



PROGRAMA DE FORMACIÓN: MÁSTER EN COACHING CON PNL

institut gestalt

coaching-pnl@institutgestalt.com www.institutgestalt.com

Verdi 94, bajos - 08012 Barcelona - Tel . 93 237 28 15

ÍNDICE

¿QUÉ ES COACHING?	2
HISTORIA E INFLUENCIAS DEL COACHING.	4
Origen de la palabra "Coach".	4
Influencia de Sócrates.	4
Influencia de la filosofía Existencialista y de la Fenomenología.	5
Influencia de la Psicología Humanista.	5
Influencia del Constructivismo.	6
Desde 1980 hasta ahora.	6
Competencias básicas para el coach.	7
PNL & COACHING.	8
PROGRAMA DE FORMACIÓN COMPLETA DEL MÁSTER EN COACHING CON PNL.	10
PRIMER NIVEL: PRACTITIONER DE PNL PARA EL COACHING.	10
SEGUNDO NIVEL: MÁSTER EN COACHING CON PNL.	11
ESQUEMA DEL MÁSTER EN COACHING CON PNL.	14
FACILITADORES.	15
BIBLIOGRAFÍA.	16

¿QUÉ ES EL COACHING?

Para definir el Coaching de una forma breve podríamos decir que es un proceso en el que se acompaña a las personas y a los equipos a desarrollar sus recursos y posibilidades. Ello implica hacer aflorar todo el potencial del individuo, haciendo que encuentre formas nuevas de superar sus obstáculos y limitaciones personales para que consiga lo mejor de sí mismo.

El coaching, para la Federación Internacional de Coaching (ICF), considera al ser humano como experto de su propia vida. Cree que todo cliente es un ser completo, creativo y pleno de talentos y recursos, siendo el coaching una relación profesional que estimula al cliente a producir resultados satisfactorios en su vida personal y relacional.

A través del proceso de coaching, el cliente profundiza en su aprendizaje, mejora su desempeño y cultiva una calidad de vida superior.

Según el Organismo Internacional para la Certificación de Coaches Profesionales (OCC-Internacional):

El Coaching es una relación profesional que consiste en el arte de acompañar a uno o varios coachees¹ durante un proceso creativo y no tendencioso, que potencia la capacidad de autodescubrimiento e invita a la acción en las áreas propuestas por la persona.

Mediante el uso de sus competencias², el coach³ tiene en cuenta la persona en su totalidad (dimensión emocional, mental, lingüística, corporal, energética, etc.) y su relación con el entorno, para promover en esta tanto la reflexión como el incremento de consciencia y la toma de decisiones.

El coaching acelera el avance de los objetivos del cliente, al proporcionarle una mayor conciencia de sus posibilidades de elección. El coaching coge como punto de partida la situación actual del cliente y se centra en lo que está dispuesto a hacer para llegar dónde le gustaría estar en el futuro, siendo consciente de que todo resultado depende de las intenciones, elecciones y acciones del cliente apoyadas por el respaldo del coach y por la aplicación de la metodología coaching.

Según Whitmore (2003), *“el coaching no es sólo una técnica para que sea aplicada de una manera rígida en determinadas circunstancias. Es una manera de tratar a las personas, una manera de pensar y de ser”*. Y expone que, *“es un proceso que consiste en ayudar a una persona a pensar por sí misma, a encontrar sus respuestas, a descubrir dentro de suyo el potencial que tiene, su camino al éxito; sea en los negocios, en las relaciones personales, en el arte, al deporte, con uno mismo, etc.”*.

Afirma Robert Dilts (2004) que *“el coaching implica hacer aflorar todo el potencial del individuo, ayudarlo a superar sus obstáculos y limitaciones personales para conseguir lo mejor de sí mismo, y facilitarle la forma de funcionar más eficaz como miembro de un sistema”*. También nos dice que *“es un modelo de entrenamiento que promueve el darse cuenta consciente de los recursos y habilidades de las personas y que pone énfasis en el cambio generativo, centrándose en la definición y consecución de objetivos específicos”*.

Hay autores que ponen la atención en uno de los valores más profundos y a menudo, uno de los objetivos más comunes de las personas: la felicidad. Entre ellos O'Connor y Lages (2005) nos transmiten el concepto de coaching como un proceso de exploración del presente de la persona y un diseño de su futuro.

Glosario de términos:

¹**Coachee:** La persona que recibe el servicio de Coaching

²**Competencias:** Tanto las cuatro contempladas por el OCC-Internacional: Escuchar, Observar, Preguntar y dar feedback, como también las 11 competencias clave de ICF.

³**Coach:** El profesional que ejerce el servicio de Coaching, siendo el Cliente quien contrata el servicio de Coaching.

También nos dicen que *“este proceso consiste en ayudar a las personas a ser más conscientes de ellas mismas”*. En definitiva, el coaching consiste en acompañar a las personas a ser felices. También podemos encontrar autores como Leibling y Prior (2004) que afirman que *“el coaching es una manera beneficiosa y eficiente de fomentar el desarrollo y el crecimiento de las personas”*.

El coaching es esencialmente una conversación, es decir, un diálogo entre un coach (experto en acompañar) y el cliente o coachee (experto en sí mismo) en un contexto productivo y orientado a los resultados. Consiste en acompañar a las personas de forma individual o grupal a acceder a sus propios recursos. Es posible que los clientes nunca se hayan formulado ciertas preguntas, que el coach sí les puede formular, pero sin duda ellos tienen las respuestas. El coach da apoyo y anima a las personas a que encuentren sus propias respuestas. El coaching tiene una relación más estrecha con el hecho de formular preguntas que en facilitar respuestas. Como nos dice Rainer Maria Rilke en su bello poema:



Amar las preguntas

*Ten paciencia con todo aquello
que no se has resuelto en tu corazón
e intenta amar las preguntas por sí mismas,
como si fueran habitaciones cerradas
o libros escritos en una lengua extranjera.*

*No busques ahora las respuestas
que no estés preparado para vivir.
Pues la clave es vivirlo todo. Vive
las preguntas ahora.*

*Tal vez las encuentres gradualmente, sin notarlas, y
algún día lejano llegues a las respuestas.*

El coach se compromete mediante una alianza de colaboración con la persona para establecer y clarificar sus objetivos, y a desarrollar un plan de acción para que el cliente consiga los resultados que desea. El coaching también está muy relacionado con la reinención de uno mismo; es decir, con la creación de nuevas y más poderosas definiciones de sí mismo como persona en constante aprendizaje. Es facilitador de la generación de nuevas identidades y de nuevo futuro. Es un viaje en el que, el propio hecho de viajar es tanto o más importante que el destino a alcanzar.

Coaching y aprendizaje son dos conceptos inseparables. Nuestro entorno, está permanentemente cambiando, la vida constituye en sí misma una oportunidad de aprendizaje. Una de las funciones esenciales del coach es ayudar a establecer los mecanismos para que una persona pueda aprender y contribuir a su transformación, mejorando su capacidad de adaptación a nuevos retos o a las cambiantes condiciones de la vida real. El coaching defiende la idea de que la persona tiene dentro suyo todas las competencias y el potencial necesario para encontrar sus propias soluciones y que el coach actúa solo como un facilitador de cambio y aprendizaje.

"La relación de coaching sobretudo se basa en el respecto a la experiencia y en la capacidad de exponerla para crear un escenario de aprendizaje" (Cantera i Goujon, 2004, p.22).

Si nos fijamos en estas concepciones de lo que es el coaching podemos observar, aunque cada autor lo expresa a su manera, que tienen valores comunes entre ellos: crecimiento personal, evolución, autoconciencia, auto-realización, creación de la vida que deseamos, aprendizaje constante, respeto, desarrollo del potencial de las personas o de los equipos, etc.

HISTORIA E INFLUENCIAS DEL COACHING

El Coaching no es un producto de una teoría personal, ni tampoco es el resultado de un grupo de personas que tuvieran la intención de crear una metodología catalizadora del potencial humano. Tenemos que entender el coaching como el producto de una unión de conocimientos adquiridos a lo largo de la historia, que están estrechamente relacionados con el desarrollo del potencial de los seres humanos y que actualmente se juntan en esta moderna metodología denominada "Coaching".

ORIGEN DE LA PALABRA "COACH":

Durante los siglos XV y XVI se empezó a hacer muy popular la ciudad húngara de Kocs, situada a unos 70 kilómetros de Budapest. Kocs se convirtió en una parada obligatoria para todos los viajeros que viajaban entre estas dos capitales debido a que los artesanos de Kocs hicieron una serie de innovaciones en su nuevo modelo de carroza. Así, el "carruaje de Kocs" fue una carroza ligera de cuatro ruedas y tirada siempre por caballos, frente a los carruajes de carga pesados y generalmente tirados por bueyes. Su rapidez y flexibilidad no se debió a muelles sino a una muy buena combinación de tres o cuatro tipos de madera. Apenas contenía herraje; las ruedas sin herraje, sin bien se rompían con más facilidad, eran muy flexibles. Aparte de ser rápido y flexible, también tenía una gran superficie de carga: cabían cuatro personas más equipaje. Las innovaciones tecnológicas concretas que permitían disponer de una gran superficie, lo cual resultaba más cómodo y además evitaban que el barro y el polvo pudiesen entrar donde estaban los pasajeros. Otra innovación destacable de esa época fue que la parte delantera del coche girase con facilidad.



De esta manera se empezó a hacer muy común el uso de un carruaje caracterizado por ser el único que tenía un sistema de suspensión especial para estos viajes. Además, destacaba por su comodidad comparado con los carruajes tradicionales. Así es como se empezó a hablar del "kocsi", o sea, "el carruaje de kocs", símbolo de la excelencia. De esta manera la palabra "kocsi" pasó al alemán como "kutsche", al italiano como "cocchio", al español como "coche" y al inglés como "coach".

Es así como el "coach", realizaba la función de transportar personas de un lugar al otro. Hay una definición de coaching que surge a raíz de este origen, y dice así: *"el coaching es un proceso para llevar personas valiosas desde donde están hasta dónde quieren ir"*.

Tomando este símil, el coaching –de alguna manera también "transporta" a las personas desde su estado actual donde se encuentran, hasta el estado deseado a lo que quieren llegar. La única diferencia con la comparación del carruaje es que el coach no es el que carga con el viaje, ni es responsable de la dirección y decisiones que el cliente-coachee tome a lo largo del viaje. Siguiendo con la metáfora, el coach sería el copiloto-acompañante del cliente.

INFLUENCIA DE SÓCRATES:

La figura de Sócrates es la más citada cuando hablamos de coaching. De hecho, Sócrates, igual que el coaching actual, conseguía que las personas examinaran sus vidas. Para conseguirlo usaba la metodología más conocida en coaching se basa en el Arte de la Pregunta, a través de la cual la persona encuentra, (Mayéutica), sus propias soluciones. Sócrates ponía en práctica su arte de la interrogación, desconcertando a su interlocutor, lo llevaba a tomar conciencia de su ignorancia y despertaba en él una profunda inquietud, para en el acto de enfrentarse a sí mismo, la persona aprendiera a conocerse.

Como Sócrates, el coaching actual considera que no existe el hecho de enseñar, sólo existe el hecho de aprender, y éste surge sólo cuando se reconoce que el conocimiento no está en el coach sino en los propios clientes (coachees). Por lo tanto, cuando más abierto de perspectivas, posibilidades y recursos sea el Coaching, más posibilidades de formas de trabajo y opciones de autoconocimiento del propio cliente habrán.

Otro elemento común con la figura socrática es que el coaching facilita que en ciertos momentos el cliente sea consciente de sus incompetencias, para estar en mejor posición para la consecución de sus objetivos. De modo que "el saber que no sabemos nada" socrático, es un punto de partida imprescindible en la buena práctica del coaching.

INFLUENCIA DE LA FILOSOFÍA EXISTENCIALISTA Y LA FENOMENOLOGÍA:

La filosofía existencialista y la fenomenología han sido las dos fuentes de influencia que consolidaron la Psicología Humanista, y ésta ha influenciado en gran parte a la propia metodología del coaching. De todas maneras, el coaching se ha consolidado como una metodología con identidad propia ya que ha conseguido integrar todas las influencias anteriores en un todo muy armónico y metodológico. El eje central del coaching es la existencia de los individuos y de los sistemas. Es así como los seres humanos tenemos la capacidad de tomar conciencia de nosotros mismos para replantearnos nuestro proyecto de vida. Por eso en el coaching, es esencial la reflexión interna. Otra influencia de la filosofía existencialista es que el coaching va orientado al "qué" y al "cómo", y no tanto al "por qué" de las cosas y de las conductas.

El modelo del coaching deriva en parte de los principios existencialistas, poniendo especial atención en la creación de la estructura de la interpretación del cliente, o sea, la manera con la que contempla el mundo. Según este enfoque, nuestra manera de percibir la realidad es lo que determina nuestras acciones en todo momento. El coach utiliza el lenguaje en forma de escucha activa y preguntas poderosas y desafiantes del modelo del mundo del cliente, de manera que la persona pueda observar y ser consciente de cuál es su forma de interpretar el mundo con la finalidad de que aprenda nuevas interpretaciones más posibilitadores para ella.

La Fenomenología ha aportado la idea de que es imprescindible abstenerse de todo prejuicio con los clientes, de manera que podamos permitir que ellos mismos encuentren su conciencia más pura. El coaching se aleja de los conocimientos técnicos para conseguir que la intuición se manifieste y así poder percibir a la persona como un todo.

INFLUENCIAS DE LA PSICOLOGÍA HUMANISTA:

El coaching habla el mismo lenguaje que la Psicología Humanista con conceptos como: conciencia, libertad, voluntad, auto-realización y liberación del potencial. La Psicología Humanista se interesa por lo que la persona es en el presente y por todo aquello que puede llegar a ser en el transcurso de su vida. Si nos introducimos un poco en la historia del movimiento humanista, veremos que grandes psicólogos humanistas como: Allport, Maslow o Rogers, trabajan con aspectos esenciales que están totalmente incorporados al coaching actual.

- > Abraham H. Maslow: se interesó por el funcionamiento psicológico de las personas y por las fuerzas que las mueven. Este autor expone con su teoría de su famosa pirámide, la necesidad que tienen las personas de autorrealizarse. Ordena las necesidades de las personas en niveles: la necesidad de seguridad, la necesidad de pertenencia y amor, la necesidad de autoestima y estima para las otras personas, etc.
- > Carl R. Rogers: la idea principal de su pensamiento es la de entender la psicoterapia como un aprendizaje libre y activo de nuevas formas de adaptación. Rogers también se pregunta sobre cuáles son los objetivos de la vida y su respuesta va en la línea del filósofo Kierkegaard, en la que el objetivo vital consiste en "ser la persona que realmente eres".
- > Gordon W. Allport: se centró en el proceso de desarrollo humano que consistía en el "llegar a ser" (becoming), un desarrollo a través del cual el organismo biológico se transforma en una persona adulta, se introduce en un determinado contexto social y cultural. Durante esta evolución, el individuo adquiere una estructura de personalidad en constante desarrollo.

Leo Ravier (2005), en su investigación de las fuentes de las que ha bebido el coaching expresa los que cree que son los aprendizajes prácticos desde la Psicología Humanista en el mundo del coaching:

- 1 - Valoración de la peculiaridad de las personas reconociendo que cada ser humano es diferente.
- 2 - Se trabaja con la consciencia, es la que atribuye libertad y capacidad de escoger al hombre.
- 3 - Se buscan significados, no explicaciones.
- 4 - Las sesiones de coaching son no directivas.
- 5 - En el coaching se trabajan los objetivos del cliente. Nunca ningún objetivo estará por encima de la persona.
- 6 - La creación de una buena comunicación, sintonía, aceptación y comprensión sinceras con el cliente son fundamentales para crear el vínculo de la confianza sin el cual no se puede trabajar.
- 7 - Las personas son responsables de la dirección y del plan de acción que se establece en cada sesión.
- 8 - Las principales herramientas de un coach son sus cualidades como persona.
- 9 - El coaching no enseña, el cliente aprende.
- 10 - El coaching se enmarca normalmente dentro de los factores motivadores del ser humano: la auto superación es de la autorrealización.
- 11 - Nos orientamos al comportamiento en cuanto a formas de hacer, de sentir y de vivir.
- 12 - El coaching hace que los clientes se planteen qué persona quieren llegar a ser, desde el presente hasta el futuro, construyendo su realidad.
- 13 - El coaching trabaja con la pulsión de crecimiento de las personas.
- 14 - Y, como conclusión, afirma que el movimiento humanista aporta al coaching el hacer de la interacción personal, el núcleo de la realidad clínica y terapéutica.

INFLUENCIA DEL CONSTRUCTIVISMO:

El Constructivismo ha aportado la idea de que el coaching tiene que facilitar en los clientes la construcción del conocimiento, tanto del mundo exterior como del interior. Gracias a esta influencia, el coaching reconoce que el pensamiento, el lenguaje y la acción son los elementos fundamentales del proceso. También apoya la idea de que no existe una única interpretación de la realidad. El coaching es un diálogo, un proceso en lo que el coach y el coachee tratan el problema y la solución a través del lenguaje.

El coaching es consciente de que siempre existen maneras alternativas de entender el mundo y que el coachee (cliente) está limitado por sus experiencias anteriores a la hora de incorporar nuevas y más útiles interpretaciones de sí mismo, del problema y de la realidad. Es un proceso en busca de una nueva y más poderosa visión de la realidad.

DESDE 1980 HASTA AHORA:

Fue en los años 80 cuando el coaching se empezó a difundir tal como se conoce hoy en día. De alguna manera el coaching es una extensión o continuación de la ideología fundamental de la Psicología Humanista. Aun así, el coaching ha desarrollado métodos y prácticas propias elaboradas gracias a todas las influencias anteriores. Uno de los elementos importantes en la creación del coaching fue cuando en los años setenta W. Timothy Gallwey publicó "*El juego interior del tenis*". Gallwey era profesor de literatura inglesa en la universidad de Harvard, además de ser capitán del equipo de tenis. Tomó conciencia de la importancia de la mente en este deporte y fue el primero en propagar una nueva vía para progresar en la práctica de un deporte. En esta nueva vía propone la idea de que siempre hay una parte interna que juega en tu mente, sin que sea importante la parte exterior que juega. El grado de conciencia que tienes de este juego puede representar la diferencia entre el éxito y el fracaso.

Todo eso se convirtió en un replanteamiento de la enseñanza del tenis y, su publicación, fue presentada como un enfoque revolucionario que permitiría superar la duda personal, el nerviosismo y las pérdidas de concentración que pueden impedir ganar al jugador. Y esta nueva manera de enseñar, destinada en sus orígenes a los entrenadores del mundo deportivo (coaches deportivos), devino uno de los orígenes del coaching actual.

A partir de los años 80, el coaching se empezó a consolidar como una metodología con entidad propia. Hoy en día se han desarrollado grandes áreas de trabajo como: el coaching personal (Life Coaching), el coaching ejecutivo (Executive Coaching) y el coaching para empresas (Corporate Coaching). La difusión del coaching, como disciplina, se expande en formas muy diferentes según los contextos culturales, produciendo un desarrollo muy grande en las sociedades. Asimismo, han surgido diversas escuelas de Coaching: Ontológico, Sistémico, Transformacional, Co-Activo, Operativo, Estructural, Wingwave, etc. Destacándose cada escuela por su aportación particular. La PNL le aporta al Coaching todo el bagaje del modelado de la excelencia humana en los campos del autoconocimiento, la comunicación y el cambio.

Posteriormente han aparecido toda una serie de asociaciones donde los profesionales del Coaching nos agrupamos para seguir desarrollándolo según nuestras diversas inclinaciones. Estas entidades también han establecido, procesos de certificación, definiciones de qué es y qué no es Coaching, códigos éticos, las competencias que debe tener el coach, etc.

Cabe destacar, entre otras, entidades como:

- ADESCO (Asociación Española de Coaching)
- AECOP (Asociación Española de Coaching y Consultoría de Procesos)
- ICF (Internacional Coach Federation)
- AEPNL (Asociación Española de Programación Neuro Lingüística)
- OCC-Internacional (Organismo Internacional para la certificación de coaches profesionales)

A título de ejemplo: **COMPETENCIAS BÁSICAS PARA EL COACH,**

Según OCC-Internacional:



Y según la Internacional Coach Federation (ICF), las 11 competencias clave del coaching son:

- A. ESTABLECER LOS CIMIENTOS**
 - 1 - Adherirse al código deontológico y estándares profesionales.
 - 2 - Establecer el acuerdo de coaching.
- B. CREAR CONJUNTAMENTE LA RELACIÓN**
 - 3 - Establecer confianza e intimidad con el cliente.
 - 4 - Breve descripción de lo que el coachee ha dicho y/o ha hecho.
- C. COMUNICAR CON EFECTIVIDAD**
 - 5- Escuchar activamente.
 - 6 - Realizar preguntas potentes.
 - 7 -Comunicar directamente.
- D. FACILITAR APRENDIZAJE Y RESULTADOS**
 - 8 - Crear consciencia.
 - 9 - Diseñar acciones.
 - 10 - Planificar y establecer metas.
 - 11 - Gestionar progreso y responsabilidad.

PNL & COACHING

“El coaching es la PNL en acción” (John Grinder)

Para empezar a exponer esta metodología de PNL & Coaching, conviene saber un poco más sobre la Programación Neuro Lingüística en particular, para así poder comprender mejor su alianza con el coaching.

La PNL se inició en los Estados Unidos a mediados de la década de los setenta en la Universidad de California con un trabajo del profesor de lingüística John Grinder y el psicólogo Richard Bandler. Empezaron a estudiar a terapeutas excelentes: Fritz Perls, creador de la Terapia Gestalt, Virginia Satir de Terapia Familiar y Milton Erickson de Hipnosis y construyeron, a partir de éstos, modelos de habilidades de comunicación extrayendo la estructura profunda que había bajo su excelencia, sistematizándola y haciéndola fácilmente comprensible para todo el mundo.

La PNL* también estudia la manera en la que estructuramos nuestra experiencia subjetiva: el cómo pensamos sobre nuestras creencias y nuestros valores, en cómo creamos nuestros estados emocionales, cómo construimos nuestro mundo interior y le damos significado. Por todo ello, un PNL-Coach puede comprender la realidad de la forma de pensar, de sentir y de actuar de su cliente, y utilizar tanto el lenguaje como otras metodologías de cambio de forma muy precisa para acompañarlo en la consecución de sus objetivos.

Lo que básicamente la PNL aporta al coaching es según O'Connor i Lages, (2004) es:

- 1 - Velocidad: las técnicas de PNL funcionan rápidamente.
- 2 - Un planteamiento pragmático: Si lo que haces no funciona, haz otra cosa.
- 3 - Actitud de fascinación: cada cliente es único.
- 4 - Técnicas sencillas: La PNL ofrece una serie de técnicas sencillas hechas a medida de las necesidades del Coaching.
- 5 - Valoración de la manera en la que interactúan objetivos, valores y creencias: ésta es la esencia de un proceso de coaching.
- 6 - Sintonía y confianza: requisitos en toda buena relación de coaching.

Según Robert Dilts (2004), la atención del coaching se centra básicamente en qué hace y en qué tendría que hacer la persona para rendir de forma eficaz, la PNL centra su atención y su proceso de modelado (o creación de modelos) en cómo actuar de la mejor manera posible. El coaching y el modelado constituyen dos procesos esenciales y complementarios para conseguir el rendimiento óptimo en cualquier área. El modelado refuerza el coaching definiendo cómo realizar actividades de la mejor manera posible, y el coaching refuerza el modelado ayudando en los implicados a interiorizar y a poner en práctica lo que ha sido modelado.

Por ejemplo, el modelo de los Niveles Neurológicos propuesto por este autor es citado por todos los profesionales que utilizan la PNL & Coaching. Dilts propone que, para conseguir el éxito deseado, tanto en el coaching como en el modelado a menudo se tiene que tratar con múltiples niveles de aprendizaje y cambio. Según este modelo, la vida de cualquier persona dentro de un sistema, así como la vida del propio sistema, pueden ser descritas y entendidas como una variedad de niveles, y que cada uno de ellos tiene un tipo concreto de intervención en Coaching. Estos niveles de aprendizaje quedan expuestos en la página siguiente:

* Para más información sobre la PNL y los niveles formativos consultar el folleto: **Área de formación, experiencia y aprendizaje en PNL**, publicado por el Institut Gestalt.



- 1 - El Entorno (El coach como Guía): los factores del entorno determinan las oportunidades y limitaciones externas de los individuos y las organizaciones, por lo tanto, es conveniente identificarlas y reaccionar adecuadamente. Implica considerar el dónde y el cuándo sucede el éxito. Los Comportamientos (El coaching del Comportamiento): son los pasos específicos de acción marcados para conseguir el éxito. Implica saber qué es lo que se tiene que hacer, específicamente, para conseguir el resultado deseado.
- 2 - Las Capacidades (coaching para el desarrollo de competencias): están relacionadas con los mapas mentales, los planes y las estrategias que llevan al éxito. Dirigen el cómo las acciones son seleccionadas y controladas.
- 3 - Los Valores y las Creencias (coaching de Tutoría): dependiendo del tipo de valores y creencias, pueden proporcionar apoyo o motivación y otros pueden provocar la inhibición de determinadas capacidades y acciones. Están relacionadas con el porqué de la elección de determinado camino, así como con las motivaciones más profundas que motivan a la persona a actuar.
- 4 - La identidad (coaching del Patrocinio): relacionado con el papel o misión en la vida de la persona o de la empresa.
- 5 - El Sistema-Espiritualidad (coaching del Despertar): relacionada con una visión de la persona como una parte de un sistema mayor del cual forma parte (sentimiento de pertenencia). Los factores de este nivel implican el para quién y el para qué (la finalidad) de haber escogido un determinado camino o dirección a la vida.

También Robert Dilts (2004) aporta la distinción entre dos tipos de coaching relacionados con estos niveles neurológicos.

- > El coaching con "c" minúscula, se centra en el nivel de los comportamientos, es un proceso de ayuda a otra persona para conseguir mejorar una determinada acción o comportamiento. Los métodos de este tipo de coaching derivan principalmente del modelo de coaching deportivo, promoviendo el tomar conciencia de la persona sobre sus propios recursos y capacidades.
- > El coaching con "C" mayúscula implica acompañar a las personas a conseguir con eficacia sus objetivos en los diferentes niveles. Pone énfasis en el cambio generativo, concentrándose al reforzar la identidad y los valores, y al convertir los sueños y los objetivos en realidades.

"La atención que la PNL pone en los objetivos bien formulados, sus bases en el modelado de los individuos más eficaces en cada ámbito de la experiencia humana, y su capacidad de producir procesos paso a paso en dirección a la excelencia, la convierten en uno de los recursos más importantes y potentes para los profesionales del coaching, tanto con "c" minúscula como con "C" mayúscula". (Dilts, 2004).

PROGRAMA DE FORMACIÓN COMPLETO DEL MÁSTER EN COACHING CON PNL

Siguiendo las directrices de la AEPNL, esta formación consta de dos niveles (*): **Practitioner en PNL y Máster en Coaching con PNL**, resultando un mínimo de 230h. presenciales y experienciales de aprendizaje, con espacios teóricos de tutoría individual y grupal, prácticas de coaching con PNL tanto en su faceta individual y como en la grupal a lo largo de todo el curso. Estas prácticas se realizan tanto dentro de las horas lectivas en aula como fuera de ella, con el seguimiento del equipo de PNL-Coaches colaboradores del curso y son una ayuda indispensable para consolidar e implementar los aprendizajes de esta nueva y moderna profesión.

Esta Formación está avalada por el Institut Gestalt de Barcelona, acreditada por ICF como programa de formación en coaching ACSTH, por la Asociación Española de PNL (AEPNL), la cual una vez cumplidos los requisitos otorga el la "Certificación de Coach con PNL" y también permite el acceso a otras pruebas de Certificación, como la del OCC-Internacional.

(*) También se puede cursar solamente el Máster en Coaching con PNL, obteniendo también la acreditación ACSTH de ICF y la de Coaching con PNL por la AEPNL.

■ PRIMER NIVEL: PRACTITIONER EN PNL PARA EL COACHING

Este es el primer nivel en el aprendizaje de la PNL para su aplicación, entre otros aspectos, al coaching. Se centra en la comprensión de la experiencia subjetiva, el funcionamiento humano y en el manejo de las técnicas principales en Comunicación, la relación de acompañamiento al cambio y Excelencia Personal. Este programa de Practitioner contempla las bases de la PNL, sirviendo de base para el Máster de Coaching en PNL.

CONTENIDOS DEL CURSO:

- > ¿Qué es la PNL? Historia.
- > Construcción de la experiencia subjetiva.
- > Presuposiciones básicas en PNL.
- > Meta Modelo de Lenguaje.
- > Modelo Milton Erickson.
- > Creación de sintonía (Rapport). Calibración y agudeza sensorial.
- > Modalidades de intervención comunicativa: empática, simpática, confrontativa, respetuosa, etc.
- > Congruencia e Incongruencia,
- > Triple posición perceptiva.
- > El Modelo Satir.
- > Condiciones de buena formulación de objetivos. El modelo POPS.
- > Sistemas representacionales [VAC] y claves de acceso.
- > Niveles de aprendizaje.
- > Tipos de conflictos y tipos de cambios: primer y segundo orden.
- > Polaridades y Squash visual.
- > Cambio de historia personal.
- > Cura rápida de fobias.
- > Círculo de excelencia.
- > Tratamiento de conflictos interpersonales.
- > Niveles Neurológicos.
- > Swish: uso de las submodalidades para el cambio.
- > Jerarquía de valores.
- > Reencuadre [contexto-significado].
- > Las metáforas,
- > Anclas. Métodos de anclaje.
- > El poder de la congruencia personal.
- Etc.

Didactas: Equipo de profesionales en PNL & Coaching del Institut Gestalt.

Modalidades de aprendizaje:

Semanal. - Una mañana o una tarde a la semana.

Módulos mensuales. - Un encuentro al mes de fin de semana.

Intensivos. - Diez días en Semana Santa o en verano.

Material didáctico: Cada participante dispondrá de un dossier especialmente confeccionado para el buen seguimiento del curso.

Certificación: realizando todo el programa se obtiene el certificado de Practitioner en PNL. Este certificado está avalado por el Institut Gestalt y la Asociación Española de PNL (AEPNL). También como horas de formación continua por ICF.

■ SEGUNDO NIVEL: MÁSTER EN COACHING CON PNL

En este segundo nivel de aprendizaje se favorece el desarrollo del potencial de cada persona. A través de una revisión ecológica de todos los aspectos que intervienen en la vida: salud, familia, economía, trabajo, etc. facilitando el aumento de los aspectos más saludables e implementando los recursos necesarios para conseguir los objetivos propuestos. En el curso se aprenden los fundamentos y nuevas metodologías de PNL y de Coaching, con sus diversas escuelas y modelos, así como se adquiere la práctica necesaria, tanto de Coaching individual como grupal, para la realización de esta nueva y apasionante profesión.

OBJETIVOS DEL CURSO:

- > Conocer la historia y los tipos de Coaching junto con sus definiciones más significativas.
- > Aprender e integrar las competencias ICF.
- > Conocer e integrar el código ético del Coach.
- > Aprender nuevas metodologías de PNL para el Coaching.
- > Discriminar entre estados de Flujo y estados de Quiebre.
- > Uso de preguntas poderosas para el desafío del mapa del cliente.
- > Modelar a diversos profesionales de otras escuelas para aprender tanto de ellos como de sus orientaciones.
- > Construirse una nueva identidad como PNL-Coach.
- > Tener la habilidad para acompañar a personas y equipos hacia sus objetivos.
- > Desarrollar la capacidad de dar feedback de calidad constantemente.
- > Realizar un proceso personal de PNL-Coaching como coachee a lo largo del curso.
- > Aprender habilidades en el manejo de grupos.
- > Implementar el POPS en las facilitaciones grupales.
- > Llevar a la práctica, fuera del curso, sesiones de PNL-Coaching.
- > Aprender nuevas herramientas y metodologías de cambio, como por ejemplo La Ecología de Vida.
- > Manejar el Coaching desde los diversos Niveles Neurológicos.
- > Saber acompañar al cliente desde su estado actual a su estado deseado.

CONTENIDOS DEL CURSO:

- > ¿Qué es el coaching? ¿Qué significa el vocablo: coach?
- > Historia del Coaching. Desde Sócrates a la actualidad.
- > Deontología y Código Ético del Coach.
- > Las competencias básicas del Coach.
- > Tipos, niveles y aplicaciones del coaching: Individual, familiar, directivo, equipo y organización.
- > PNL para el coaching: Condiciones de buena formulación de objetivos,
- > Niveles Neurológicos para el Coaching.
- > El modelo del Fluir-Quiebre.
- > Coaching con “C” y coaching con “c”,
- > La Ecología de Vida.
- > El feedback a la persona, sus acciones y resultados.
- > Jerarquía de valores
- > Diseño de objetivos y planes de acción.
- > POPS para el Coaching grupal.
- > El arte de la escucha.
- > El arte de la pregunta.
- > Identificación y cambio de creencias con la línea del tiempo.
- > Metáforas para el Coaching.
- > La sesión inicial: de la demanda inicial al acuerdo de coaching.
- > Seguimiento y cierre del proceso de Coaching.
- > Implementado las habilidades comunicativas: la escucha, la recepción, la devolución, la pregunta, etc.
- > Creación de la relación de confianza con el cliente.
- > Coaching como el nuevo liderazgo.
- > La confrontación en coaching.
- > Hipnosis para el coaching.
- > El modelado de otras escuelas y profesionales del Coaching: Ontológico, Co-Activo, Estratégico, Estructural, Sistémico, Wingwave, Transformacional, Operativo, etc.
- > Coaching “on line”.
- > Recursos para el coach desde otras líneas de Coaching.
- > La identidad, visión y misión del coach.
- > Prácticas de coaching: supervisadas individuales y grupales.
- > Ofrecerse como coach: Marketing y creación de la oferta de Coaching.
- > Comentarios bibliográficos y nuevas aportaciones teóricas.
Etc.

METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE:

La adquisición de los nuevos aprendizajes se efectuará a través, tanto de la revisión y actualización de los contenidos de la PNL útiles para el coaching, como de la asimilación de las nuevas aportaciones del coaching más moderno.

Durante el desarrollo del programa las personas tendrán la oportunidad de practicar como PNL-Coach facilitando tanto el coaching individual (Life coaching) como el coaching grupal (Team coaching), adquiriendo la práctica de este nuevo enfoque. Dentro de la metodología se incluye también la correspondiente supervisión y reciclaje para el afinamiento del trabajo y de la identidad del PNL-Coach.

Coordinación: Vicens Olivé, Xavier Florensa y Antonio Ruiz.

Este curso consta de **140 horas** presenciales de aprendizaje y espacios de tutoría individual y grupal.

Acceso al curso: Ninguno. Recomendable en Nivel Practitioner en PNL.

Modalidad de aprendizaje:

Módulos mensuales: de octubre a junio.

Horarios: viernes de 16 a 22 h., sábado de 9:30 a 14h y de 16 a 20:30h

Nota: La formación mensual permite realizar las prácticas del proceso en Coaching con PNL, entre módulo y módulo, necesarias para garantizar la adquisición de los objetivos y contenidos del curso.

Material didáctico: cada participante dispondrá de un dossier de apuntes, para el buen seguimiento del curso.

Certificación: Los alumnos que asimilen las enseñanzas tendrán acceso al Diploma de Máster en Coaching con PNL, avalado por el Institut Gestalt de Barcelona y la acreditación ACSTH de ICF. También pueden acceder a la Certificación de “Coach con PNL” por la Asociación Española de Programación Neuro Lingüística (AEPNL), cumpliendo los requisitos requeridos por dicha entidad, así como también presentarse a otras las pruebas de Certificación, como las de la OCC-Internacional.

Para mayor información puedes pedir una entrevista personal de orientación gratuita al departamento de PNL & Coaching del Institut Gestalt (mail: coaching-pnl@institutgestalt.com)

“El coach sigue los sueños del cliente con el objetivo de ser un catalizador de un desempeño mejor, como resultado secundario se puede poner en marcha un tipo de curación. El terapeuta sigue el dolor con el objetivo de sanarlo, como resultado secundario el desempeño y satisfacción en el trabajo pueden aumentar”.

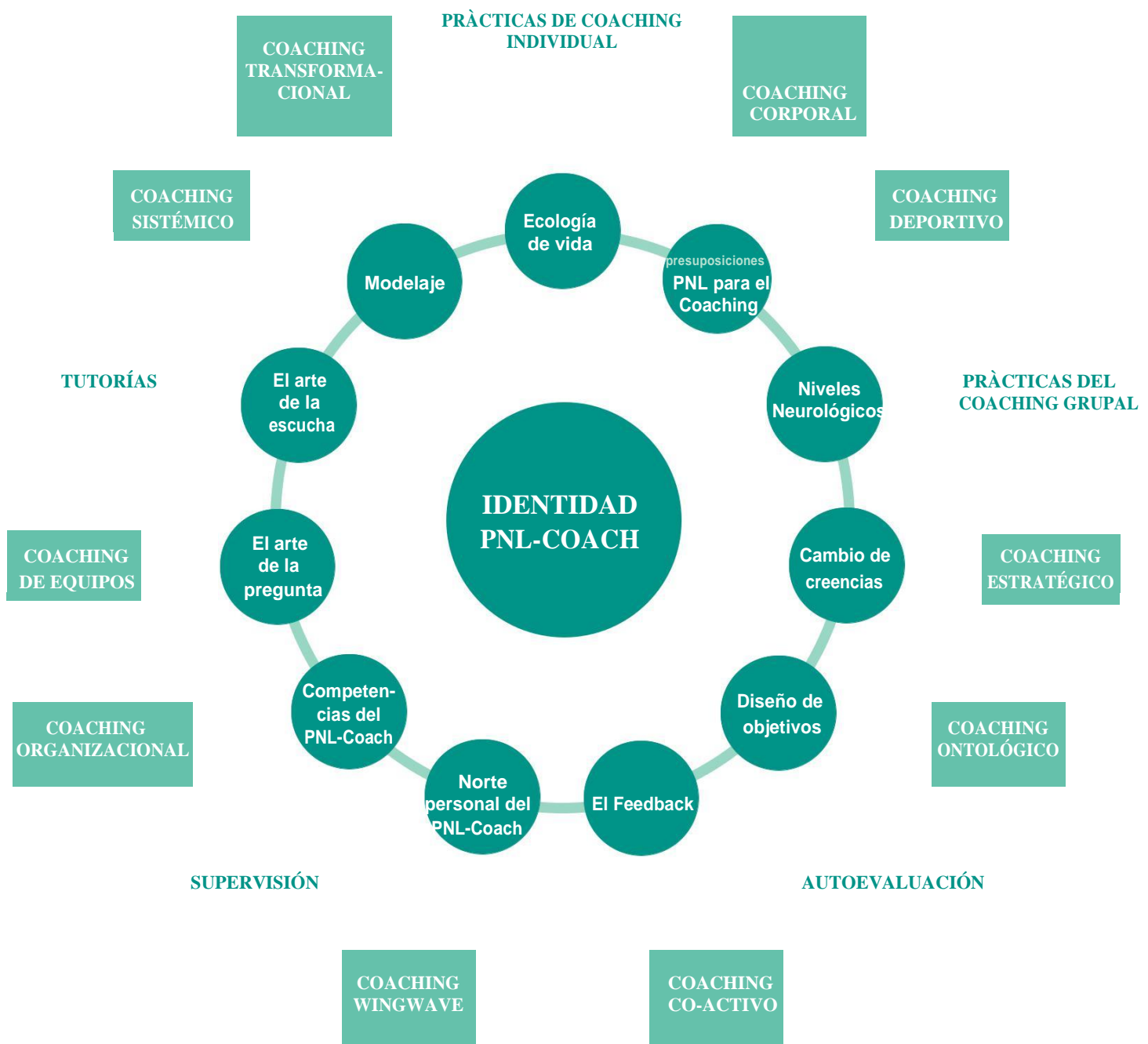
Carol Kauffman

“La mayoría de las personas gastan más tiempo en hablar de los problemas que en afrontarlos”

Henry Ford



ESQUEMA DEL MÁSTER EN COACHING CON PNL



FACILITADORES DEL MÁSTER EN COACHING CON PNL:

XAVIER FLORENSA ALBERICH

PNL-Coach. Formado en Terapia Gestalt y en Programación Neuro Lingüística (PNL). Formado en terapia integrativa en el programa SAT con Claudio Naranjo. Formación en terapia de pareja, modelo integrativo Gestalt y sistémico-relacional. Miembro didacta de la AEPNL y miembro adherente de la AETG.

Tiene formación en varias líneas de coaching, como el coaching sistémico, coaching Generativo con Robert Dilts, Trance Generativo con Stephen Gilligan, coaching con PNL y coaching deportivo. Es también coach Wingwave certificado por el Besser-Siegmund Institut de Hamburgo.

Desarrolla su actividad profesional en los ámbitos de la formación, la consultoría y el acompañamiento individual. Como formador, facilita el aprendizaje de la Programación Neurolingüística y el coaching en el Institut Gestalt de Barcelona, también es supervisor en PNL y en coaching, labor que realiza tanto individualmente como en grupo. Ha participado con dos capítulos del libro PNL & Coaching, una visión integradora, de Vicens Olivé. Así como con algunos artículos en periódicos y publicaciones virtuales..

VICENS OLIVÉ PIBERNAT

Socio-Fundador del Institut Gestalt de Barcelona. Gestalt & PNL-Coach. Profesor d'EGB, Postgraduado en Terapia Cognitivo-Social y en Pedagogía Tera-péutica por la Universidad de Barcelona. Terapeuta gestáltico. Diplomado en Psicoterapia Humanista. Colaborador en los programas SAT de Claudio Naranjo.

Formador y coach Wingwave certificado. Fundador, Didacta y Profesor de Coaching con PNL para Coaches Certificados de la AEPNL. Miembro titular de la AETG. Psicoterapeuta reconocido por la FEAP.

Especialista, formador, coach y supervisor en PNL & Coaching. Facilitador del Desarrollo Organizacional en empresas e instituciones. Ex-Vice-presidente de ICF-España. Miembro de honor de ACT. Coach ACC por ICF. Creador del Máster en coaching y PNL del Institut Gestalt. Autor de los libros: *PNL & Coaching, una visión integradora* y *Comunicación Esencial*.

ANTONIO RUIZ DOMINGO

Desde 2008 colabora como coach y formador de PNL en el Institut Gestalt de Barcelona, donde es miembro del equipo de PNL, participando en los programas de formación de PNL y en el Máster en coaching con PNL.

Ha sido emprendedor, fundando su propia empresa después de ocupar varios puestos de responsabilidad en el sector de telecomunicaciones. También ha facilitado formaciones especializadas en el desarrollo de habilidades de liderazgo con equipos directivos. Está especializado en desarrollo del liderazgo y en intervenciones sistémicas con equipos y organizaciones.

Ingeniero Superior de Telecomunicaciones y Executive MBA por el Instituto de Empresa. Associate Certified Coach (ACC) por ICF. Formado en CTI en San Rafael (California). Máster en Consultoría de Procesos y Desarrollo Organizacional del GR-Institut de Tel-Aviv. Miembro didacta de la asociación Española de PNL (AEPNL). Certificado como coach Wingwave por el Besser-Siegmund Institut de Hamburgo. Certificado en Constelaciones Organizacionales, familiares y coaching sistémico por Infosyon. Máster en Hipnosis Ericksoniana.

Certificado en varias metodologías de liderazgo, como AI&GLP (Action Inquiry & Global Leadership Profila) de Bill Torbert y the Leadership Circle Profile (360º).

BIBLIOGRAFÍA DE COACHING CON PNL

AUTOR	TÍTULO	EDITORIAL
BAKER, L Y FORNER, R.	Coaching personal con PNL.	Dilema.
DILTS, R.	Coaching. Herramientas para el cambio.	Urano.
LEÓN, M.A.	Coaching de PNL. ZEN de PNL.	Gaia.
MCDERMOT, I. Y JAGO, W.	Tu coach interior	Urano.
O'CONNOR, J. Y LAGES, A.	Coaching con PNL.	Urano.
OLIVÉ, V. Y COLABORADORES	PNL & Coaching. Una visión integradora	Rigden-Institut Gestalt.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL DE COACHING

AUTOR	TÍTULO	EDITORIAL
ACUÑA, E. Y OTRO.	Coaching. Análisis del rol organizacional.	Ed. Universitaria.
AMADOR, P.	Autocoaching.	Lulu.com
ANGEL, P. Y OTRO.	Guía práctica del Coaching.	Paidós.
ANWANDTER, P.	Coaching Integral.	RIL Editores
BAYON, F. Y OTROS.	Coaching Realmente.	Pearson.
CABY, F.	El Coaching.	De Vecchi.
CANTERA, J.	Coaching: Mitos y Realidades.	Edipe.
CARDON, A.	Coaching de Equipos.	Gestión 2000.
CARRIL, J.	ZEN Coaching	Díaz de Santos.
COOK, M.J.	Coaching Efectivo.	Mc Graw Hill.
DE MARIANO, R.	¿Qué le pasa a tu jefe? ¿Y a tu jefa?	A.&G.Orgemer.
DEBORDES, P.	Entrenamiento eficaz de los comerciales.	Gestión 2000.
DEBORDES, P.	Formación y motivación de la fuerza de ventas.	Gestión 2000.
DIEZ, A.	El líder interior.	Granica.
DOTLICH, D. Y OTRO.	El entrenamiento en acción (Action coaching).	Paidós Empresa.
FARIÑA, P. Y OTRO.	¡Para mi...! Esto! Palabras de Coach.	Sia editores.
FELDMAN, D.	COACHING.	C.E.R. Areces.
FLEMING, I. Y OTRO.	COACHING.	G. & Orgemer.
GALLWEY, T.	El juego interior del Tenis.	Sirio.
GAUTIER, B. Y OTRO.	Coaching directivo.	Oberon.
GOLDSMITH, M., Y OTROS.	La última palabra en desarrollo de liderazgo.	Pearson Educación.
HARROLD, F.	Sé tu propio coach y mejora tu vida.	Obelisco.
HARVARD BUSINESS.	Coaching y Mentoring.	Deusto.
HERREROS, C.	La sucesión del Líder.	Granica.
HERREROS, C.	El Coaching: Cura, Libera y Subvierte.	Granica.

KAUFMANN, A.E. Y OTRO. KOURILSKY, F.	Coaching y diversidad. Coaching, cambio en las organizaciones.	LID. Pirámide.
LAUNER, V. LAUNER, V. Y OTRO. LEIBLING, M. Y OTRO. LIS ORTEGA, J. LOPEZ, A.	Coaching, un camino hacia nuestros éxitos. Prácticas de Coaching. Coaching: Paso a paso. La campana no ha sonado. La innovación de las personas como objetivo del Coaching.	Pirámide. LID. Gestión 2000. Jorge Lis Ortega Prentice Hall.
MAISEL, E. MENÉNDEZ, J.L. Y OTRO. MIEDANER, T. MILANESE, R. Y OTRO. MUMFORD, J. Y OTRO.	Coaching para el creativo que hay dentro de ti. Abre el melón. Coaching para el éxito. Coaching Estratégico. Coaching para dummies.	Obelisco. Santillana. Urano. Herder. Granica.
NEENAN, M. & OTRO.	Coaching para vivir.	Paidós Plural.
PALOMERAS, J. PAYERAS, J. PIQUERAS, C.	Coaching con perspectiva sistémica. Coaching y Liderazgo. El jardinero en la empresa.	Ediciones Atenas. Díaz de Santos. Profit.
RAVIER, L. RICHARDSON, P. RODRÍGUEZ F. C. ROSINSKI, P.	Arte y ciencia del Coaching. Coaching Personal. Tácticas de Coaching para mujeres. Coaching y cultura.	Dunken. Mens Sana. Síntesis. Gran Aldea.
SALAZAR, G. Y OTRO, M. SAMSÓ, R. SILVESTRE, J. Y MENEDEZ, J.L. SMART, J.K. SOLER. M.R. SOMERS, M. SUGRAÑES, Q. Y TORNER, T.	Coaching en acción. 100 Preguntas que cambiarán tu vida. El pez que tenía sed. Coaching y Feedback Eficaces. MENTORING. Dominar las técnicas del coaching. Tira y afloja: La Biblia del Coaching.	Mc Graw Hill. Obelisco. El País Literario. Gestión 2000. Gestión 2000. Gestión 2000. De Juventud.
VALDERRAMA, B. VILLALONGA, M. Y OTRO. VILLALONGA, M., Y OTROS. WHITMORE, J. WHITMORE, J. WHITWORTH, L. Y OTROS. WILLIAMS, R.L.	Desarrollo de competencias de Mentoring y Coaching. Progreso directivo y Coaching empresarial. Coaching Directivo: Desarrollo del Liderazgo. Entrenando para el desempeño empresarial. Coaching. Coaching CO-ACTIVO. ¿Qué tal lo hago? Los secretos del Feedback.	Prentice Hall. Ed. Universitarias. Ariel Paidós Empresa. Paidós Empresa. Augere. Alienta.
WOLK, L. WOLK, L.	Coaching, El arte de soplar brasas. Coaching, El arte de soplar brasas en acción.	Granaldea. Granaldea Editores.
ZEUS, P. Y SKIFFINGTON, S. ZEUS, P. Y SKIFFINGTON, S.	Coaching en el trabajo. Guía completa. Coaching práctico en el trabajo.	Mc Graw Hill. Mc Graw Hill.

“Somos responsables de nuestras propias vidas. Nuestra conducta es una función de nuestras decisiones, no de nuestras condiciones”

Stephen Covey