

**inmotion**  
desarrollo humano



evolución en movimiento

# Curso

Introducción al coaching

Conoce las bases de esta nueva disciplina del desarrollo humano



## INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	4
II. ¿QUE ES EL COACHING?.....	5
III. EL COACHING Y OTRAS DISCIPLINAS.....	8
IV. LA ESENCIA DEL COACHING.....	9
V. BENEFICIOS DEL COACHING.....	10
VI. METODOLOGÍA DE COACHING.....	11
VII. METAS SMART.....	12
VIII. FORMULACIÓN DE PREGUNTAS PODEROSAS.....	14
IX. CRÉDITOS.....	17



CURSO INTRODUCCIÓN AL COACHING  
COPYRIGHT 2012 © IN MOTION DESARROLLO HUMANO  
TODOS LO DERECHOS RESERVADOS



## I. INTRODUCCIÓN

Te doy la bienvenida a este curso que lo he diseñado con el objetivo de presentarte el coaching de una forma clara y sencilla, para que puedas adentrarte en esta área del desarrollo humano, que debido a sus beneficios está incrementando su aceptación tanto en personas como en empresas.

En este curso vas a conocer las bases fundamentales del coaching, identificando cual es su campo de acción. Te facilito un modelo básico de coaching muy práctico de implementar, que siguiéndolo paso a paso y desarrollando la habilidad para realizar preguntas vas a poder llevar un buen proceso de coaching.

Es importante aclarar que a través de este curso no vas a desarrollar las competencias para ser coach, ya que la formación en coaching requiere llevar un programa dirigido al desarrollo de diferentes habilidades necesarias en esta disciplina. Sin embargo si vas a tener los elementos básicos del coaching para puedas identificar en que te puede apoyar al vivir un proceso de coaching o bien que puedes aportar a los demás si decides formarte en esta nueva profesión.

*Gabriel Aguado*  
COACH ONTOLÓGICO



## II. ¿QUE ES EL COACHING?

Para comprender el significado del termino coaching en español, es necesario remitirnos a sus orígenes, ya que la traducción literal de coaching del ingles al español es *entrenamiento*, pero esta traducción no es fiel a lo que se realiza en un proceso de coaching, ya que es más que un entrenamiento y difiere con el entrenador deportivo, que es el que comúnmente más se conoce, al *no dirigir a las personas o darles las estrategias* del juego para lograr la meta.

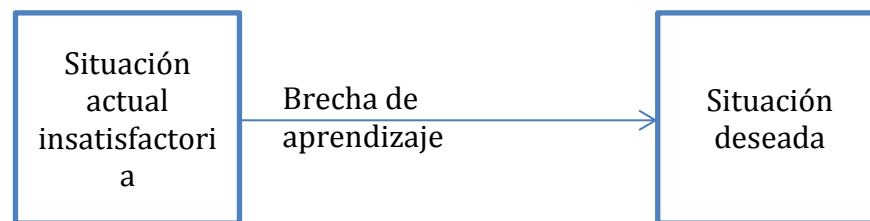
El término *coaching* proviene de una pequeña aldea de Hungría llamada Kocs, situada en una posición estratégica entre la ruta de las ciudades de Viena y Budapest, lo que les permitió tener una gran ventaja comercial aprovechada para crear una industria del transporte, especializándose en la construcción de carruajes. En el siglo XV, el crecimiento que tuvieron las capitales de Viena y Budapest, originó un aumento en el tráfico comercial en Kocs; y a la mitad de este siglo (1457), los herreros de Kocs construyeron un prototipo de carruaje con cuatro ruedas y un sistema de suspensión de acero independiente de cada rueda, lo que permitía transportar más peso y al mismo tiempo alcanzar mayor velocidad.

A este nuevo carruaje le pusieron el nombre de *kocsi.szekér*;. Los vieneses lo adoptaron como Kutsche (carruaje de Kocs) y pronto se hizo popular en toda Europa. Pocos años más tarde aparecieron todo tipo de imitaciones, llegando a Alemania con el nombre de “Kutsche”, a Italia como “cocchio”, a Inglaterra como “coach” y a España como coche.



En el coaching adoptamos este sentido de la palabra que plantea su origen; la función del carruaje que construyeron los herreros de Kocs era transportar a personas de un sitio a otro. En el coaching esto es lo que hacemos, transportamos a las personas de una *situación actual insatisfactoria* a una *situación deseada*.

A partir de esta concepción de coaching podemos identificar su campo de acción. El espacio que existe entre una situación actual insatisfactoria y una situación deseada, la denominamos *brecha de aprendizaje*, el coaching consiste en acotar esta brecha de aprendizaje para alcanzar la situación deseada.



Al interpretar la situación deseada como un objetivo y que el campo de acción del coaching es acotar la brecha de aprendizaje, podemos definir al coaching *como un proceso de aprendizaje para el logro de objetivos creando consciencia y responsabilidad en las personas*.

Para entender más esta definición es necesario comprender al coaching como un proceso, que requiere hacer una serie de actividades de manera organizada con un fin determinado, en el que *intervienen el coach, quien es el que dirige este proceso, y el coachee, que es la persona que va a desarrollar el aprendizaje para lograr sus objetivos*.



Al desarrollar consciencia el coachee en este proceso, va a ver cosas que antes no percibía y que le impedían alcanzar sus metas. Debido a que no las poderlas ver, no las podía controlar, ya que *todo aquello de lo que somos conscientes tenemos el poder de controlarlo y todo lo que es inconsciente nos controla*. Además en este proceso de concientización se va a redescubrir, reconociendo sus fortalezas y talentos para aprovecharlos y lograr sus metas con un menor esfuerzo.

El sentido de responsabilidad es muy importante en el coaching, ya que sin este difícilmente el coachee va a lograr los objetivos deseados. *Ser responsable implica hacerse cargo de lo que se quiere*, y no dejar que alguien más realice los cambios que uno desea. Esto implica incrementar el poder personal del coachee para llevar a cabo las acciones necesarias para el logro de sus metas, desarrollando habilidades para hacer frente a las diferentes trabas o circunstancias que puede enfrentar.

El proceso de coaching *implica el diseño de un plan de acción* personalizado y desarrollado por el mismo coachee con apoyo del coach, que le permita obtener el aprendizaje necesario para el logro sus objetivos.

Como podemos observar el proceso de coaching no es únicamente motivar o empoderar al coachee, es mucho más profundo, ya que el coach a través de preguntas le provoca, respetuosamente, a observarse y reflexionar sobre su accionar para descubrir nuevas posibilidades de acción para alcanzar sus metas.



### III. EL COACHING Y OTRAS DISCIPLINAS

Una herramienta que es esencial en el coaching son las preguntas para apoyar al coachee a encontrar respuestas y acciones que le permitan superar aquellas trabas que le impiden lograr sus objetivos. Sin embargo existen otras disciplinas que tienen objetivos o métodos similares que el coaching, y que es importante tener muy claro las diferencias entre estas disciplinas.

A continuación presento la diferencia del coaching y otras disciplinas que se relacionan con él.

**Terapia.** La terapia generalmente parte de la premisa de que existe algo que remediar. Las terapias tienen como objetivo mirar que ocurrió en el pasado que impide vivir el presente profundizando en temas específicos.

*La perspectiva del coaching se centra en que las personas tienen los recursos para enfrentar los retos de la vida y lograr sus objetivos, es un proceso donde las personas descubren como aprovechar todo su potencial para alcanzar sus metas.*

**Mentoría.** Es un proceso de aprendizaje donde existe una relación mutua entre el mentor que es el que enseña y el aprendiz que es el discípulo. En esta relación el mentor toma un rol activo, enseñando al discípulo nuevas habilidades, técnicas y comportamientos. Le provee nueva información y actúa como guía en el diseño de las acciones, haciendo recomendaciones, consejos y asesoría en la toma de decisiones.

En el coaching a diferencia de la mentoría, *el coachee es el que toma el papel activo ya que este es responsable de su aprendizaje.* El a su vez evita darle consejos, enseñar comportamientos o asesorar en la toma de decisiones,





el rol del coach es crear consciencia en el coachee de las decisiones y acciones que realiza visualizando el impacto que pueden tener tanto en forma positiva como negativa.

**Consultoría.** El consultor es un experto en un área específica, que trabaja principalmente en empresas, apoyándolas a lograr sus objetivos, estableciendo las pautas de todo aquello que se debe realizar, a través de una orientación teórica, sin ningún tipo de motivación personal para quien recibe el servicio.

*El coach no necesita ser experto para apoyar a su coachee o en el caso corporativo en el giro de la empresa, ya que no trabaja en la estructura de como deben de hacerse las cosas, se enfoca en las personas, para que estas encuentren las acciones pertinentes para que alcancen sus objetivos, aprovechando la experiencia, talentos y recursos con los que cuentan.*

#### **IV. LA ESENCIA DEL COACHING**

La esencia del coaching consiste en apoyar a las personas a que liberen su potencial, para incrementar al máximo su desempeño a través de un aprendizaje, encontrando las personas sus propias respuestas sin que el coach le enseñe que hacer.

El coaching se realiza a través de un diálogo privado, en un contexto de confianza, privacidad, y respeto entre el coach y el coachee, en el que se profundiza e identifican las trabas que impiden lograr los resultados deseados al coachee. En este diálogo se busca la reflexión del coachee a través de



preguntas sobre su accionar, y que de esta manera identifique aquellas acciones que no le dan los resultados que espera y así poder cambiarlas. A través de este proceso de reflexión el coachee toma consciencia de sus habilidades, talentos, acciones y de su entorno, lo que le permite tomar decisiones más acertadas; en total responsabilidad de que él es quien requiere tomar acción para lograr sus metas.

## **V. BENEFICIOS DEL COACHING**

El coaching al enfocarse al logro de metas, provee grandes beneficios a las personas que deciden tomarlo, ya que esas metas pueden ser de gran importancia tanto a nivel personal como profesional. A continuación presento algunos beneficios que se obtienen a través del coaching, aunque éstos no son limitativos:

- Encontrar un equilibrio de vida.
- Clarificar metas y establecer las estrategias para alcanzarlas.
- Descubrir los talentos ocultos.
- Mejorar las relaciones.
- Tener mayor adaptabilidad a los cambios de la vida.
- Mejorar el desempeño de los equipos de trabajo.
- Desarrollar competencias y habilidades profesionales.
- Incrementar el poder personal para el logro de objetivos.
- Tomar decisiones de manera más acertada.



## VI. METODOLOGÍA DE COACHING

Existen varias metodologías para llevar a cabo el proceso de coaching, expresadas en diferentes modelos. Uno de los más difundidos es el modelo *GROW* diseñado por Graham Alexander, obtuvo la popularidad que tiene hoy en día, gracias a la difusión que le dio John Whitmore a través de publicaciones y seminarios alrededor del mundo.

Este modelo es uno de los más difundidos en todo el mundo, ya que su sencillez permite adaptarlo a casi cualquier realidad y tipo de persona. Determinar la brecha de aprendizaje es el principal elemento de todo proceso de coaching, y se ve reflejado en este modelo, que a través de diferentes pasos busca acotar dicha brecha.

El nombre del modelo “GROW” es un acrónimo en inglés que en español significa *crecer*. Y sus siglas representan los siguientes pasos a seguir dentro del proceso de coaching:

- **Goal (*definir la meta*).** Éste es el paso más importante del modelo, ya que si no existe meta no puede haber coaching. El coach en este paso debe de apoyar a su coachee a clarificar el objetivo a alcanzar. Existe una metodología llamada metas *SMART* que menciona una serie de características que se deben de tomar en cuenta al momento de definir las metas, esta metodología la veremos más adelante.
- **Reality (*realidad*).** En este paso del modelo, el coach debe de explorar con el coachee la situación actual insatisfactoria, indagando los recursos con los que



cuenta y los que carece. Este es el punto de partida para establecer las acciones a realizar para el logro del objetivo.

- **Options (opciones).** En todo proceso de coaching, es importante explorar las acciones que se tienen posibles para alcanzar el objetivo deseado; y a su vez, encontrar nuevas acciones que al inicio del proceso el coachee no tenía disponibles. El coach en este punto también apoya a su coachee a que evalúe el impacto de cada acción que tiene disponible; analizando los beneficios y repercusiones negativas que puede tener cada acción.
- **Will (voluntad).** El responsable de lograr el objetivo buscado en un proceso de coaching es el propio coachee. Por lo que la voluntad del coachee es indispensable, para llevar a cabo las acciones necesarias que le permitan alcanzar la meta deseada; por lo que el coach debe de apoyar a su coachee para que se comprometa con él mismo para accionar en base a lo descubierto en su proceso de coaching.

## VII. METAS SMART

Las metas *SMART*, que en español significa *metas inteligentes*, son un conjunto de criterios muy útiles para definir metas. Estos criterios se conocen por el acrónimo en inglés **SMART** que representan diferentes características que se



deben tomar en cuenta al establecer metas. Analicemos a detalle cada uno de estos criterios:

- **Specific (específica).** Una meta específica debe ser concreta y definir claramente lo que se quiere alcanzar expresarla en términos positivos y expresarla como un hecho consumado.
- **Measurable (medible).** Existen metas que es complicado medir. El ejercicio de diseñar las metas para que sean medibles, consiste en crear indicadores que permitan identificar el avance que se tiene en el logro de la meta, así como si ya se ha alcanzado.
- **Actionable (procesable).** Al establecer metas es importante visualizar e identificar que pasos se requieren para lograrla; ya que al tener claros estos pasos facilitarán el proceso para alcanzar la meta.
- **Realistic (realista).** Para determinar que una meta es realmente realista se debe de identificar, las habilidades, conocimientos y recursos con los que se cuentan y en base a esto definir el objetivo a lograr.
- **Timely (con tiempo definido).** Es importante establecer una fecha límite para llegar a la meta, así como las fechas en que se deberán cumplir los pasos en el proceso para lograrla.



## VIII. FORMULACIÓN DE PREGUNTAS PODEROSAS

El coaching es un poderoso vehículo para optimizar el desempeño, poder y resultados de las personas; y su motor para obtener estos beneficios son las preguntas, mediante las cuales se construyen relaciones, se recopila información, se establecen metas y se crean planes de acción.

*La habilidad del coach para formular preguntas es fundamental en el proceso de coaching, ya que son básicas para resolver conflictos, tomar decisiones, cambiar modelos mentales y encontrar posibilidades de acción.*

*Para que una pregunta sea poderosa siempre se debe hacer dentro de un contexto, tomando en cuenta la fase de la sesión y el propósito o intención de la pregunta, por lo que es importante que el coach se pregunte “¿Qué quiero lograr con esta pregunta?”. Es básico que los coaches conozcan que tipo de preguntas realizar, como diseñarlas y como entregar las preguntas.*

Las preguntas, son aún más poderosas que las declaraciones para estimular el descubrimiento de nuevas posibilidades y acciones, esto es debido a que a través de las preguntas se puede hacer cambios de modelos mentales, cuestionando la manera de ver las cosas. Esto ocurre cuando una pregunta solo puede ser contestada fuera del modelo mental del coachee.

*Esto significa que el trabajo del coach es catalizar a su coachee a ver nuevas posibilidades y tomar nuevas acciones. Es a través de nuevas preguntas que se pueden tener nuevas respuestas, en otras palabras podemos decir que una pregunta no realizada es una puerta no abierta. Esa puerta que*



aún permanece cerrada esta en el modelo mental del coachee y la llave para abrir esa puerta son las preguntas realizadas por el coach.

*Estas preguntas están enfocadas a encontrar soluciones y nuevas alternativas* a través de las siguientes características:

- Son preguntas abiertas, que permite al coachee explorar diferentes respuestas.
- Tienen como objetivo encontrar soluciones y no justificaciones.
- Se realizan bajo la presunción de que el coachee va a lograr sus objetivos.
- Se realizan para hacer reflexionar, sentir y accionar de manera diferente al coachee.

Como mencione anteriormente, es importante para el coach al momento de hacer una pregunta a su coachee, que identifique con que propósito la realiza. Los principales propósitos por los cuales un coach ofrece preguntas a su coachee son:

1. Definir y clarificar sus metas.
2. Identificar los valores que están representados en sus metas.
3. Obtener retroalimentación sobre el logro o avance hacia sus metas.
4. Identificar los recursos que necesita para lograr sus metas y los obstáculos que le impiden alcanzarlas.
5. Ver nuevas posibilidades de acción para alcanzar el objetivo deseado.
6. Identificar el control e influencia que tiene el coachee para alcanzar sus metas.
7. Evaluar el impacto ecológico que tendrá el logro de sus metas (impacto en su vida y en su entorno).



En base a las características de las preguntas y el propósito de las mismas, doy algunos puntos importantes para tomar en cuenta al momento de diseñarlas:

- Realizar preguntas abiertas.
- Que las preguntas estén orientadas a emprender una acción.
- Que empiecen preferentemente con “Qué” (centran al coachee) y “Cómo” (abren posibilidades de acción).
- Evitar preguntas con el uso de “Por qué” ya que llevan al coachee a buscar justificaciones. Utilizar el “Para qué” ya que estas conducen a la acción.
- Las preguntas deben estar orientadas al objetivo y no al problema.
- Deben estar centradas en el presente y en el futuro y no en el pasado.
- Buscar que las preguntas inviten al coachee reflexionar.
- Realizar las preguntas en el momento adecuado.





## IX. CRÉDITOS

### ***Coach. Gabriel Aguado Ramírez.***

Es egresado de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, estudio la Maestría en Administración en la misma facultad y es Candidato a Doctorado en Administración por la Universidad de Durango campus Morelia.

Se ha desarrollado como investigador, participando en foros de investigación científica como ponente con temas relacionados al Coaching Ontológico y su relevancia en las Organizaciones.

Es coach ontológico certificado y Master Coach por Federación Latinoamericana de Coaches Ontológicos. Es Coach Ontológico avalado por la UNAM, Facilitador de Dinámicas de Grupo por Grupo Gerza. Además ha realizado diversos cursos de especialización de Coaching con los principales exponentes en el tema a nivel mundial: Psicodrama para Coaches impartido por Leonardo Wolk, Coaching para Coaches impartido por Leonardo Wolk, El juego del alto desempeño impartido por Tim Gallway.

Es Creador del programa **Liderazgo Trascendental**, que tiene como objetivo el desarrollo de liderazgo con distinciones ontológicas.

Creador del programa **Crear Tu Marca Personal**, que tiene como objeto el posicionamiento de profesionistas como expertos en su nicho de mercado.



Ha sido formador de Coaches por más de tres años en diversas ciudades de la República Mexicana con más de 1500 horas de experiencia. También brinda sesiones de coaching personal a empresarios, facilitando el logro de sus objetivos

Actualmente es Director General de la empresa In Motion Desarrollo Humano, ofreciendo servicios de Coaching (Certificaciones de Coaching, Coaching Ejecutivo, Coaching Organización y Coaching para equipos de trabajo). Es Presidente de Armony Coaching , A.C. Asociación civil enfocada al brindar servicios de coaching a sectores vulnerables de la sociedad.

[www.coachgabrielaguado.com](http://www.coachgabrielaguado.com)  
[www.inmotiondesarrollohumano.com](http://www.inmotiondesarrollohumano.com)  
[contacto@coachgabrielaguado.com](mailto:contacto@coachgabrielaguado.com)  
[direccion@inmotiondesarrollohumano.com](mailto:direccion@inmotiondesarrollohumano.com)