



COACHING Y LIDERAZGO

Introducción

Descripción breve

¿Qué es el coaching ontológico? - ¿Cuántos estilos de coaching hay? - ¿Qué beneficios aporta al desarrollo personal?

Autor: Ramiro Covarrubias
Senior Coach Ontológico Profesional – NºAs. 1446



INTRODUCCIÓN AL COACHING ONTOLÓGICO

El coaching ontológico es una disciplina que se enfoca en el desarrollo personal y profesional de las personas a través de la transformación de su manera de ser y de su manera de ver el mundo. Se basa en la ontología, la filosofía que estudia la naturaleza del ser, y busca ayudar a las personas a comprender y mejorar su manera de ser en el mundo, de manera que puedan alcanzar sus objetivos y vivir una vida más plena y satisfactoria.

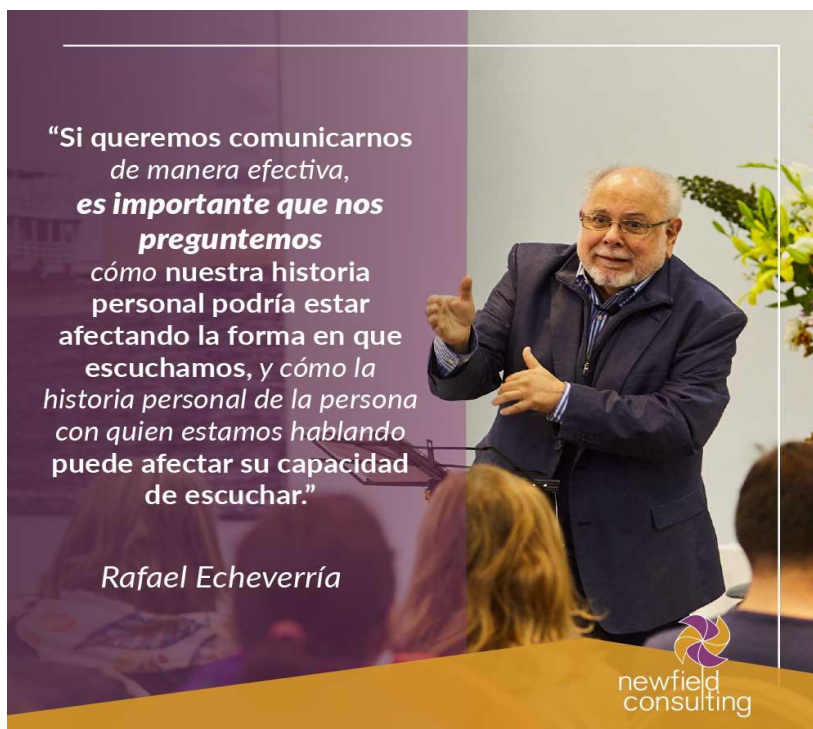
El coaching ontológico se centra en el individuo en su totalidad, considerando su forma de pensar, sentir y actuar, y cómo esto influye en su percepción y comportamiento en el mundo. A través del coaching ontológico, las personas aprenden a descubrir sus creencias limitantes, patrones de comportamiento y obstáculos emocionales, ya desarrollan habilidades para superarlos y alcanzar sus objetivos.

En resumen, el coaching ontológico es una herramienta poderosa para el desarrollo personal y profesional, que busca ayudar a las personas a transformarse a sí mismas, a través de una comprensión profunda de su ser y su relación con el mundo.

La historia del coaching se remonta a la antigua Grecia, donde los filósofos utilizaron la técnica de hacer preguntas y escuchar activamente para ayudar a sus estudiantes a desarrollar su pensamiento crítico y su capacidad de reflexión. Sin embargo, el coaching moderno se desarrolló a lo largo del siglo XX.

En la década de 1950, Timothy Gallwey, un jugador de tenis estadounidense, comenzó a aplicar los principios del coaching a su propio juego. Gallwey se dio cuenta de que su juego mejoraba cuando se concentraba en el proceso de jugar en lugar de preocupación.

El coaching ontológico es un enfoque de coaching que se basa en la ontología, que es la rama de la filosofía que estudia la naturaleza de la realidad, la existencia y el ser humano. Este enfoque se originó en Argentina en la década de 1980, cuando el filósofo y educador Rafael Echeverría comenzó a aplicar los principios ontológicos en el ámbito del coaching.





Echeverría se inspiró en la obra del filósofo alemán Martin Heidegger, quien desarrolló una ontología fenomenológica que buscaba comprender la existencia humana y su relación con el mundo. Echeverría integró los conceptos ontológicos de Heidegger con técnicas de coaching y creó un enfoque de coaching que se centraba en la transformación del ser humano a nivel ontológico.

En la década de 1990, el coaching ontológico comenzó a extenderse a otros países de Latinoamérica y, posteriormente, a Europa y Estados Unidos. Hoy en día, el coaching ontológico es una disciplina consolidada que cuenta con numerosas escuelas y certificaciones.

El coaching ontológico se enfoca en la comprensión de cómo las personas interpretan y construyen su realidad, y cómo esas interpretaciones afectan su manera de ser y actuar en el mundo. Los entrenadores ontológicos ayudan a sus clientes a tomar conciencia de sus patrones de pensamiento y acción, ya transformarlos para lograr sus metas y objetivos de manera más efectiva y auténtica.

La ontología del lenguaje es una teoría desarrollada por los autores chilenos Humberto Maturana y Francisco Varela que sostiene que el lenguaje es fundamental para la construcción de la realidad en la que vivimos y que, por lo tanto, nuestras percepciones y acciones están influenciadas por el lenguaje que utilizamos.

Según esta teoría, el lenguaje no es solo un medio de comunicación entre individuos, sino que también tiene un impacto profundo en cómo entendemos el mundo y cómo interactuamos con él. La ontología del lenguaje se basa en la idea de que la realidad no está "ahí afuera" de manera objetiva, sino que está construida por la interacción lingüística entre las personas y el mundo que les rodea.

En resumen, la ontología del lenguaje sostiene que el lenguaje es esencial para nuestra comprensión del mundo y que, al cambiar nuestra forma de hablar y de escuchar, podemos transformar nuestra realidad y nuestras relaciones con los demás.

Existen muchos estilos de coaching y la cantidad exacta varía dependiendo de cómo se clasifiquen y se definan. Aquí hay una lista de algunos de los estilos de coaching más comunes:

1. Coaching ontológico
2. Coaching ejecutivo
3. Coaching organizacional
4. Coaching de vida
5. Coaching de liderazgo
6. Coaching de equipo
7. Coaching deportivo
8. Coaching cognitivo-conductual
9. Coaching transpersonal
10. Coaching de negocios

Cada estilo de coaching tiene sus propias técnicas, herramientas y enfoques únicos que se utilizan para ayudar a los clientes a alcanzar sus objetivos y maximizar su potencial. Es importante tener en cuenta que



muchos coaches utilizan una combinación de estilos de coaching y adaptan su enfoque a las necesidades individuales de cada cliente.

Lo importante a tener en cuenta en esta disciplina al momento de contratar un profesional, es conocer a donde se formó, que escuela lo certificó o que institución lo avala.

En el caso de los profesionales de Argentina, hay solo dos asociaciones que avalan y certifican la formación de coaches profesionales. Cada asociación a su vez cuenta con sus escuelas avaladas.

- AACOP. Asociación Argentina de Coaching Ontológico Profesional.
- ICF Argentina: Federación Internacional de Coaching



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE
COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL



www.icfargentina.ar

1. Coaching Ontológico:

El coaching ontológico es una disciplina que se enfoca en el desarrollo humano y en ayudar a las personas a alcanzar sus metas y objetivos. Se basa en la ontología, la rama de la filosofía que estudia la naturaleza del ser y la existencia.

En el coaching ontológico, el coach trabaja con el cliente para explorar su forma de ser y de estar en el mundo, y para ayudar a identificar y superar los obstáculos que le impiden alcanzar sus objetivos. Se utiliza un enfoque integral que considera la dimensión emocional, corporal, cognitiva y espiritual del ser humano.





El coaching ontológico se enfoca en el cambio de perspectiva y en el desarrollo de nuevas habilidades y competencias, en lugar de utilizar únicamente en la resolución de problemas. También se presta atención a la forma en que las palabras y el lenguaje influyen en la forma en que una persona se percibe a sí misma y al mundo que la rodea.

En resumen, el coaching ontológico es una disciplina que busca promover el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades a través del autoconocimiento y el cambio de perspectiva.

2. Coaching Ejecutivo

El coaching ejecutivo es un proceso de entrenamiento y apoyo personalizado dirigido a profesionales y ejecutivos en el ámbito empresarial para ayudarlos a mejorar su desempeño en el trabajo y alcanzar sus objetivos profesionales.

El coaching ejecutivo se centra en el de habilidades, competencias y estrategias efectivas para la gestión del liderazgo, la toma de decisiones, la resolución de conflictos, la comunicación efectiva y la gestión del tiempo. También puede ayudar a los ejecutivos a mejorar su capacidad para establecer y alcanzar metas profesionales a largo plazo.

El proceso de coaching ejecutivo suele ser llevado a cabo por un coach profesional, que trabaja de manera individualizada con el ejecutivo, ya menudo implica una serie de sesiones periódicas en las que se discuten los objetivos y se fortalecen los planes de acción para alcanzarlos. A lo largo del proceso, el coach puede proporcionar retroalimentación, apoyo y orientación al ejecutivo, así como herramientas y recursos para ayudar a alcanzar sus objetivos.

En resumen, el coaching ejecutivo es una herramienta valiosa para mejorar el desempeño de los ejecutivos y profesionales en el ámbito empresarial, y puede ayudarlos a alcanzar sus metas y objetivos profesionales.

3. Coaching Organizacional

El coaching organizacional es una práctica que tiene como objetivo mejorar el desempeño y el potencial de los individuos, equipos y organizaciones en el ámbito laboral. Consiste en un proceso de acompañamiento y guía que ayuda a las personas y equipos a identificar y alcanzar sus objetivos, así como a desarrollar habilidades y competencias para enfrentar los y oportunidades desafíos en su trabajo.

El coaching organizacional se enfoca en el desarrollo de las habilidades de liderazgo, la gestión del cambio, la comunicación, la toma de decisiones, la resolución de conflictos, la motivación y el trabajo en equipo, entre otras áreas importantes para el éxito de una organización. El coaching puede ser llevado a cabo por un entrenador interno o externo, y puede involucrar tanto a individuos como a equipos enteros.

El proceso de coaching organizacional generalmente comienza con una evaluación de las necesidades y objetivos de la organización, seguida de la identificación de las áreas en las que se requiere un mayor desarrollo. A partir de allí, se establecieron metas y planes de acción específicos, y se llevan a cabo sesiones de coaching regulares para monitorear el progreso y ajustar el enfoque si es necesario.

El coaching organizacional puede ser beneficioso para las organizaciones de muchas maneras, incluyendo el aumento de la motivación y el compromiso de los empleados, la mejora de la productividad y la eficiencia, la reducción de la rotación de personal y el fortalecimiento de la cultura y los valores organizacionales.

4. Coaching de vida.

El coaching de vida es una práctica de entrenamiento personal que tiene como objetivo ayudar a las personas a identificar y alcanzar sus objetivos y personales, a través de la exploración de sus valores, habilidades, motivaciones y creencias. El coaching de vida se enfoca en el presente y en el futuro, ayudando a las personas a desarrollar un plan de acción concreto para lograr sus metas.

El coaching de vida se basa en la premisa de que cada persona tiene la capacidad de alcanzar su máximo potencial, y que el coach actúa como un facilitador en este proceso. El coach de vida utiliza una variedad de técnicas y herramientas para ayudar a las personas a definir sus objetivos y crear un plan de acción para lograrlos. Esto puede incluir preguntas reflexivas, ejercicios de visualización, pruebas de personalidad y evaluaciones, entre otros.

El coaching de vida puede abarcar una amplia gama de temas, desde la gestión del tiempo y el estrés, hasta la mejora de habilidades sociales y la toma de decisiones. Los clientes pueden ser cualquier persona que busque un cambio en su vida, ya sea en su carrera, relaciones, salud o bienestar en general.

Es importante tener en cuenta que el coaching de vida no es lo mismo que la terapia, ya que se enfoca en el presente y el futuro, y no en la exploración del pasado y de problemas emocionales profundos. El coaching de vida se enfoca en la acción y el logro de objetivos concretos, mientras que la terapia se enfoca en el tratamiento de problemas emocionales y psicológicos.

5. Coaching de liderazgo.

El coaching de liderazgo es un proceso mediante el cual un coach (entrenador) trabaja con un líder (gerente, directivo, ejecutivo, etc.) para ayudar a mejorar su capacidad para liderar, motivar y guiar a su equipo o a la organización en general.

El coaching de liderazgo puede incluir una variedad de técnicas y herramientas, como la evaluación de habilidades y debilidades del líder, la identificación de objetivos y metas a largo plazo, el desarrollo de planes de acción y la revisión y retroalimentación continua del progreso.

El objetivo final del coaching de liderazgo es mejorar la eficacia del líder en el cumplimiento de los objetivos de la organización, así como mejorar su capacidad para trabajar de manera efectiva con su equipo y otros colegas en la empresa. El coaching de liderazgo también puede ayudar a los líderes a desarrollar habilidades como la comunicación efectiva, la gestión del tiempo, la resolución de conflictos y la toma de decisiones, entre otras habilidades importantes para liderar con éxito.





6. Coaching de equipo.

El coaching de equipo es una técnica de coaching que se enfoca en el desarrollo y mejora del desempeño de un equipo de trabajo. En lugar de trabajar con individuos de forma aislada, el entrenador de equipo trabaja con el grupo completo para ayudar a alcanzar sus objetivos de manera más efectiva.

El coaching de equipo se enfoca en mejorar la comunicación, la colaboración y la sinergia entre los miembros del equipo. El entrenador ayuda a identificar las fortalezas y debilidades del equipo, y desarrolla planes de acción para abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades.

El coaching de equipo también puede involucrar el desarrollo de habilidades de liderazgo en los miembros del equipo, así como la mejora de la motivación y el compromiso. En última instancia, el objetivo del coaching de equipo es mejorar el desempeño del equipo y lograr resultados más exitosos.

7. Coaching deportivo.

El coaching deportivo es un proceso en el que un coach o entrenador profesional trabaja con atletas o equipos deportivos para ayudar a alcanzar sus metas y maximizar su potencial. El coaching deportivo puede abarcar una amplia variedad de áreas, desde mejorar la técnica y el rendimiento físico, hasta desarrollar habilidades mentales como la concentración, la confianza y la motivación.

El coaching deportivo implica trabajar con los atletas para identificar sus fortalezas y debilidades, establecer objetivos claros y realistas, y crear planes de acción para lograrlos. El entrenador puede brindar retroalimentación constante sobre el progreso del atleta, ayudar a superar obstáculos y desafíos, y brindar apoyo emocional y motivación.

En resumen, el coaching deportivo es un proceso de colaboración entre un coach y un atleta o equipo deportivo, que tiene como mejorar el rendimiento deportivo y la satisfacción personal.

8. Coaching cognitivo-conductual.

El Coaching Cognitivo-Conductual es un enfoque terapéutico que combina los principios del coaching y la psicología cognitivo-conductual para ayudar a las personas a alcanzar sus metas y superar problemas emocionales y de comportamiento.

Este enfoque se basa en la idea de que las personas pueden cambiar su forma de pensar y comportarse a través de la identificación y modificación de patrones de pensamiento y conducta negativa. El coaching cognitivo-conductual trabaja con el cliente para identificar sus pensamientos negativos y reemplazarlos con pensamientos más positivos y realistas. También se centra en la identificación de patrones de comportamiento no saludable y en la adopción de nuevos comportamientos más saludables.

Durante las sesiones de coaching cognitivo-conductual, el coach trabaja con el cliente para establecer metas claras y específicas y desarrollar un plan de acción para lograr esas metas. El coach también ayuda al cliente a desarrollar habilidades y estrategias para superar los obstáculos que pueden surgir en el camino hacia el logro de sus objetivos.

En resumen, el coaching cognitivo-conductual es un enfoque terapéutico que utiliza la psicología cognitivo-conductual y los principios del coaching para ayudar a las personas a superar problemas emocionales y de comportamiento, establecer metas claras y específicas, y desarrollar habilidades y estrategias para lograr esas metas.

9. Coaching transpersonal.



El coaching transpersonal es una modalidad de coaching que se enfoca en el desarrollo personal y espiritual del individuo. Se basa en la idea de que el ser humano tiene una dimensión trascendental y que su desarrollo no puede limitarse solamente al ámbito material o físico.

El coaching transpersonal busca que la persona explore su propia identidad más allá de los roles que desempeña en su vida cotidiana, y que se conecte con su verdadero ser. De esta manera, se busca que la persona logre un mayor autoconocimiento, comprensión y aceptación de sí mismo, lo que puede llevar a un mayor bienestar emocional, espiritual y físico.

En este tipo de coaching se utiliza una metodología que incluye herramientas y técnicas que provienen de la psicología transpersonal, la filosofía oriental, la meditación, la visualización y otras disciplinas. El objetivo es ayudar al coachee a identificar y superar sus bloqueos emocionales y mentales, para que pueda alcanzar sus metas personales y profesionales desde una perspectiva más amplia y significativa.

10. Coaching de negocios.

El coaching de negocios es un proceso en el cual un coach, que es un profesional especializado en la materia, trabaja con un individuo o grupo de personas en el ámbito empresarial para ayudar a alcanzar sus objetivos. El objetivo principal del coaching de negocios es mejorar el rendimiento y los resultados en el ámbito empresarial a través del desarrollo personal y profesional de los individuos involucrados.

Durante el proceso de coaching de negocios, el coach y el cliente trabajan juntos para identificar las áreas en las que se puede mejorar el rendimiento y se definirán objetivos claros y específicos para el éxito empresarial. El coach proporciona herramientas y técnicas para ayudar al cliente a desarrollar habilidades de liderazgo, gestión de tiempo, comunicación efectiva y resolución de conflictos, entre otras.

El coaching de negocios también puede involucrar el análisis de los procesos y sistemas empresariales para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para optimizar la eficiencia y la rentabilidad. Además, el coaching de negocios puede ayudar a los individuos a superar los desafíos y barreras que pueden estar progresando su desempeño ya mantener un enfoque claro y consistente en la consecución de sus objetivos empresariales.

En resumen, el coaching de negocios es una herramienta valiosa para mejorar el rendimiento empresarial y para ayudar a los individuos a alcanzar sus objetivos personales y profesionales.

Estudiar coaching o hacer sesiones de coaching puede ofrecer varios beneficios, entre ellos:

- **Mejora de habilidades de comunicación:** El coaching se enfoca en ayudar a los individuos a comunicarse de manera efectiva. Al estudiar coaching o hacer sesiones de coaching, puedes aprender cómo mejorar tus habilidades de comunicación, lo que te permitirá establecer relaciones más efectivas con los demás.
- **Mayor autoconocimiento:** El coaching se enfoca en ayudar a las personas a comprender sus fortalezas y debilidades. Al estudiar coaching o hacer sesiones de coaching, puedes mejorar tu autoconocimiento y descubrir qué es lo que te motiva y te impulsa en la vida.
- **Desarrollo de habilidades de liderazgo:** El coaching puede ser especialmente útil para aquellos que desean desarrollar habilidades de liderazgo. Al estudiar coaching o hacer sesiones de coaching, puedes aprender cómo motivar y guiar a los demás, lo que puede ser útil en muchos contextos, incluyendo el ámbito empresarial.

- Mejora de la toma de decisiones: El coaching se enfoca en ayudar a las personas a tomar decisiones informadas y efectivas. Al estudiar coaching o hacer sesiones de coaching, puedes aprender a analizar situaciones y tomar decisiones de manera más efectiva.
- Mejora del rendimiento: El coaching puede ayudar a las personas a alcanzar sus metas y objetivos. Al estudiar coaching o hacer sesiones de coaching, puedes aprender cómo establecer objetivos claros y realistas, y cómo crear planes de acción efectivos para lograr esos objetivos.



Por lo tanto, estudiar coaching o hacer sesiones de coaching puede ayudarte a mejorar tu vida personal y profesional al ayudarte a desarrollar habilidades de comunicación, autoconocimiento, liderazgo y toma de decisiones.