, resolví escribir toda la información que me proporcionaba, en el orden en que lo iba haciendo el jugador y posteriormente clasifiqué la información de acuerdo a los

diferentes temas del formulario. De esta manera tuve primero la información referente a los objetivos tangibles y las actividades para mejorar, que los propósitos del juego.

A la altura de la sexta sesión, sentía un poco de frustración por no lograr desarrollar las sesiones como las había planteado y de acuerdo al formulario utilizado en el **NCI**.

El cliente no aceptó en ningún momento hablar de Juego, tuve que sustituirlo por proyecto.

Finalmente escogió un tema: su proyecto profesional a 4 años.

Los compromisos actuales del cliente me demostraban la poca disponibilidad de tiempo para el desarrollo del proyecto escogido. Empezaron a salir a la luz las resistencias que le impedían la realización de las actividades planteadas. Parecía que el cliente tuviera que rendir cuentas sobre sus actividades en relación con el proyecto y presentaba muchas excusas.

Como coach principiante dedicaba bastante tiempo a este cliente, en preparación antes de la sesión, durante la sesión y posterior a ella. Yo lo consideraba un reto y un aprendizaje necesario para mi certificación con el NCI pero a la vez quería que el jugador aclarara su juego.

Finalmente se desarrollaron todas las secciones del formulario aunque en una secuencia diferente y así se dio fin al proceso.

Ante la pregunta al cliente sobre el aporte de cada sesión a su vida, no se obtuvo una respuesta clara. Al cabo del tiempo se solicitó por correo que describiera en forma breve qué le habían aportado las sesiones; esto con el fin de evaluar la utilidad del proceso una vez pasado el tiempo y también con el propósito de completar el requisito para la Certificación. El cliente no respondió.

En conversaciones posteriores con el cliente observé que utilizó palabras de las sesiones y temas concretos tratados en las mismas; me comentó que comenzó a implementar acciones definidas para el logro de la meta del proyecto escogido y que comprendió que era necesario aplazar sus otros dos proyectos hasta que fuera el momento oportuno.

Lo anterior nos permite pensar que el proceso del coaching si produjo cambios en el cliente, específicamente en la manera de percibir su vida. Además le permitió visualizar su futuro a mediano y largo plazo y tomar decisiones para alcanzar sus objetivos.

APRENDIZAJES ADQUIRIDOS EN LAS SESIONES DE COACHING

Coaching basado en Neurociencias es el arte de indagar, escuchar, acompañar y apoyar. El objetivo de una sesión es que el jugador encuentre sus propias respuestas para el logro de sus metas y esto lo hace significativamente diferente de la psicoterapia, la mentoría y la consejería, cuya función es encontrar motivos y respuestas a conflictos profundos, orientar respuestas y dar soluciones.

La posición de un coach entrenado es neutral, no hace alianzas con aspectos de dolor no resuelto por el jugador, ni juzga sus comportamientos u opiniones.

Conoce que su papel es de acompañante y no de protagonista, por lo cual permite que el jugador sea el que hable la mayor parte de la sesión, sin interrumpirlo, haciéndole saber que lo está escuchando con toda la atención e interés.

Utiliza preguntas abiertas que permiten al cliente expresarse libremente con el fin de poder identificar el verdadero tema que debe ser explorado para que aclare sus pensamientos y sus sentimientos. Estas preguntas generalmente están precedidas por “qué”, “quién”, “quiénes”, “cómo”, “cuándo”, “para qué”.

Las preguntas cerradas inducen al jugador a respuestas específicas (direccionamiento) quitándole la oportunidad de encontrar sus propias respuestas. Estas son útiles cuando se debe puntualizar un tema ya explorado, haciendo que el jugador capte de una forma más precisa lo que dice.

Las siguientes preguntas poderosas, “¿QUÉ TEMA QUIERES TRATAR HOY?” y “¿QUÉ ESPERAS LOGRAR EN ESTA SESIÓN?”, permiten al coach concretar al jugador disperso y enfocar la sesión más acertadamente.

El aprendizaje de que el jugador es el protagonista y de que el coach va a su ritmo, le quitan ansiedad a la sesión sobre un camino predeterminado que se tenga que recorrer. De igual manera el aprendizaje de que el cliente o coachee es el que encuentra sus propias respuestas disminuye el estrés del coach por encontrar soluciones y dar consejos inteligentes en la sesión.

El formulario es una herramienta muy valiosa para acompañar al coachee. El coach debe tener la flexibilidad y la creatividad para aplicarlo de acuerdo a las condiciones particulares.

El jugador debe estar dispuesto a jugar un juego que se pueda ganar y a que lo saquen de su zona de comodidad. De lo contrario, no existe el compromiso suficiente para superar las resistencias y llevar a cabo las tareas propuestas.

Hay jugadores a los cuales se les puede hacer un proceso de coaching y otros que simplemente buscan ser escuchados como fue el caso del jugador del coach aprendiz. Al coach le corresponde clarificar con el jugador si realmente desea recibir sesiones de coaching y si se va a comprometer a ajustarse a las pautas que se plantean.

No todas las personas se dejan acompañar en coaching. Decimos que no son “coacheables”. Hay personas testarudas, que creen tenerlo todo resuelto, otros tienen dificultad con la figura de autoridad que podrían ver en el coach. Hay quienes llegan a la relación bajo presión de familia o jefes. El coach está en todo su derecho a declinar acompañar a alguien así y de manera cortés retirarse de la relación de coaching ó referir al cliente a otro coach quien previamente haya aceptado el caso.

ERRORES Y ACIERTOS DEL APRENDIZ DE COACHING

Errores más comunes del aprendiz del coaching	Aciertos del coach en el coaching basado en neurociencias
Hacer la sesión sin estructura lleva a una conversación superficial.	Presentar una sesión estructurada eleva el nivel de la conversación y permite profundizar en la sesión.
No contribuir a la claridad del jugador por desconocer la metodología	Estar enfocado y re-enfocarse cuando sea necesario para dar claridad, al jugador, haciendo uso de las distintas herramientas como el parafraseo, la validación y las preguntas poderosas.
Iniciar la sesión de una forma brusca o ir directamente al grano sin establecer un ambiente de confianza.	Trabajar la confianza, el rapport (química) y la empatía al inicio de la sesión mediante el saludo amable y cálido.
Tono de voz inadecuado: bajito, acelerado, débil, brusco.	La calidad del tono de voz impacta en forma importante la sesión. Un tono sereno, seguro, amable y pausado es ideal para la sesión.
Extenderse demasiado al inicio de la sesión en comentarios de tipo social, sin abordar el tema de coaching.	El tiempo es vida y se busca llegar a la conversación poderosa rápidamente.
No puntualizar el tema a tratar en la sesión, impide hacer un buen acompañamiento.	El jugador puede expresar muchos temas al inicio de la sesión. Es importante preguntarle cuál de todos los temas expuestos es el de mayor relevancia para él y así enfocar la sesión al tema prioritario.
No escuchar atentamente al jugador impide detectar momentos clave de la sesión.	Escuchar con toda la atención al jugador lleva a detectar los momentos claves donde afloran verdades que necesitan ser indagadas y reconocidas para poder avanzar.

Errores más comunes del aprendiz del coaching	Aciertos del coach en el coaching basado en neurociencias
No indagar el propósito de la sesión desde el inicio.	El propósito (los por qué) es la verdadera razón que tiene el jugador para tratar un determinado tema. Generalmente hay que indagar más de una vez para sacar el propósito a la luz.
	Cuando está claro el propósito, la sesión se puede enfocar acertadamente, por eso es importante hacerlo al inicio.
Usar la pregunta "por qué" de una manera imperativa y cuestionadora al coachee, lo cual frecuentemente conduce a la sensación de ser criticado, juzgado e incita a buscar excusas, ponerse a la defensiva o sentirse desvalorizado.	Las razones del jugador se van descubriendo de manera indirecta a través de preguntas poderosas que van profundizando el tema gradualmente.
Hacer preguntas cerradas al principio de las sesiones: Esto limita al jugador.	Emplear principalmente preguntas abiertas para que el jugador se exprese libremente.
Hacer preguntas con la respuesta incluida. Esto es direccionamiento.	Dejar libre al jugador para responder.
Enfocar las preguntas negativamente, esto centra al jugador en lo negativo y cierra opciones.	Hacer preguntas positivas abre nuevas opciones.
Circularizar: entrar en un círculo vicioso, repetir preguntas que no permiten avanzar y que hacen que el jugador y el coach se queden en el mismo lugar.	Utilizar preguntas desde diferentes ángulos para obtener la información que se está buscando.

Errores más comunes del aprendiz del coaching	Aciertos del coach en el coaching basado en neurociencias
Interrupción del silencio: No permitirlo hace perder una oportunidad de reflexión valiosa para el jugador.	El silencio es un momento poderoso en el cual el cerebro límbico que maneja las emociones del jugador, se conecta con el cerebro racional, lo que permite hallazgos valiosos.
Entrar a dar consejos y soluciones muy rápidamente.	Escuchar primero al cliente es primordial.
Dar las respuestas al jugador	Lograr que el coachee encuentre sus propias alternativas y soluciones a través de las preguntas poderosas y señalamientos claros que le hace el coach.
Hablar y no escuchar al jugador	Cuando el jugador es escuchado es receptivo a los aportes que el Coach considere pertinente hacerle.
Hacer mentoría o consejería en la sesión de coaching.	Indagar por respuestas del jugador es el propósito principal del coach. Sin embargo hay algunas ocasiones en las cuales la mentoría es pertinente, pero debe ser una intervención concisa y clara que proporcione nuevos elementos al jugador.
Extenderse en opiniones o detalles de historia personal del coach.	Permitir que el coachee se extienda sobre su historia personal para rescatar sus porqués y sus resistencias.
Centrarse demasiado en "qué" dice el jugador lo cual alarga de modo innecesario el proceso o lo desvía.	Centrarse principalmente en el cómo expresa el jugador lo que está diciendo permite notar elementos algunas veces inconscientes o que son evitados por el jugador.

Errores más comunes del aprendiz del coaching	Aciertos del coach en el coaching basado en neurociencias
Quedarse en la superficie de un tema, hacer suposiciones o asumir pensamientos en nombre del cliente.	Volver a indagar sobre los temas resulta muy productivo para que el cliente visualice su verdadera posición frente a lo expresado y sus verdaderos propósitos.
Pasar por alto los miedos y bloqueos que manifiesta el jugador	Explorar y trabajar resistencias del cliente y así capacitarlo para que pueda tolerar la incomodidad y enfrentar miedos y bloqueos actuales.
Establecer juicios al trabajar las resistencias.	Ser respetuoso y creativo cuando se van a trabajar resistencias. Utilizar procedimientos como la visualización, el juego de roles, contar anécdotas, etc.
Tomarse atribuciones para hacer comentarios, sugerencias o hablar de resistencias con el jugador.	Pedir autorización o permiso al jugador para hacerlo y de esta forma respetar su ritmo y su sentir.
Privilegiar el análisis racional y las pautas de acción u otros datos tangibles que el coach considera importantes en su acompañamiento ignorando los sentimientos expresados por el jugador.	El coachee juega y el coach le sigue, le observa, le muestra, le aclara pero siempre considerando su ritmo y su sentir.
Preocuparse demasiado porque el jugador alcance lo que el coach considera un juego exitoso y pensar que el éxito depende del manejo que hace el coach.	El resultado depende del cliente, no del coach. Un juego donde no se alcanzó la meta propuesta no debe considerarse "fracaso"; es un aprendizaje que, en ocasiones, puede ser más poderoso para la vida de la persona que haber alcanzado un objetivo.

Errores más comunes del aprendiz del coaching	Aciertos del coach en el coaching basado en neurociencias
Sentirse protagonista y atribuirse el triunfo de la sesión.	El coach respeta el protagonismo de su jugador y su rol es acompañar a las personas a expandir sus propios recursos.
No utilizar el parafraseo (devolución de lo dicho por el jugador) sino hacer una síntesis con palabras del coach. Contaminar las posiciones del jugador con contenidos y posiciones que pertenecen al coach.	Utilizar eficientemente el recurso del parafraseo para corroborar lo dicho por el jugador en diferentes momentos de la sesión.
Interpretar, suponer o establecer juicios.	Mantener la neutralidad sin asumir posiciones.
Dejar que la sesión se salga de control	Permitir la expresión de las emociones del jugador, y manejarlas sin perder la estabilidad y el control de la sesión.
No establecer límites al jugador sobre las áreas en las que se puede trabajar. No hacer esta distinción lleva al Coach a terrenos muy inciertos para su trabajo (juego psicológico del jugador).	Si el coachee necesita terapia psicológica, el coach lo remite al especialista. El coaching basado en neurociencias es para personas que están buscando posibilidades para sus proyectos, no soluciones para sus problemas.
No reconocer a tiempo que no se es el coach adecuado para un cliente, permitiendo que la relación se torne agresiva, competitiva y poco motivante.	Al detectar posibles conflictos, el coach puede finalizar el proceso estableciendo sus razones y ofrecer al cliente la alternativa de contactarlo con otro coach.

Errores más comunes del aprendizaje del coaching	Aciertos del coach en el coaching basado en neurociencias
Asumir toda la responsabilidad por los resultados del jugador.	La responsabilidad del coach llega a hacer el ejercicio del coaching cada vez más enriquecido y versátil, pero no se puede garantizar un resultado específico. El cliente-jugador elige sus acciones y el cumplimiento de sus propósitos.
Manejar sesiones de coaching con mucho estrés ya que esto lo percibe el cliente-jugador rápidamente.	La práctica continua del coaching permite relajar al coach y disfrutar el proceso. La mayoría de clientes quieren un coach sereno y seguro que no tenga miedo.
Terminar la sesión sin un plan de acción claro para el jugador	Acompañar al jugador a definir un plan de acción claro.
Hacer sesiones planas que no aporten herramientas al jugador	Ofrecer estructuras como patrones de poder, anclas, etc. que apoyen y refuercen los logros del proceso.

Metodología práctica para una sesión de 30 minutos

Identificar el tema o punto crítico desde el comienzo de la sesión, seguir un hilo conductor y retomar el tema al final de la misma, para relacionarlo con las acciones que el jugador se propone de acuerdo con sus hallazgos. Este proceso lleva a dar respuesta a las inquietudes iniciales del jugador y permiten que la sesión tenga consistencia y fuerza.

- Asunto:
- *¿Que tema quieres trabajar en esta sesión?*
- Definición del Objetivo:
- *¿Qué quieres conseguir al trabajar este tema en esta sesión?*

- Propósito:
 - *¿Cuál es el propósito de esto para ti?*
 - *¿Qué significado tiene esto para ti?*
- Parafraseo corto:
 - *Si te entendí bien...*
 - *¿Hay algo más?*
- Procesar en el Presente y Activos:
 - *¿Qué estás haciendo en este momento para lograr lo que quieres?*
 - *¿Con qué cuentas ahora?*
- Cambiar de Perspectiva:
 - *¿Cómo podrías verlo de otra manera?*
 - *¿Qué otra cosa podrías hacer?*
- Primer paso:
 - *¿Cuál sería el primer paso que tienes que dar ahora?*
 - *¿Quién te podría ayudar?*
- Otras soluciones propias:
 - *¿Qué podrías hacer adicionalmente a esto?*
- Cierre con enfoque-acciones:
 - *¿Qué te llevas de esta sesión?*
 - *¿Cómo te sientes ahora?*
 - *¿Qué es lo más claro que tienes después de esta sesión?*

¿QUÉ SON PREGUNTAS PODEROSAS?

Cuando se aplica el coaching en unión con las Neurociencias se trata de aprovechar los conocimientos que se tienen sobre el funcionamiento del cerebro, obtenidos a través de las neurociencias (neurolingüística, neurofeedback, neuropsicofisiología, neurología, etc.) en favor de las personas, para que mediante un acompañamiento personalizado o de grupo, puedan expandir la comprensión de sus condiciones personales y de su entorno, e incrementar la capacidad de ejecución para el logro de sus sueños.

La metodología que se utiliza para hacer este acompañamiento ha sido probada desde el año 2.000 y consiste en una relación interpersonal, donde el acompañante se llama coach y el acompañado se llama jugador o Coachee. Se lleva al jugador-coachee a través de un proceso en el cual va descubriendo sus metas, objetivos, motivaciones, resistencias y posibilidades de desarrollo. Finalmente se le conduce a un escenario de grandes resultados para el logro de sus proyectos.

El coaching en conjunto con las neurociencias, trabaja con las emociones originadas en el sistema límbico del ser humano (parte del cerebro que procesa las emociones) y pretende revisar, modificar y establecer nuevas conexiones con el cerebro racional o neocortex, para que las personas utilicen en mayor medida el discernimiento, el sentido común, la capacidad crítica, el buen juicio y la razón, es decir, las funciones más elevadas adquiridas en el proceso evolutivo, que distinguen al ser humano como especie y que le permiten hacer creaciones en beneficio propio y de todas las personas que hacen parte de su micro mundo.

Los hallazgos y descubrimientos que hace el jugador-coachee son profundos porque provienen de lo profundo de su ser y se basan en sus propias respuestas. Esto es posible porque el coach bien entrenado, hace práctica de la máxima del coaching que es indagar, indagar, indagar.

El indagar o preguntar es una de las claves del éxito en el proceso de coaching.

Las buenas sesiones de acompañamiento de coaching tienen numerosas preguntas abiertas, que por su enfoque y oportunidad, producen respuestas del jugador que le permiten pasar a la acción, haciendo cambios significativos en su vida.

El cerebro, como lo sabemos por los estudios neurológicos, sigue procesando, decantando, corrigiendo, estableciendo nuevas conexiones y respuestas, efectuando aprendizajes a través del tiempo. Lo anterior se constituye en un pilar para el logro de los objetivos de expansión, transformación y mejoramiento de las condiciones de vida de las personas que realizan un proceso de coaching.

Las preguntas que logran estos resultados se llaman “**Preguntas poderosas**”.

¿Qué son preguntas poderosas?

Son preguntas abiertas, y recordemos que empiezan principalmente por ¿QUÉ?, ¿CÓMO?, ¿PARA QUÉ? y permiten que el jugador se exprese libremente.

Deben ser:

- ✓ *Cortas*
- ✓ *Sencillas*, preguntan sobre un solo tema.
- ✓ *Oportunas*
- ✓ *Tienen generalmente, un enfoque positivo.*
- ✓ *Relevantes*, para el tema que el jugador está tratando

Una vez que un tema se ha aclarado lo suficiente, o en el momento en que el Coach considere oportuno, se pueden realizar preguntas más precisas y cerradas, que encajan en el desarrollo y el contexto de la sesión.

¿Cómo se sabe que son preguntas poderosas?

- Llevan a una respuesta profunda del jugador.
- Quedan rondando en la mente.
- Son motivo de reflexión
- Muestran nuevas opciones.
- Mueven a la acción.
- Proporcionan estrategias y herramientas de solución que pueden ser aplicadas más adelante y con relación a otros asuntos.

¿Qué efectos positivos tienen las preguntas poderosas?

- ✓ Lo tocan profundamente
- ✓ Le expanden el pensamiento, es decir, lo llevan a pensar más allá y a ver nuevas posibilidades.
- ✓ Le dan una visión integral de la situación
- ✓ Lo mueven de la zona de comodidad
- ✓ Lo sorprenden
- ✓ Le dan la oportunidad de mirar desde ángulos diferentes
- ✓ Permiten sacar a la superficie aquellos aspectos inconscientes del jugador
- ✓ Le ayudan a ver salidas y soluciones
- ✓ Lo convocan a iniciar la acción
- ✓ Conducen al jugador a hacerse cargo de su vida

¿Cuáles son los objetivos generales de las preguntas poderosas?

- ✓ Tienen que ver con la realidad de la vida y lo que está viviendo el jugador en el momento actual. (*Trabajan el presente*)
- ✓ Partiendo del presente del jugador, lo proyectan hacia el futuro (*Visualización*)
- ✓ Indagan sobre la vulnerabilidad de la naturaleza humana (*Resistencias, bloqueos, creencias limitantes, etc.*)
- ✓ Contribuyen al reconocimiento de la parte afectiva y emocional del jugador (*Sistema Límbico del cerebro*)
- ✓ Se refieren al sentido y significado de la vida (*Propósitos y por qué del jugador*)
- ✓ Revelan factores positivos y red de personas que pueden apoyar al proyecto. (*Activos del jugador*)
- ✓ Afirman y resaltan el potencial creativo del jugador-coachee y la capacidad de su cerebro para dar soluciones.
- ✓ Contribuyen a crear patrones de poder o anclajes positivos para crear energía y bienestar.
- ✓ Permiten una revisión integral de los diferentes ambientes en los cuales se desarrolla la vida del jugador y una toma de conciencia de los cambios que sería oportuno efectuar en cada uno de ellos.

¿Cuáles son los objetivos específicos de las preguntas poderosas?

El coach, en su proceso metódico y coherente de coaching basado en Neurociencias, puede ir desarrollando diferentes preguntas para conducir al jugador a que encuentre respuestas en áreas específicas:

- ***Preguntas de reconocimiento personal:***

- *¿Quién es?*
- *¿Qué hace?*
- *¿Qué le gusta o disgusta?*
- *¿Qué habilidades tiene?*
- *¿Qué se le facilita?*
- *¿Qué se le dificulta?*
- *¿Cómo descansa?*
- *¿En qué ocupa su tiempo libre?*
- *¿Qué le gusta de sí mismo?*
- *¿Cómo se equilibra?*
- *¿A quién admira?*
- *¿Cuál es su zona de comodidad? (Etc.)*

- ***Preguntas para ubicarlo y enfocar:***

- *¿En qué actividad está ahora?*
- *¿A dónde quiere llegar?,*
- *¿Qué quisiera cambiar?*
- *¿Cuál es la situación ideal?*
- *¿Qué marcaría una diferencia en su vida?*
- *¿Qué está impidiendo que sea feliz? (tolerancias)*
- *¿Cuáles son sus 3 proyectos más importantes en este momento?*

- **Preguntas para ampliar su perspectiva:**
 - *¿Qué puede aprender de esto?*
 - *¿Cómo podría ver con humor esta situación?*
 - *¿Puede agradecer algo de esto que está pasando?*
 - *¿Qué ha cambiado en usted después de esto que ha vivido?*
 - *Si tuviera la oportunidad de volverlo a hacer, ¿Qué haría diferente?*
 - *¿Qué valor agrega esta situación a su vida?*
- **Preguntas para al jugador a tomar más conciencia:**
 - *¿Las acciones de hoy lo conducen a cumplir su sueño?*
 - *¿Qué le impide desarrollar su sueño?*
 - *¿Qué significado tiene esto para usted?*
 - *¿Qué aporta esto a su vida?*
 - *¿Ha vivido una experiencia similar en la que haya salido exitoso?*
 - *¿Con qué cuenta para su proyecto?*
 - *¿Cuáles son sus por qué de la vida?*
 - *¿Qué o quién lo inspira para avanzar?*
 - *¿Cuáles son los objetivos tangibles de su proyecto de vida?*
- **Preguntas para motivar a la acción:**
 - *¿Cuál es el primer paso para iniciar el cambio?*
 - *¿Qué pasaría si lo hiciera ahora?*
 - *¿Qué necesitaría para estar listo?*
 - *¿Qué podría hacer además de lo que está haciendo?*

- *¿Qué sería lo mejor de lograr la meta?*
- *¿Cómo se sentiría si lograra su meta?*

Preguntas para concretar la meta:

- *¿Cuál es la meta que quiere conseguir?*
 - *¿Cuál es el propósito de conseguir esta meta?*
 - *¿Cómo mide los progresos que va alcanzando para cumplir su meta?*
 - *¿Qué plazo quiere fijarse para conseguir su meta?*
 - *¿Quién podría apoyarlo en su proyecto?*
 - *¿Qué alianzas podría hacer para triunfar en su proyecto?*
 - *¿A qué se compromete esta semana con su meta?*
 - *¿Con qué cuenta para alcanzar su meta?*
-
- ***Preguntas para ampliar opciones y expandir la mente:***
 - *¿Qué más quisiera lograr con esta meta?*
 - *¿Qué otras opciones podría encontrar para lograr lo que quiere?*
 - *¿Qué frases le dan fuerza a su vida?*
-
- ***Preguntas para terminar la sesión y verificar el resultado:***
 - *¿Qué se lleva de esta sesión?*
 - *¿Cómo se siente ahora?*
 - *¿Qué es lo más claro que tiene después de esta sesión?*

¿QUÉ SON LAS RESISTENCIAS DESDE EL COACHING BASADO EN NEUROCIENCIAS?

Un tema que resulta imprescindible cuando se habla del ejercicio del coaching, es el de las resistencias internas que experimenta el cliente, durante el desarrollo de su juego. Estas resistencias son la expresión de temores que surgen cuando la persona se ve enfrentada a la necesidad de hacer cambios, romper patrones o enfrentar desafíos; se manifiestan con sensaciones de incomodidad y deben ser revisadas y superadas en las sesiones de coaching para que permitan el desarrollo fluido del juego.

Desde el inicio del juego la propuesta de salir de la zona de comodidad y aventurarse a la zona de potencial o peligro, ya está generando temores porque la invitación es a abandonar la comodidad, el ritmo habitual, el orden adquirido, lo conocido, los antiguos patrones que le han proporcionado seguridad. Por ende, cuando se rompen paradigmas o se trata de expandir la vida en cualquier aspecto, se sienten incomodidades y temores que se manifiestan en resistencias.

Estas resistencias se expresan mediante pensamientos y reacciones corporales que aparecen frente a situaciones o personas percibidas como amenazantes. Según las diferencias individuales, la tensión se puede sentir en diferentes partes del cuerpo y así por ejemplo, se puede experimentar rigidez en la espalda, dificultad para hablar, respiración agitada, sudoración en las manos, molestias corporales, dolor en el estómago, movimiento involuntario de los músculos, fruncir el ceño, empuñar la mano, etc.

Todas estas sensaciones incómodas son mensajes que el cuerpo envía en un intento de protección, de evitar el dolor y sufrimiento. El cuerpo es sabio, no miente y grita que debemos tener cuidado; es necesario acatar estas señales y procesarlas con la óptica del presente.

Las señales de alarma, de peligro, expresadas a nivel corporal, surgen casi siempre por primera vez en la infancia o en momentos traumáticos, donde la persona se sintió vulnerable y la experiencia era potencialmente peligrosa en la realidad. Toda esta información queda grabada a nivel corporal y se activa cuando un individuo o una situación, por su semejanza, le recuerda a la persona su vivencia anterior; la reacción ante la nueva situación es muy similar a la reacción original.

Parte del proceso de coaching consiste en explorar las resistencias que emergen durante el juego. Estas resistencias se manifiestan de diversas formas, entre ellas están el evitar asistir a la sesión, justificar mucho el no haber hecho algo, hacer listas con detalles minuciosos y no pasar a la acción, tensión en la voz, evitar un tema específico, postergar una tarea, etc.

El manejo de resistencias en coaching está enfocado básicamente en lograr que la persona sea consciente de ellas, pueda tolerar la incomodidad que le genera una situación, entendiendo que en el presente no es realmente amenazante y de esta forma, se irá gradualmente fortaleciendo su tolerancia, reduciendo su ansiedad y logrará tener más poder sobre sí mismo y sus acciones.

Este proceso se apoya en la desensibilización sistemática, herramienta terapéutica que pretende progresivamente ir disminuyendo el valor aversivo de un estímulo hasta que este sea tolerado sin dificultad. A medida que el cliente, a través del proceso de coaching, aumente su motivación y disminuya sus resistencias, podrá pasar a la acción y al logro de las metas propuestas.

Dentro de las sesiones se aportan diferentes elementos al cliente que le ayudan a superar sus resistencias:

- ✓ *Se le pide que no se culpe ni se juzgue cuando aparezca una resistencia, sino que mire con curiosidad lo que está sucediendo.*
- ✓ *Se le sugiere llevar un diario de resistencias donde anota lo que no pudo hacer y lo que pensó y sintió.*
- ✓ *Se le enseña a detectar el momento crítico donde se desvía de su objetivo y pierde la oportunidad de obtener los resultados que busca.*

Cuando las resistencias están acompañadas de un contenido emocional muy fuerte y bloquean el desarrollo de la sesión, puede ser necesario remitir a la persona a un terapeuta para que lleve a cabo un trabajo más profundo. Si la persona lo desea, puede continuar luego el proceso de coaching.

Se pueden formular algunas preguntas encaminadas a revisar las resistencias, tales como:

- ✓ ¿En cuáles acciones te tienes que esforzar porque de alguna manera son incómodas para ti?
- ✓ ¿Cuáles acciones o tareas estás evitando?
- ✓ ¿Has sentido esta semana saturación, que tu mente está llena de cosas? Cuéntame un poco.
- ✓ ¿Sientes que no vas a ser capaz con alguna de las tareas?
- ✓ ¿Esta semana has tenido pensamientos pesimistas, negativos alrededor del juego?
- ✓ ¿Que te hace creer que no lo puedes lograr?
- ✓ ¿Cuáles resultados deseados no se están dando?
- ✓ ¿Qué pasa si este resultado no se logra?
- ✓ ¿Tu felicidad y tu plenitud dependen de que esto se dé o no?
- ✓ ¿Cuál es tu visión, tu sentir de esta situación?
- ✓ ¿Si te dijera eso mismo, qué me dirías?
- ✓ ¿Llevas cierto tiempo posponiendo esto, realmente quieres hacerlo?
- ✓ ¿Este juego realmente te importa? Explícalo.
- ✓ ¿A que se debe que lo estés posponiendo?

BIOGRAFIAS DE PERSONAS RELACIONADAS CON EL COACHING BASADO EN NEUROCIENCIAS

FERNANDO VILLA URIBE



Esta semblanza pretende lograr, que quienes lean sobre Fernando Villa Uribe, conozcan de su vida los aspectos más importantes e inspiradores. La disciplina, la responsabilidad y la excelencia las forjó en su niñez y primera juventud a través del deporte.

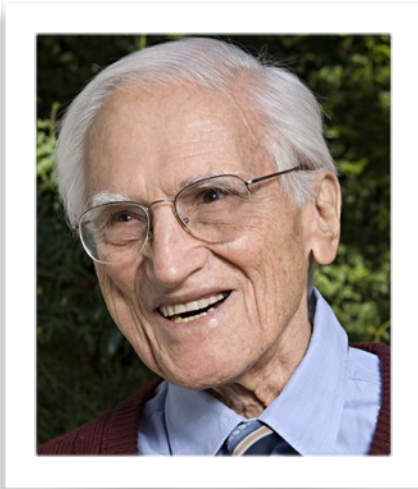
Sus estudios de Derecho y Ciencias Políticas, los realizó en la Universidad Nacional de Colombia, donde empezó a expresar todo el liderazgo, la fuerza y el alto nivel de compromiso que tenía, en una época de grandes cambios para el país. Al iniciar su vida laboral sabía que lo suyo era la Comunicación. Se dedicó a los Medios a través del Periodismo y sentía un especial orgullo por representar a Colombia en Foros Internacionales y en haber sido parte del equipo que fundó la televisión educativa. La Publicidad y la Docencia ocuparon de manera exitosa muchos años de su vida.

A partir del año 1973 hasta el año 2006, se dedicó de manera exclusiva a la Consultoría Empresarial en el área de la Comunicación. Consideró esta etapa como la de mayor realización y expansión personal: quinientas empresas, setenta y cuatro mil alumnos, once países, seis libros publicados y varias ediciones de cada uno.

Recuerdos entrañables sobre Fernando: un niño eterno, con una capacidad infinita de gozar y disfrutar cada momento, comprometido con sus amistades y con un maravilloso sentido del humor. Poco convencional, ligeramente irreverente, amoroso y cálido. Poseía la sabia habilidad de influir positivamente en las personas y hacer visible en ellas lo mejor de sí mismas.

Incomparablemente innovador, original, creativo, particular, único. Tenía dos motivaciones para viajar: ver a un amigo o trabajar. Un día muy especial, con toda la fuerza que tenía en su alma, expresó que Dios era el centro de su existencia y desde esa intimidad vivió y acrecentó el significado de su vida.

HERSHEL TOOMIM, Sc.D.



Un extraordinario y cálido ser humano, dedicó su vida a la ciencia en compañía de su esposa la Dra. Marjorie Kawin-Toomim.

Poseedor de veintidós patentes, además de un gran terapeuta era un genio de la electrónica y de la electrofisiología. Al doctor Toomim debemos el desarrollo de equipos que se han usado en la NASA, en McDonell Douglas y otras empresas de altísima tecnología, para entrenamiento de personal de vuelo. Fue el diseñador del Biocomp 2010, un potente laboratorio de psicofisiología y bioinformación, que permitía el monitoreo de funciones del cuerpo humano, desde ansiedad, estrés y otras

variables.

A Hershel Toomim debemos el desarrollo de una poderosa disciplina llamada HEG, Hemo Encefalo Grafía. Es la base misma del Neurofeedback basado en HEG. Los doctores Hershel y Marjorie Toomim fueron profesores de Luis Gaviria y los unió siempre una entrañable amistad.

THOMAS J. LEONARD



31 de julio de 1955 – 11 de febrero de 2003)

Mundialmente reconocido y respetado como el creador del coaching moderno. Fundó en 1992, Coach University (Coach U). En 1994 creó la International Coach Federation (ICF). Más adelante instauró la International Association of Coaching (IAC).

En 1998, lanzó TeleClass.com, una universidad virtual con más de 20.000 estudiantes, ofreciendo más de 100 clases semanales, impartidas a través de teleconferencia telefónica. Las clases se tomaban por teléfono.

Escribió 28 programas de desarrollo profesional, algunos de los cuales son utilizados por coaches profesionales, empresas de formación y algunas de las mayores empresas del mundo. Autor de 6 libros relacionados con coaching: Working Wisdom, The Portable Coach, Becoming a Coach, Simply Brilliant, Coaching Forms Book (6ª edición) y The Distinctionary, junto con 14 trabajos de publicación interna disponibles exclusivamente por los coaches de Coach University.

Adicionalmente fue Presidente y fundador de CoachVille.com, el centro de formación y networking de coaches más grande del mundo con 40.000 coaches miembros y graduados de 123 países. Fue el fundador de Graduate School of Coaching, la escuela de coaching más extensa, con 1.000 cursos en funcionamiento, con 1.400 estudiantes de 35 países. Publicó la revista digital "Today's Coach", la ezeine de mayor difusión en la industria del coaching (30.000 suscriptores).

Thomas tenía 47 años cuando falleció en febrero del 2003. Era soltero y durante casi todo el año viajaba en su carro - casa y trabajaba desde su estudio en Phoenix, AZ. Era un ex asesor financiero. Nació y creció en la zona de San Francisco Bay. Él, junto con la profesión del coaching de la que fue pionero, apareció en más de 200 ocasiones en los medios de comunicación desde 1996, incluyendo Newsweek, Time, Fortune, NBC Nightly News, Los Angeles Times, y The Times (Londres). Su página web www.thomasleonard.com

DAVID BUCK



Dave Buck es un Coach Master Certificado y es el actual director del CEO de CoachVille, la red social más grande de los coaches de negocios y la vida en el mundo, éste fue creado con el propósito de construir un mundo gana-gana a través del entrenamiento de los individuos, rectores y equipos para ganar el juego de sus vidas en sus propios términos.

Dave es un líder en la disciplina del coaching, fue seleccionado por la Federación Internacional de Coaching para participar en la primera Cumbre Mundial de Líderes para niños, con treinta colegas más. En 2004 Dave fue galardonado con el primer premio Peace Maker Internacional Coach Federation (ICF), para así llevar a CoachVille y el ICF juntos.

Trabajó de la mano con Thomas Leonard el fundador del movimiento entrenamiento de vida para crear CoachVille en 2000 y se convirtió en el director general poco después de que Thomas falleció en Febrero de 2003.

Dave es un miembro fundador del Consejo de Liderazgo Transformacional, un grupo fundado por Jack Canfield (autor de "Sopa de pollo para el alma") e incluye varios dirigentes del movimiento de desarrollo personal, incluyendo Wayne Dyer, John Gray y Rhonda Byrne. Muchos de los miembros del Consejo son parte de la exitosa película y el libro "El Secreto".

Tiene un MBA de la Universidad de Monmouth y ha trabajado para él desde que tenía diecinueve años. Dave ha impartido un programa de MBA para el Salón de la Escuela Stillman Seton de negocios llamado "The Joy of Business". Ha aparecido en El Coaching Show, ha sido entrevistado por la revista Choice (una publicación líder en coaching) y la revista Entrepreneur.

Adicionalmente ha sido un entrenador de atletismo durante muchos años y actualmente se desempeña como entrenador de fútbol de los estudiantes de la Universidad Seton Hall, un cargo que ha ocupado durante once años.

LUIS GAVIRIA



Luís Gaviria es autor, coach, conferenciante y consultor. Como Psicofisiólogo Clínico ha liderado proyectos de Medicina del Estrés aplicada a Unidades de Cuidados Intensivos y a la Preparación y Seguimiento de Pacientes de Cirugía de Cardiovascular. Hace parte de equipos de Neurocirugía, usando protocolos de [Monitoreo Psicofisiológico en Craneotomías Despiertas](#).

Es el Director General del [Neuroscience & Coaching Institute](#), donde se entrenan coaches profesionales para certificación global y que además cuenta con una comunidad virtual de estudio de este tema, con más de 11,105 miembros en 28 países.

Es presidente de la firma [Gaventerprise Group Corporation](#), Consultores Organizacionales, con base en la Florida, USA, que ha presentado conferencias, seminarios y talleres para más de 1.000.000 de personas, en varios países.

El y su equipo han desarrollado **Entrenamiento en Neurociencias y Coaching y Train the Trainers en HSE**, una disciplina simple y práctica para facilitar y reforzar el desarrollo de una cultura empresarial de mejores actitudes y habilidades de seguridad. El enfoque principal es Seguridad Basada en Comportamiento usando **neurociencias y coaching**, el cual involucra Coaching y Neurofeedback. Luis Gaviria se formó en HEG Neurofeedback con el Dr. Hershel Toomim, pionero de esta disciplina.

Como experto en Stress Management, **HSE – Seguridad Basada en Comportamiento y NeuroCoaching**, es constantemente invitado como ponente y en muchos casos como invitado especial (*keynote speaker*) a congresos de medicina, administración y otras disciplinas.

Es miembro de **International Association of Coaching, International Coach Federation** y del **National Safety Council**.

Es miembro de la **Asociación Profesional del Instituto de Coaching de la Universidad de Harvard**.

Es miembro del **Comité de Direccionamiento del Encuentro Global sobre HSE en la Industria Petrolera y del Gas**, que se realiza en Estambul, Turquía, que acoge delegados de operadores petroleros de todo el planeta, con énfasis en el Oriente Medio.

Promoción de coaches certificados del NCI 2011-2013

- ★ *Amparo Salazar*
- ★ *Antonio Gutiérrez*
- ★ *Betty Leal*
- ★ *Diana Villa*
- ★ *Diego Acosta*
- ★ *Diego Giraldo*
- ★ *Henry Ospina*
- ★ *Isabel González*
- ★ *Jorge Atehortúa*
- ★ *Lucía Acosta*
- ★ *Luis Fernando Restrepo*
- ★ *María Soto*
- ★ *Marianne Gómez*
- ★ *Mar García*
- ★ *Miguel Angel Díaz*
- ★ *Martha Cecilia Rendón*
- ★ *Onelia Piñón*
- ★ *Sandra Giraldo*

EPÍLOGO

Al finalizar el documento, nos pareció importante hacer una recapitulación de la experiencia personal y los logros obtenidos. El texto en su totalidad fue redactado por las tres autoras; cada una elaboró en forma independiente los diferentes segmentos de este que luego fueron comentados y discutidos entre todas. Por este motivo decidimos que el epílogo fuera hecho en la misma forma.

Cuando revisamos los diferentes escritos del documento vimos que, cada una de las experiencias tenía un sello personal que consideramos importante conservar, en lugar de tratar de fusionar las opiniones. Fuimos además, gratamente sorprendidas al constatar que, a pesar de las diferencias de estilo, coincidimos en la mayoría de los puntos considerados relevantes, lo cual pone en evidencia la unidad de criterios y la claridad en cuanto a los aprendizajes realizados en el NCI.

A continuación el lector encontrará un epílogo escrito a tres voces, coincidentes en lo esencial, pero con esa diferencia que expresa la riqueza y la diversidad existente en el universo. Como sensación común nos queda un sentimiento de satisfacción y disfrute que esperamos haber podido transmitir a lo largo de este nuestro primer escrito.

- Epílogo por Amparo Salazar

Es grato escribir sobre cómo sucedió la realización de este juego o proyecto y es de gran ayuda enmarcarlo en la metodología del coaching. Teníamos la convicción de que este Juego se podía ganar y que valía la pena. Su nombre ABC del Coaching corresponde tanto a las iniciales de nuestros nombres como a las primeras letras del Coaching para principiantes y aprendices. Y en ese enunciado se expresa una frase de Helen Schucman, a la cual el Dr. Luis Gaviria recurre con frecuencia “Enseñamos mejor lo que necesitamos aprender”. Una gran verdad: éramos, somos y seremos unas aprendices. Definimos los propósitos rigurosamente. Nos quedó claro desde el principio que este documento sería un apoyo de gran valor para todos los estudiantes del Instituto, lo cual nos proporcionaba una alegría inmensa y además sería una manera de expresar gratitud a nuestro compañero instructor, Dr. Luis Gaviria. De acuerdo con Claudia Rivas, el propósito de un juego o proyecto es “el wow del alma”. Posterior a esta claridad hicimos nuestro recuento de activos y recursos: un instructor y compañeros de gran calidad humana, un material maravilloso, la firme

determinación de trabajar cuatro horas a la semana, de ejercer esos valores que nos habían conectado y permitido formar un equipo sólido para realizar un Juego en grande.

Reconozco la dedicación, inteligencia, rigurosidad, motivación, respeto, compromiso, amor, lealtad, generosidad, abundancia que nosotras entregamos al proyecto.

En esas cuatro horas del Sábado en la noche hacíamos una pequeña oración, comentábamos algo significativo para cada una de nosotras ocurrido en el transcurso de la semana, leíamos nuestra Declaración de Éxito para este proyecto, hacíamos una sesión de coaching, nos turnábamos los roles de coach, jugador y observador, y por último trabajábamos en el contenido del texto, revisando temas y asignando tareas.

Un juego extraordinario, lo disfrutamos y paso a paso construimos una amistad que se ha revitalizado con la felicidad y la adversidad, regalo maravilloso que he recibido en mi entrenamiento como coach. Realzo el gran valor y poderosa influencia que tiene el acompañamiento, esencia del coaching, en el desarrollo de un juego o proyecto. Personalmente, confieso, que sola no hubiera emprendido y menos terminado este juego. El coaching con su metodología nos permitió realizarlo y entregarlo para servir a los principiantes y aprendices de esta disciplina. También, gracias a nuestra formación, nos declaramos “eternos aprendices” plenos de asombro y curiosidad.

- Epílogo por Betty Leal

A través del tiempo en que fuimos concretando la idea de aportar una guía para los nuevos integrantes del NCI, se fueron dando una serie de cambios tanto en el enfoque que teníamos inicialmente, como en los contenidos que consideramos importante incluir. En la primera etapa planeamos un taller y un manual; en la medida en que comenzamos a escribir nos dimos cuenta que era necesario considerarlos por separado y hasta el momento, el manual, que por requerimientos técnicos, se transformó en un libro corto, es la parte de nuestro proyecto que se ha concretado y que absorbió completamente nuestra atención.

Cuando miramos de forma retrospectiva el proceso que seguimos hasta llegar a este punto, nos damos cuenta que la escritura del documento nos exigió la revisión y aclaración de la mayoría de los conceptos y fundamentos que habíamos recibido en los diferentes módulos. El manejo teórico que logramos al tratar de comunicar de la forma más sencilla y exacta posible los conocimientos adquiridos, fue muy superior al que teníamos inicialmente; compartir y discutir ideas enriqueció nuestra forma de pensar y comprender los temas tratados en cada uno de los cursos y nos permitió relacionar y organizar de una forma nueva los conceptos adquiridos.

Al hacer esta reflexión entendimos, por experiencia propia, algunos de los patrones de poder que usualmente se repiten en el NCI, me refiero especialmente a dos de ellos: “Al cielo entramos en equipo” y “Enseñamos mejor lo que necesitamos aprender”. Al mismo tiempo comprendimos que la propuesta de mantener jugadores y aprendices es una propuesta metodológica eficaz que posibilita un buen aprendizaje y una continua revisión y reestructuración de lo aprendido, para permitir una constante evolución en los coaches.

Al finalizar esta etapa del proyecto nos sentimos satisfechas por haber aceptado y llevado a cabo aquello que nos propusimos; por habernos atrevido a expandir nuestros horizontes; por haber disfrutado nuestro recorrido; por haber logrado aplicar y por poner a prueba los aprendizajes obtenidos a través del coaching y por poder hacer un aporte a todos los integrantes del NCI.

- Epílogo por Claudia Rivas

Este texto expresa el proceso de aprendizaje del coaching de una forma práctica, utilizando todas las experiencias vividas en nuestro recorrido de nuestro entrenamiento para ser coaches y uniendo nuestra afinidad de pensamientos y de sentimientos con el **Neuroscience & Coaching Institute, NCI**, y con nuestro instructor el Dr. Luis Gaviria.

Cada información consignada aquí, proviene de la metodología del NCI la cual involucra elementos psicológicos y fisiológicos de nuestro funcionamiento como seres humanos; a partir del conocimiento del extraordinario equipo biológico del que fuimos dotados (unidad de cerebro y cuerpo), pudimos evidenciar en la práctica, la validez de los conceptos aprendidos.

Somos seres que nos influenciamos los unos a los otros (Efecto Susurro) y buena parte de la riqueza de nuestro crecimiento personal está basada en los aportes que nos hacemos mutuamente. Esto nos hace reflexionar y ser conscientes de nuestra influencia en los demás y aspirar a compartir lo mejor de nosotros mismos. Igualmente nos lleva a comprometernos con el constante mejoramiento personal para ser presencias benéficas a nuestro paso y ser inspiradores para las personas que tenemos a nuestro alrededor.

Cuando un proyecto reúne voluntades y esfuerzos alineados alrededor de una meta común y nos motiva profundamente, tiende a producir resultados extraordinarios, fruto de la sinergia generada en el grupo. Esto sucedió en el desarrollo de nuestro trabajo en equipo y nos confirmó uno de los más importantes postulados del NCI: "Al cielo entramos en equipo".

El proceso vivido fue multifacético ya que nos proporcionó diferentes posibilidades. Generamos una idea creativa, aplicamos las herramientas aprendidas en el NCI, probamos los diferentes roles, nos enseñamos unas otras, nos apoyamos en nuestros sucesos personales y respetamos nuestras miradas como observadoras diferentes. Como resultado logramos llegar a nuestra meta, expresando el conocimiento y el sentir de cada una de nosotras de forma articulada y coherente para alcanzar la unidad de este documento. Dejamos de ser sujetos pasivos para ser aportantes y empezamos a incursionar en la maravillosa aventura de dejar huella y contribuir, en alguna medida, a los que han de leer estas líneas.

Pudimos experimentar lo que significa *Un juego que se pueda ganar*, los elementos de compromiso y entrega necesarios para sacarlo adelante, el enfoque

y la determinación plasmados en una declaración de éxito, el intercambio de energía positiva para visualizarlo como posible, y finalmente la suma de factores propicios que entraron en conjunción para apoyar la gratificante culminación del mismo.

Se presentaron ante nosotros elementos retadores como: salir de nuestra zona de comodidad para lanzarnos a una zona de potencialidades; creer en nosotras mismas como equipo de trabajo, más allá de las resistencias individuales que surgieron a lo largo del proceso; definir muy bien nuestros propósitos para desarrollar este proyecto, con la seguridad de que teniendo estos bien identificados serían los grandes motivadores para llevarnos a nuestra meta;.

Un mapa mental claro; un magnífico material de estudio; un equipo de trabajo comprometido; la flexibilidad para adaptar el camino de acuerdo a los factores que surgieron a través del tiempo; los cambios generados por el crecimiento personal y la presencia de Dios en el proyecto, fueron elementos claves que hicieron que este juego se pudiera ganar y que valiera la pena.

Retomando definiciones que surgieron en este texto: coaching es el arte de indagar, escuchar, acompañar y apoyar. El objetivo de una sesión de coaching es que el jugador encuentre sus propias respuestas para el logro de sus metas y esto lo hace significativamente diferente de la psicoterapia, la mentoría y la consejería, cuya función es encontrar motivos y respuestas a conflictos profundos, orientar respuestas y dar soluciones.

El propósito de compartir esta experiencia, es invitar a nuestros lectores a que desarrollen su propia experiencia y disfruten el proceso de aprendizaje como lo hicimos nosotras, porque a través de él fuimos muy bendecidas con todo lo vivido. Son incalculables las ganancias que nos dejó esta aventura a todos los niveles. Indudablemente somos una mejor versión de nosotras mismas.

GLOSARIO ABC

Acompañamiento

Es el proceso de estar con el coachee, escucharle activamente sin juicios ni alianzas, reconocer la validez de lo que está diciendo y permitirle que sea él quien determine la dirección y el ritmo de la sesión.

Alianzas

Cuando el coach se solidariza con el cliente o jugador en contra de un tercero y se identifica con sus sentimientos, perdiendo así su neutralidad y su claridad en el proceso de coaching.

Anclas

Activadores visuales, auditivos, kinestésicos que desencadenan una acción o un estado emocional.

Circularización

En una sesión de coaching es hablar sobre un tema específico sin avanzar; formular preguntas similares una y otra vez y obtener respuestas parecidas sin llegar a descubrir opciones efectivas.

Coach

Persona que guía el proceso de coaching y realiza acompañamiento al jugador.

Coachee (se dice “couchii”)

Es lo mismo que decir cliente o jugador. Es la persona que recibe la guía y acompañamiento en el proceso de coaching.

Coaching

Es una disciplina mediante la cual se acompaña a las personas en el descubrimiento de nuevas posibilidades, en el desarrollo de su potencial y en la superación de obstáculos, para generar transformaciones en sus vidas y en los ambientes en los cuales se desenvuelven.

Confidencialidad

En la relación existente entre el coach y el coachee, toda la información aportada y los detalles del proceso que se desarrolla, son de manejo exclusivo de los participantes; el coach en ningún momento utilizará el conocimiento adquirido de su cliente en otro contexto diferente al de las sesiones, salvo previa autorización o petición expresa del coachee.

Creencia

Generalizaciones que se hacen del mundo, de los demás, de cada uno y que se convierten en principios operativos. Se actúa conforme a éstas como si fueran ciertas y se convierten en una verdad absoluta para cada uno. Muchas veces limitan y distorsionan la realidad.

Desafíos

Son retos y exigencias que plantean algunas situaciones. Movilizan la utilización de herramientas internas y la búsqueda creativa de soluciones.

Efecto de susurro

En coaching significa que el cambio que se genera en una persona, gradualmente genera cambios en muchas otras, y estas a su vez generan cambios en otros, produciéndose así un efecto multiplicador. Este efecto se representa con las ondas cada vez mayores que genera la caída de un objeto en el agua.

Empatía

Sensibilidad para captar los sentimientos y condiciones de la otra persona.

Enfoque o foco

Tiene diferentes significados en coaching:

- Enfoque en la sesión: Es la línea temática que se elige para indagar en la sesión.
- Enfoque a la acción: Tareas o retos que se plantean al jugador para realizar durante un tiempo determinado.
- Enfoque al objetivo: Eje central alrededor del cual se realizan todas las acciones.

Escucha activa

Es la actitud de escuchar al otro cumpliendo ciertos parámetros:

- Atención centrada en lo que está diciendo el otro
- Señales de que se está escuchando (aja, claro, ok)
- Validación de lo escuchado (parafraseo)
- Aclaración de lo escuchado (si te entendí bien lo que me estás diciendo es....)
- Mostrar interés genuino por todo lo expresado

Formato de juego

Guía organizada y metódica para realizar el proceso del coaching. Está dividido en varias secciones que permiten recopilar información acerca del jugador.

Juego de Roles

En la interpretación de roles, los participantes adoptan e interpretan el papel o rol de un personaje, que puede tener personalidades, motivaciones y trasfondos diferentes a los suyos. La interpretación de roles es similar al drama improvisado o teatro, delimitado por unas reglas externas en el cual los participantes son los actores que interpretan los roles de una forma libre, dentro de supuestos y entornos pre-establecidos inicialmente y a su vez son su propia audiencia. (Tomado de Wikipedia).

En psicoterapia en ocasiones se utiliza el juego de roles con fines curativos; en coaching basado en neurociencias es una herramienta para abordar situaciones que despiertan temores o incertidumbre y ayuda a hacer un manejo anticipado de los principales factores que intervienen, ensayando las posibles variables que se puedan presentar.

Lingüística

Comprende las diferentes maneras de comunicarnos con los demás, el uso de los distintos tipos de lenguaje (verbal y no verbal) y la comunicación que establecemos con nosotros mismos a través del diálogo interior, las imágenes de recuerdos o proyecciones futuras y las sensaciones y sentimientos de nuestro archivo emocional. (José Daniel Puche).

Mentoría

Consejería impartida por alguien experimentado, reconocido y aceptado como poseedor de conocimientos sobre un tema y que está capacitado para proporcionar directrices.

Neurociencias

Conjunto de disciplinas científicas que estudian la estructura, función, desarrollo, bioquímica, farmacología y patología del Sistema Nervioso.

Neurolingüística

Neuro: Incluye, además del sistema nervioso y los distintos filtros personales (como las creencias y mapas de la realidad) los sentidos: visión, audición, olfato, gusto, sus respectivos órganos y elementos físico-kinestésicos (tacto y sensaciones)

Objetivo Intangible

Experiencias subjetivas que se derivan de la obtención de los objetivos tangibles.

Objetivo Tangible

Logro medible en tiempo, espacio y/o en dinero. Es objetivo y comprobable por el observador.

Paradigma

Modelo o ejemplo que convertimos en una creencia, generalmente sin cuestionarla y a partir de ella la acción que se genera está condicionada.

Parafraseo

Es una repetición que hace el coach de lo expresado por el Jugador con una variedad de objetivos:

- El coach deja saber a su cliente que le escucha activamente.
- Clarifica lo que el Jugador expresa.
- Reafirma lo expresado por el Jugador y
- El coach manifiesta la interpretación que ha hecho de una verdadera escucha y lo hace explícito para su cliente.

Patrones de poder

Frases positivas, creadas por el jugador para impactar sus acciones y hacer que su desempeño sea más coherente con los nuevos objetivos planteados a través del juego.

Psicoterapia

La psicoterapia es un proceso de comunicación entre un psicoterapeuta (es decir, una persona entrenada para evaluar y generar cambios) y una persona que acude a consultarlo («paciente» o «cliente») que se da con el propósito de una mejora en la calidad de vida en este último, a través de un cambio en su conducta, actitudes, pensamientos o afectos. Las distintas corrientes psicoterapéuticas tienen elementos comunes que pueden resumirse de la siguiente manera:

- Una cierta conceptualización del «comportamiento humano normal» o «sano».
- Una cierta conceptualización del «comportamiento humano no-normal».
- Una metodología específica para la generación de cambios. (Tomado de Wikipedia).

La psicoterapia, a diferencia del coaching, se centra en el estudio y tratamiento de situaciones consideradas anormales o patológicas en el ser humano; el coaching ayuda a seres humanos que no presentan patologías psicológicas importantes a expandir sus posibilidades y mejorar sus vidas.

Propósitos

Son los resultados últimos, lo que el coachee finalmente quiere obtener en su juego; son aquellas razones que le inspiran profundamente, aquellos motivos trascendentales que le animan y guían en momentos difíciles.

Rapport

Conexión emocional entre el coach y el coachee que genera la posibilidad de escuchar activamente. Se asemeja a “química” entre las personas. Es una forma de comunicación que se basa en una gran conexión entre los participantes. Establece fuertes vínculos de confianza.

Recursos o Activos

Medios con los que cuenta el coachee y le facilitan el logro de objetivos; le dan apoyo y ayuda. Por ejemplo: bienes, suministros, relaciones, conocimientos, tiempo, dinero, valores personales, etc.

Resistencias

Temores provenientes de experiencias desagradables o traumáticas vividas anteriormente, que se reactivan durante el juego y entorpecen o dificultan el avance del proceso de coaching.

Retroalimentación (*feedback*)

La retroalimentación o feedback es un término tomado de la cibernética que se aplica a las máquinas, los animales y los seres humanos. Es un proceso circular en el cual parte de la salida es remitida de nuevo a la entrada como información sobre la primera respuesta, haciendo así que el sistema se autorregule para mantener un equilibrio u orientarse a una meta; la realimentación (retroalimentación) y la autorregulación están íntimamente relacionadas. La realimentación negativa, que es la más común, ayuda a mantener la estabilidad en un sistema a pesar de los cambios externos. Se relaciona con la homeostasis (equilibrio). La realimentación positiva amplifica las posibilidades creativas (evolución, cambio de metas); es la condición necesaria para incrementar los cambios, la evolución, o el crecimiento; da al sistema la capacidad de tener acceso a nuevos puntos de equilibrio. (Tomado de Wikipedia).

En coaching basado en neurociencias se usa el término retroalimentación para designar la información que se brinda a una persona y que le ayuda a ser consciente de sus actuaciones, a hacerse cargo de su vida, tomar las decisiones que considere apropiadas, tener claridad en cuanto a aquellas cosas que desea cambiar y las que desea conservar, etc.; se podría decir que remite a un referente externo (coach), que permite al coachee, evaluar y ajustar sus respuestas e ir las adecuando cada vez más, con el fin de lograr las metas y objetivos propuestos.

Tolerancias

Situaciones con las cuales se convive y que a pesar de que causen malestar, incomodidad o limiten el cumplimiento de logros, se conservan sin tomar decisiones o sin realizar acciones que conduzcan a su modificación o eliminación definitiva. Drenan mucho el entusiasmo y el gozo de vivir.

Visibilidad

Posibilidad de ver a mayor distancia (tomado de Wikipedia). En el NCI se refiere al reconocimiento obtenido por el coach a través del prestigio, los valores, un excelente producto, los escritos o la presencia en Internet y otros medios de comunicación. Sin visibilidad, un excelente coach sería simplemente el secreto mejor guardado de la profesión. Sería muy difícil o imposible triunfar sin contar con una adecuada visibilidad.

Zona de comodidad

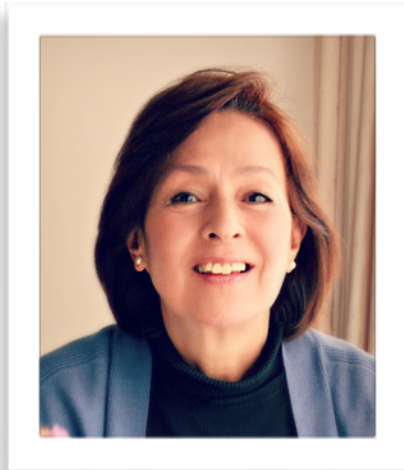
Senderos transitados y conocidos para hacer las cosas o para enfocar la vida, se eligen en forma repetitiva y a veces en forma automática, generan seguridad y por consiguiente existe la tendencia a permanecer en ellos.

Zona de potencial

Senderos no transitados, que permiten el aprendizaje y la utilización de nuevos talentos. Recorrerlos exige determinación y generalmente produce incomodidad. Traen desafíos que cuando se superan conducen a resultados sorprendentes.

ACERCA DE LAS AUTORAS

Coach Amparo Salazar Rojas



Coach Profesional del Neuroscience & Coaching Institute

Especialidades: Comunicación.

Estilo de coaching: Personal y Grupal.

**Información y experiencia laboral:
Diseño, Organización y Conducción de Seminarios.**

**Otras áreas de experiencia:
Facilitación de Seminarios de Comunicación y también de Integración Empresa - Familia.**

Otros Estudios: Filosofía de Oriente y Occidente.

Nueva Acrópolis.

Orientación Familiar: Universidad de la Sabana

Reflexión

Hacer mi biografía es viajar en el tiempo y encontrarme con esa niña que con su memoria fresca me contará muchas cosas que mi mente adulta ha olvidado. Quiero verme a través de las etapas de mi vida y realzar de cada una de ellas sus variadas e importantes enseñanzas. Maravillosos padres y tres hermanas. ¿Qué escuché de ellos? Que yo era un angelito y una bendición en sus vidas. Aprendí a no criticar, a no juzgar y a respetar la vida de cada persona. Aprendí que cada tarea se hace con excelencia y con amor. Esa niña hoy reclama niñez, porque también fui una “pequeña adulta” y un poco solitaria. Estos elementos tienen una profunda razón de ser en mi “adulta niña”. En esta etapa tenía claro que lo mío era la enseñanza.

Mi adolescencia: Me encuentro con José del Rosario Vaccaro, una persona que marcaría una constante en toda mi vida: las excelentes compañías. Trabajé a su lado desde los 12 hasta los 20 años en la Central de Juventudes Católicas. Me quedó claro que la responsabilidad social es un camino directo hacia Dios.

A continuación se presentan en mi vida dos acontecimientos que los considero un regalo, una bendición: la presencia de Fernando y María - mi esposo y mi hija -

mis estudios de Publicidad y Mercadeo, nuestra empresa, una vida llena de felicidad, trabajo, éxito, reconocimiento, innovación y viajes. Excelentes compañías en esta etapa: Padre Hernando Uribe, Gilbert Brenson, Conducción de Grupos, María Clara Arbeláez, Directora Seminarios Avance, Ada Albretch, Hugo Levy, Marta Horen, Profesores Nueva Acrópolis. Cada uno dejó lo mejor de sí mismo en mi mente y en mi corazón. Profesionalmente, realicé los seminarios de Hablar en Público en colegios y universidades y los de “Integración: Empresa - Familia”, posiblemente el trabajo que mayor realización me ha dado en mi vida. En esta etapa el aprendizaje que realzo: El servicio es otro camino hacia Dios.

Mi etapa actual: ¿Puedo pensar o sentir que todavía hay para mí una reserva de inmensa felicidad? Definitivamente sí. La presencia de mis nietos Emilio, Sara y María - benditos sean - vinieron a rescatar mi niñez; gracias a ellos. Luis Gaviria Vélez, amigo desde mi juventud, Dios lo tenía reservado para esta etapa de mi vida: un proyecto grande, un sueño poderoso y una decisión de cada día, mis compañeros de **Neuroscience & Coaching Institute, NCI**, mis maravillosas Coaches, Betty Leal Mejía y Claudia Rivas Patiño.

Ahora entiendo: Vuelvo a ser niña y mi camino hacia Dios es construir mi relación personal con El.

Coach Betty Leal Mejía



Coach Profesional del Neuroscience & Coaching Institute

Especialidades:
Coaching de Vida, Coaching Espiritual

Estilo de coaching: Personal

Otras áreas de experiencia:
Psicóloga de la Universidad de San Buenaventura en Colombia.

Otras áreas de interés:
Profesora de cerámica artística y batik

Reflexión

Cuando pienso en mi autobiografía, creo que más que destacar aspectos cronológicos, tienen relevancia aquellos puntos de vista e influencias que me han llevado a considerar importante el hecho de escribir un documento sobre coaching basado en neurociencias. En este sentido diría que una constante en mi vida ha sido el deseo de estar continuamente aprendiendo, acompañado de curiosidad y búsqueda de motivos profundos en aquellos temas que me interesan; el campo de las humanidades y las artes plásticas han sido siempre apasionantes para mí, por lo cual he cursado estudios en las dos áreas. De otro lado, considero la dimensión espiritual y trascendente del ser humano como esencial y determinante en su devenir.

Como aspecto importante en relación con los motivos por los cuales he abordado el estudio y la práctica del coaching, se encuentra el deseo de comprender el comportamiento humano y ayudar a las personas a alcanzar mayor satisfacción en sus vidas. Con este propósito estudié y ejercí la psicología, en el área clínica, durante cerca de 15 años; por motivos personales - tales como la crianza de mi hijo e insatisfacción con el ejercicio profesional - interrumpí durante algún tiempo la práctica clínica.

Hace alrededor de 3 años tuve la oportunidad de conocer el coaching basado en neurociencias y poco a poco ir ahondando en sus conceptos, propuestas y práctica; he ido encontrando respuestas que - a mi modo de ver - resultan más integrales, prácticas y transformadoras que muchos de los procedimientos que aprendí en mis estudios anteriores. El enfoque en los recursos y posibilidades de las personas más que en sus limitaciones y perturbaciones; el considerar como superables y temporales las dificultades; la propuesta de cambiar el lenguaje para dar un enfoque nuevo y descontaminado a las situaciones; la consideración de las necesidades y potencialidades del ser humano en todos los ámbitos; la aparente simplicidad del proceso que resulta sustentado por una teoría y una metodología coherentes, son algunos de los aspectos que me han llevado a considerar el Coaching como una valiosa herramienta para conseguir aquellos conocimientos y resultados con respecto al ser humano que me inquietan desde mi juventud. Además su filosofía resuena profundamente con mi forma de ver la vida; aquello de indagar, expandirse, ser libre, crear, dejar huella, tener inspiración, hacerse cargo, ayudar y conectarse con los demás, etc. son propuestas con las cuales me identifico plenamente y considero que forman parte de mi propósito de vida.

En la actualidad continúo mi evolución y transformación como todo ser humano en el tránsito por la vida, me enriquezco con lo que me da el diario vivir y los conocimientos que llegan a mí y paradójicamente cada vez siento que la vida es más simple y que lo verdaderamente importante es sencillo, transparente y está tan cerca de nosotros que por esto usualmente no lo vemos. Encuentro muy valiosa la experiencia de invitar y acompañar a otros seres humanos a abordar la aventura de sus vidas con menos miedos, más amplitud, más sueños, más confianza, menos críticas y más vida.

Coach Claudia Rivas Patiño



Candidata a Coach Profesional del Neuroscience & Coaching Institute.

Estilo de coaching: Personal y Vida

**Otras áreas de experiencia:
Estudios de Medicina y Areas de la Salud.**

Adicionalmente se ha desempeñado en el sector administrativo y financiero.

Reflexión

En el ejercicio de hacer mi autobiografía, empiezo por reconocer que las experiencias vividas han contribuido en el proceso de construir mi personalidad actual, que es en la que me siento más cómoda y gratificada por la madurez del pensamiento y el manejo de las emociones. El universo me ha permitido ver la vida desde diferentes ámbitos profesionales y desde cargos de liderazgo, con la responsabilidad de guiar e influenciar a diferentes personas. He laborado 28 años de mi existencia. Estudié todo lo que requerí para enriquecer mi conocimiento y para hacer más eficiente mi trabajo. Participé en la construcción de proyectos nuevos en las diferentes compañías e incursioné en la experiencia de ser asociada de una empresa propia. Experimenté ser madre, con todas las emociones que esta responsabilidad supone. Todo esto ha venido a tener su verdadera utilidad en el mundo del coaching, al que ingresé hace 3 años. Mi orientación al servicio me permite acompañar a otras personas a que desarrollen sus proyectos de vida y en el proceso voy construyendo una mejor versión de mi misma que es lo más apasionante. Agradezco a Dios, a mi familia y a todos los que de alguna manera influenciaron mi camino, por permitirme llegar a este punto de la vida, donde se observa el panorama como un gran paisaje de montañas, colinas, valles y caminos por recorrer y donde queda detrás otro gran paisaje del camino recorrido.

Compromiso solemne del Coach Profesional

“Me comprometo solemnemente a ejercer mi profesión como coach, siguiendo los más altos estándares éticos. Acompañaré a las personas de una manera respetuosa, a que desarrollen sus talentos y alcancen sus sueños según sus propios términos. Me comprometo además a enseñar a otros este arte y ciencia. Procuraré ejercer mi profesión con bondad y pureza de corazón. Trataré a mis colegas como hermanos. Respetaré el secreto de quien haya confiado en mí. Hago esta promesa libremente, por mi honor y el de los demás.”



Información de contacto:

Coach Amparo Salazar amparosalazar@neurocoaching.us

Coach Betty Leal bettyleal@neurocoaching.us

Coach Claudia Rivas claudiarivas@neurocoaching.us

Si tienes interés en recibir materiales adicionales gratis de NCI, te invitamos a inscribirte en esta página, www.neurocoaching.us usando el pequeño formulario de la derecha.