

PSICOLOGÍA Y COACHING EN ESPAÑA

LUIS PICAZO MARTÍNEZ

COP Madrid

PILAR DEL PUEBLO LÓPEZ

COP Comunidad Valenciana

MAITE SÁNCHEZ-MORA GARCÍA

COP Catalunya



Contenido

DOCUMENTO BASE.....	3
El marco de la psicología para el coaching	
FICHA 1.....	21
El coaching como subdisciplina de la psicología	
FICHA 2	27
Protagonismo de la práctica profesional acreditada	

Documento base.

Psicología y Coaching en España

1. INTRODUCCIÓN

1.1. *presentación del curso*

Este curso se ha elaborado con el propósito de ofrecer un marco de la psicología para el coaching y sus autores son profesionales seniors colegiados con amplia trayectoria profesional en el área de la psicología del trabajo y las organizaciones así como del coaching.

Es la intención, poner luz sobre un tema de mucha actualidad a la vez que controvertido. Se pretende encuadrar y facilitar vías para psicólogos y psicólogas que quieran entrar en el tema del coaching, que quieran conocer la aportación de la psicología al coaching, orientaciones y modelos así como las contribuciones de los colegios profesionales a través de sus iniciativas y proyectos.

También hace referencia al movimiento internacional cuyo propósito es dar identidad a esta disciplina que integra las corrientes psicológicas en el coaching (no solo la psicología humanista), que se caracteriza por su rigor científico y tiene carácter transversal.

Son diversos tanto los enfoques como los contenidos que pueden tratarse bajo el mismo marco del título PSICOLOGÍA Y COACHING EN ESPAÑA. Cabe resaltar que en la actualidad se encuentran diversas denominaciones, aunque prevalece una misma esencia y rigor, cuando el marco es el de colegios profesionales de la psicología.

Estas denominaciones son:

- ✓ Psicología y Coaching,
- ✓ Psicología del Coaching,
- ✓ Psicología Coaching,
- ✓ Coaching Psychology (cuya traducción al español es Psicología Coaching),
- ✓ Coaching Psicológico.
- ✓ Obsérvese que en 4 de las 5 denominaciones, **Psicología** es el término inicial.

Teorías, modelos, investigaciones, aplicaciones, acreditaciones profesionales para una buena praxis del psicólogo/a coach. Sea cual sea su ámbito de especialización y tipo de clientes es necesario que el/la profesional sepa ser, estar y hacer en la relación con clientes y coachees. Como profesional se guía por el marco legal vigente de los derechos y obligaciones del código deontológico de su colegio profesional.

Para abordar el detalle de la actuación profesional se comenzará por un encuadre general que permitirá situar la Psicología en el contexto de ciencia y disciplina y que está al servicio de personas y comunidades. Se encontrarán múltiples referencias a publicaciones nacionales e internacionales sobre Psicología Coaching. La misma inquietud por profundizar y avanzar en el ámbito del coaching desde la psicología que si bien el primer contacto con el movimiento internacional Coaching Psychology fue en Londres en el año 2007, es a partir del 2009 cuando empieza a estrecharse la relación. Desde diciembre del 2010 se celebran congresos internacionales de Coaching Psychology en ciudades diversas para favorecer y potenciar las relaciones internacionales y el compartir conocimiento y actualizaciones. Cabe destacar que en mayo del 2013 se presentó la ponencia "Coaching Psychology in Spain: overview of the present scenario".

1.2. *La psicología al servicio de las personas y comunidades*

La conceptualización científica de la psicología engloba dos grandes áreas como son la básica y la aplicada; también enfoques diferentes como son la psicología tradicional y la psicología positiva.

En su razón de ser está la psicología al servicio de las personas y comunidades en su sentido más amplio y no viceversa.

La comunicación humana juega un papel muy protagonista en la vida cotidiana de relación de las personas tanto si sufren algún tipo de patología como si no. Hay muchos estudios que ayudan a comprender cómo se llega a tener un

control de las propias emociones en el plano verbal. Sin embargo en el plano no verbal las dificultades son mayores debido a que los estudios del lenguaje no verbal tienen un contenido alto de idiosincrasia cultural.

En la actualidad la **Neurociencia** está aportando nuevos descubrimientos. Hallazgos de la neurociencia cognitiva han profundizado en desafíos conceptuales también de la psicología y ahora toca ver cómo interpretarlos en la práctica de la psicología coaching.

La psicología de los juicios o toma de decisiones, así como establecimiento de metas, autocontrol y autoregulación son ejemplos de cómo se puede aplicar en la práctica del coaching.

Tal como manifestó Anders Myszak durante el 1st International Congress of Coaching Psychology in UK: la psicología como ciencia que estudia la mente y comportamiento humano puede ser de gran ayuda para el bienestar individual y colectivo de las personas. En un proceso de coaching es frecuente que el contenido esté vinculado a la comunicación y relación humana, pero no solo.

El proceso en sí mismo se construye a través de la relación y por lo tanto la comunicación de coach y coachee.

¿Cómo se materializa ese servicio a las personas?

Psicólogos y psicólogas trabajan en un amplio abanico de áreas de la sociedad. Para atender sus demandas, diagnosticar, intervenir y acompañar están organizados por áreas profesionales clásicas de conocimiento.

Sus intervenciones pueden ser para promoción de la salud, prevención y curación, pero no solo. Las intervenciones sociales de los profesionales de la psicología pueden potenciar individuos, grupos y equipos en organizaciones y comunidades.

El/la profesional de la psicología, con competencia para ello, puede **dar servicio** a la población en muchos aspectos. Para velar por el buen servicio, existen los colegios profesionales bajo el paraguas del Consejo General de la Psicología.

Compartir la ciencia de la psicología con la sociedad es importante para poder darle un buen servicio. Para ello contamos tanto los estatutos que lo regulan, como el código ético-deontológico, como las acreditaciones profesionales como manuales y guías de buenas prácticas en el ejercicio profesional.

1.3. Orientaciones o aplicaciones

En síntesis, las dos grandes orientaciones o líneas de intervención en coaching son las denominadas **life coaching** (coaching personal) y **executive coaching** (para profesionales). Este último da lugar a variantes, según su ámbito de aplicación (en organizaciones o profesionales libres), según su modalidad (**individual y de equipos**) y según el nivel (organizacional -para directivos y mandos- y estratégico, para la alta dirección).

Es interesante esta diferenciación, pues las bases y los métodos de intervención pueden ser diferentes, si bien muchos autores y profesionales convienen en que, siendo el coaching personal más holístico, en el proceso frecuentemente se abordan temas que impactan en lo profesional, y viceversa. El coaching de equipos tiene características singulares que requieren especialización añadida.

1.4. Diferencias entre coaching y otras intervenciones

El campo del coaching comparte sus límites con otras prácticas y es colindante del counselling, mentoring, training y psicoterapia..

En el *background* de los psicólogos coaches prevalece la especialidad de psicología clínica, counselling y/u organizacional. Es habitual que las promotoras locales de la Coaching Psychology sean las divisiones de trabajo y organizaciones de las asociaciones estatales.

Psicoterapia

El coaching, a diferencia de la terapia, no se centra en problemas emocionales, situaciones pasadas o experiencias traumáticas. La prioridad del paciente que acude a psicoterapia es tratar sus disfunciones emocionales y mejorar su estado de ánimo. En cambio, el cliente de psicología coaching está orientado al futuro y al desarrollo de estrategias y planificación de acciones para el logro de sus objetivos en las distintas áreas de su vida.

Según Michael Cavanagh en su artículo Problemas de salud mental y clientes difíciles en Coaching Ejecutivo y traducido por psicólogas coaches acreditadas por el COPC:

“Un ejemplo en el cual el coaching puede causar daño es el caso de los clientes deprimidos. El coaching implica el establecimiento de metas, a menudo utilizando objetivos ambiciosos. Sin embargo, los clientes deprimidos se enfrentan a importantes dificultades para iniciar y mantener comportamientos dirigidos a metas. El coach, sin saberlo, puede alentarles a establecer metas más allá de su capacidad actual. De hecho, dichos clientes pueden intentar establecer dichas metas espontáneamente, esperando que esto les ayude a superar su falta de energía y motivación. La imposibilidad de lograr estos objetivos puede afianzar aún más la sensación de desesperación y desesperanza, y puede que estos clientes salgan del coaching mucho peor. Si su depresión y desesperanza es lo suficientemente grave, el fracaso en el coaching puede ser incluso potencialmente mortal.”

Mentoring

La relación de mentoring es de más larga duración que la de coaching y se basa en la transmisión de conocimiento. Es más directivo e informal que el coaching. El tiempo no es específico y contratado al contrario que en el coaching.

Según el relato de Homero es la diosa Atenea quien toma la forma de mentor en la Odisea del autor Homero. Cuando Ulises , rey de Iraca partió para la guerra de Troya encomendó la educación de su hijo Telemaco a Mentor. Un mentor ejerce la influencia en su tutelado o mentorado potenciando motivación y respeto. Hay evidencia de las ventajas de los programas de mentoring en la empresa. Si bien, para que sean realmente efectivos han de incluir factores como: buena coordinación y pilotaje internos; comunicación , expectativas y metodología claras; contexto estructurado; profesionales y mentorandos bien seleccionados y sensibilización, capacitación , seguimiento y apoyo continuo a los mentores.

Counseling

Aunque en España está poco extendido este término, no ocurre lo mismo en otras partes del mundo. Puede ser el ejemplo de USA y UK. Cuando se contrasta coaching y counselling se está aplicando al mismo tiempo que el cliente es quien tiene los recursos o tiene la implicación para encontrar la solución. Metas clínicas vs metas no clínicas, ejercido por un counsellor o psicoterapeuta vs ejercido por un coach o psicólogo coach.

Su enfoque está basado en el modelo medico vs enfoque no basado en el modelo medico sino de coaching.

Consultoría

La consultoría desde la psicología es una disciplina orientada a evaluar e intervenir a nivel individual, grupal y/u organizacional.

Los psicólogos/as consultores habitualmente ejercen en el ámbito de la dirección de personas de las organizaciones, de sistemas como selección, formación, desarrollo organizacional. El consultor/a es experto/a en un determinado ámbito y su rol es aconsejar a su cliente y orientarle sobre los pasos que debe seguir. En el coaching no se dan consejos ni se le dice al cliente lo que tiene que hacer.

Formación

La misión de la formación es instruir y está enfocada a la tarea, habilidad o trabajo a aprender. El conocimiento va del exterior al interior. En coaching la dirección es a la inversa, pues se cuenta con que el conocimiento está dentro. Aunque ambos son procesos de aprendizaje, vemos que tienen un propósito diferente.

El formador tiene el conocimiento y lo transmite a sus alumnos. Define los objetivos a conseguir y enseña el camino a seguir. En el coaching es el coachee quien define sus propios objetivos, traza el camino a seguir y aprende a aprender y a encontrar sus propias respuestas.

CAMBIO REMEDIATIVO	CAMBIO GENERATIVO
Consultoría	Enseñar
Mentoring	Entrenar
Aconsejar	Coaching

2. DEONTOLOGÍA DE LA PSICOLOGÍA PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL

2.1. El Código deontológico

La ética y deontología laboral hace referencia a la actuación profesional. Está constituida por derechos y obligaciones morales y se ciñe al marco legal vigente a través del código deontológico profesional. Etimológicamente es de origen griego y con dos significados: uno hace referencia a hábitos y costumbres y el otro al modo de ser y carácter.

Los psicólogos/as colegiados/as del estado español se rigen por el código deontológico del Consejo así como por el de su colegio autonómico.

El código deontológico de la profesión del psicólogo está destinado a servir como regla de conducta profesional en el ejercicio de la psicología en cualquiera de sus modalidades.

La actividad del psicólogo/a se rige por encima de todo, por los principios de convivencia y legalidad democrática establecida en la comunidad autonómica y en el estado español.

Así el código deontológico del Consejo consta de 61 artículos que quedan recogidos en los siguientes apartados:

- ✓ Título Preliminar
- ✓ Principios generales
- ✓ De la Competencia profesional y de la relación con otros profesionales
- ✓ De la intervención
- ✓ De la investigación y docencia
- ✓ De la obtención y uso de la información
- ✓ De la publicidad
- ✓ De los honorarios y remuneración
- ✓ Garantías procesales.

En los colegios profesionales autonómicos se trabaja día a día gestionando las consultas, demandas y expedientes deontológicos así como organizando actividades que permiten avanzar en el conocimiento de la actuación profesional. Se hace a través de las comisiones de deontología, cargos de confianza de las juntas de gobierno de los colegios.

2.2. Estudio: “Psicología y deontología: estudio empírico basado en dilemas éticos”

Estudios como “**Psicología y deontología: estudio empírico basado en dilemas éticos**”

dirigido por Javier Urrea en 2008 es otro ejemplo que revela la situación del conocimiento de los principios deontológicos por los profesionales de la psicología. El objetivo de dicho estudio fue conocer los temas o situaciones que generan dilemas a los profesionales psicólogos/as y cómo responden ante ellos, así como si el tipo de diferencias en las respuestas son debido al desconocimiento del código deontológico, a la interpretación subjetiva del artículo referente, a la inexistencia del mismo o a una redacción errónea.

Para ello se pasó un cuestionario compuesto por 124 dilemas, que contestó 723 psicólogos/as de todo el país.

- ✓ Entre las hipótesis principales encontramos que quienes han terminado la carrera más recientemente estarán mejor formados en ética y deontología y que existirán pocos dilemas, pero muy significativos, que reúnan respuestas absolutamente opuestas entre el pensar de unos psicólogos/as y otros/as.

El estudio arroja resultados como que la formación de los psicólogos/as en ética deontológica es escasa y teórica y muchas veces nula y no se ratifica la hipótesis de que los recién titulados estén mejor formados en ética y deontológica que los veteranos/as. Una asignatura pendiente es enseñar a los alumnos ética y deontología profesional y cómo afrontar la resolución de conflictos. Finaliza el estudio con 23 propuestas de futuro como consecuencia de los resultados.

El código abarca todas las especialidades de la psicología, por lo tanto es común a la práctica profesional. Cabe resaltar que el/la **psicólogo/a coach** se compromete con el código deontológico de su profesión como garantía de buenas prácticas en saber hacer, ser y estar.

Sin embargo se presentan algunos escenarios específicos de la psicología coaching aplicada.

2.3. Estudio: “Ética en Coaching: marco de toma de decisiones éticas para psicólogos/as coaches”

En el marco internacional hay autores que prestan especial atención a la ética de los psicólogos/as coaches. El resultado se encuentra en las conferencias y papers de investigación presentados en jornadas y congresos internacionales de Coaching Psychology. Posteriormente suelen publicar artículos en las revistas “The Coaching Psychologist”, “International Coaching Psychology review” y “Coaching Psychology International”. Cabe resaltar que desde 2009 “The Coaching Psychologist” publica la Columna sobre ética donde se reflexiona y se proponen ejemplos de dilemas éticos para provocar el debate.

Passmore y Duffy han profundizado en el estudio de la ética de la psicología coaching para enseñanza de la misma y una buena práctica profesional

Los conocidos códigos éticos del mundo del coaching ofrecen la estructura pero no ofrecen control de todos los aspectos de la profesión. Sirven para entender los principios éticos que deben regir en la práctica profesional pero no ofrecen guía práctica a los psicólogos coaches para resolver sus dilemas éticos del día a día. Cabe resaltar que los códigos deontológicos de los profesionales de la psicología en el estado español son guía para estudios científicos y se vela por su actualización.

La International Coaching Psychology Review publica en septiembre 2010 el artículo: “Ética en Coaching: marco de toma de decisiones éticas para psicólogos/as coaches”. En este estudio se explora cómo psicólogos/as coaches experimentados resuelven dilemas éticos y da lugar a construir un modelo específico para el ámbito de la psicología coaching. En él sus autores, los doctores Mark Duffy y Jonathan Passmore exploran el proceso en psicología coaching de la toma de decisión. También presentan el modelo que han desarrollado denominado ACTION. El estudio incorpora entrevistas semiestructuradas de enfoque cualitativo y complementadas con focus group. Este modelo puede ayudar a los psicólogos/as coaches a tomar decisiones y a resolver dilemas éticos.

Resultados: Identificación de elementos clave utilizados por psicólogos/as coaches a la hora de toma de decisiones:

- ✓ principios éticos de códigos deontológicos
- ✓ ética y valores morales personales
- ✓ estándares de buenas practicas
- ✓ la ley
- ✓ presencia de la figura del supervisor
- ✓ experiencia
- ✓ respeto por otros puntos de vista
- ✓ en los contratos explícitos e implícitos con clientes: limites e implicación en las situaciones

Con estos elementos se construyó un código descriptivo y posteriormente conceptual. Y de éste se elaboró un marco para la toma de decisiones con 6 etapas. Adicionalmente se identificó el valor de construir una madurez ética. Ésta entendida como la capacidad de tomar decisiones éticas.

La muestra del estudio fue reducida y permitió utilizar un método cualitativo ideal. La información inicial correspondía a 3 mujeres y 2 hombres ente 40 y 55 años y con 10 años de experiencia profesional. 4 de ellos además eran supervisores.

En la segunda fase 6 experimentados psicólogos coaches formaban el focus group. Debatieron sobre cambios o complementos del marco inicial.

Los resultados de las entrevistas semiestructuradas se presentaron en un cluster descriptivo inicial.

Fuentes de los dilemas

En 4 áreas: del coachee, del coach, de limites, de relaciones diversas.

Problemas con el coachee y stakeholders Pueden ser emocionales, personalidad o comportamentales, precursores de un peligro para sí mismo o entorno.

Problemas con el coach: personal, emocional o comportamental.

Cuestiones se límites: transversal en la relación de coaching o actividades durante la investigación

Relaciones diversas y la relación dual: este dilema se presenta cuando el mismo coach trabaja al mismo tiempo con diversos individuos y compañías.

Toma de decisiones éticas

Se descifran los elementos que informan de una decisión ética tomada por el coach.

Toma de conciencia: la capacidad para tomar decisiones éticas pasa por:

testar hipotéticamente los dilemas, pensamiento ético recurrente e implicación en actividades asociadas con el desarrollo profesional continuo.

Un código ético personal: mapeando valores y creencias y desarrollando los principios propios.

Identificación de pormenores de la situación: Hay que conocer el contexto desde un enfoque sistémico para entender el dilema.

Coaching entre pares (peercoaching), supervisión y consultoría: los participantes del estudio identificaron la importancia de contar con el soporte de otros para solucionar el dilema.

Reflexión: Como la toma de decisiones es un proceso cognitivo es importante que el coach reflexione el tiempo necesario sobre la situación.

Evaluar las opciones: antes de cualquier toma de decisiones es necesario valorar el abanico de posibilidades de las opciones posibles. La metodología a utilizar puede estar en clave de coaching (sería la “O” del modelo GROW).

Evaluar el proceso y los resultados: la evaluación fue considerada una importante parte del proceso. Incluye aprender de la experiencia y tenerla en cuenta para posteriores intervenciones.

Proceso iterativo

Los participantes resaltan que el proceso de toma de decisiones ético no debe ser lineal, sino iterativo.

El **modelo ACTION** está compuesto por 6 fases:

Fase 1: Toma de conciencia. El proceso comienza con el conocimiento del código deontológico marco del psicólogo/a coach colegiado. En segundo lugar la toma de conciencia de creencias y valores propios. En tercer lugar reflexión sobre la alineación de los componentes de esta primera fase .

Fase 2: Tipificación: incluye tener la habilidad para clasificar los dilemas de la práctica diaria.

Fase 3: Tiempo para la reflexión, soporte y asesoramiento. Los coaches experimentados ya tienen tejida la red de contactos que le pueden dar soporte. Para los juniors el rol del supervisor es más importante.

Fase 4: Alternativas. El coach construirá abanico de soluciones posibles

Fase 5: Evaluación de las opciones: Con cada opción el coach considerará riesgos y beneficios y puede requerir de la intervención de un “peer” antes de llegar a tomar la decisión final.

Fase 6: Modificación. Seleccionada la acción a llevar a cabo apropiada el coach incluirá el nuevo enfoque en su experiencia ética diaria.

3. ENFOQUES Y MODELOS

3.1. Enfoques

Las diversas aproximaciones que los profesionales iban realizando al coaching configuraban su cuerpo teórico y su práctica, dependiendo del punto desde donde se trabajaba la necesidad de los clientes (competitividad creciente y necesidad de eficiencias, cultura evolucionando hacia planteamientos de humanismo, bienestar individual y colectivo, etc. etc.). Así, la segunda parte del s. XX, y especialmente el tercio final, se caracterizó por la confluencia en torno al coaching de varios tipos profesionales: psicólogos del trabajo, sociales, clínicos y deportivos (incluidos los entrenadores), consultores de empresa, evolución de los gestores de RRHH en las organizaciones. Todos ellos fueron ocupando un espacio en la implantación del coaching como práctica profesional en las organizaciones y las personas.

Dicho brevemente: las personas, los líderes y managers, encontraron (y encuentran) en el coaching recursos, métodos o prácticas que daban solución a sus necesidades, y les aportan experiencias, modelos de intervención, etc. que resultaban eficaces en el logro de objetivos. Obviamente, desde la psicología se han realizado grandes aportaciones, como se verá más adelante.

3.1.1 Enfoques no psicológicos

Aunque en el capítulo anterior se han visto los orígenes del coaching, es pertinente volver a traer las figuras de Sócrates, Platón y Aristóteles. La mayéutica del primero (diálogo entre maestro y alumno), “Los diálogos” del segundo (importancia del saber preguntar) y la “Ética a Nicómaco” del tercero (necesidad de hábitos para lograr la virtud) y su consideración sobre “deber ser”(potencia y acto), sientan bases sobre la cuáles los filósofos y científicos volverán una y otra vez para soportar teorías y métodos.

No es este el momento de detenernos en profundidad sobre muchos autores, pero no se puede dejar de citar a varios autores. F. Nietzsche, que no se reconocía como filósofo, sino como psicólogo. Su pensamiento pone en el centro al hombre, y basándose en el análisis de las actitudes morales (positivas y negativas) hacia la vida construye una cosmovisión que influyó poderosamente en el pensamiento del siglo XX, en autores tales como Martin Heidegger, Michel Foucault, Jacques Derrida y, en general en los filósofos existencialistas, críticos, fenomenológicos, postestructuralistas y postmodernos, en la sociología de Max Weber y en la psicología de P. Watzlawick. Su canto a la libertad y la cons-

ciencia como aspectos esenciales del ser humano, junto a la visión de M. Heidegger del hombre como ser incompleto y en desarrollo, cuya característica esencial es hacerse cargo de sí mismo; así como la consideración de que el ser humano habita en el lenguaje. Los autores anteriores y los trabajos sobre el lenguaje de Wingestein, Searle, Chomsky, etc. en los que queda patente la capacidad generativa del mismo, serán la base de una determinada orientación del coaching actual: el coaching ontológico, que se verá con más detalle en este mismo capítulo.

Hay otros influjos “no psicológicos” en algunas teorías o enfoques, provenientes de diversas disciplinas. Así, desde la gestión empresarial y la consultoría se recogen criterios, métodos y prácticas, como las que pueden encontrarse en K. Blanchard, P. Drucker, P. Senge, S.R. Covey, por citar algunos; desde la práctica deportiva de competición se verá en este mismo capítulo el influjo de éstas metodologías en la práctica del coaching en la empresa.

Se pueden concretar, como más destacados, tres enfoques no psicológicos: el coaching ontológico o corriente “Sudamericana”, más la Norteamericana y la Europea.

En todas ellas se hace difícil ignorar el influjo de las teorías y descubrimientos de la psicología en sus consideraciones, incluso metodologías. Sin embargo, el énfasis que se aprecia en el diseño de las conversaciones y de los planes de acción, hace que se atengan más a otras influencias (deportes de élite, liderazgo y management, etc.) que de los surgidos de las diversas corrientes psicológicas.

La veremos con más detalle más adelante.

3.1.2 Enfoques psicológicos

En este apartado se va a realizar una exploración sobre las aportaciones más relevantes de la psicología a lo largo del siglo XX en las intervenciones de coaching.

Tras la lectura de las fuentes que se citan a continuación, el lector que explore la literatura de coaching podrá identificar conceptos, prácticas, etc. cuya identidad permite un mejor uso de las mismas. Esto es relevante desde el punto de vista de desempeño profesional como coaches: el conocimiento de la pertinencia o no de la utilización de un determinado recurso o técnica en un momento determinado del proceso de coaching. Sólo un conocimiento (teórico y práctico) de las estrategias de intervención permite el éxito de las mismas.

**TABLA 1
CONTRIBUCIONES DE LA PSICOLOGÍA AL COACHING**

Cognitivo Conductual	Psicología positiva, humanista y transpersonal	Aprendizaje, cambio y desarrollo	Modelos mentales, creencias, distorsiones cognitivas	Comunicación	Inteligencia emocional, competencias	Neurociencia	Psicodinámica	Psicología sistémica, psicodrama
Albert Ellis	Abraham	Albert Bandura	Kenneth Craik	Gregory Bateson	Salovey y Mayer	Roger Sperry	Freud	Virginia Satir
Aaron Beck	Maslow	Robert	Gregory Bateson	Paul	Daniel Goleman	Joseph Ledoux	Tavistock	J.L. Moreno
Stephen Palmer	Carl Rogers	Rosenthal	Paul	Watzlawick	David	Paul Ekman		B. Helinger
Anthony Grant	Mihalyi	David Kolb	Watzlawick	John Grinder	McClelland	Richard		Tavistock
Michael	Csikzentmihalyi	Chrys Argyris	León Festinger	Giorgio	Richard Boyatzis	Davidson		Paul
Cavanagh	Martin Seligman		Maturana y	Nardone				Watzlawick
Michael Neenan	Cris Bolívar		Varela	Joan Quintana				
David Lane	Ken Wilber							
	Alex Linley							
	Robert B.							
	Diener							
	Suzy Green							

Fuente: Beatriz Valderrama, 2009, Adaptación de los autores de este estudio

Obsérvese que en la tabla anterior se encuentran incluidas las siguientes orientaciones psicológicas (Fuente: Guía para la buena práctica en Coaching, en el marco de la Coaching Psychology. Colegi Oficial de Psicòlegs de Catalunya):

- ✔ Cognitivo-conductual
- ✔ Psicodinámica
- ✔ Sistémica y psicodrama
- ✔ Estratégica
- ✔ Positiva
- ✔ Programación Neurolingüística
- ✔ Transpersonal

- ✓ Humanista: Orientación centrada en la persona, Análisis Transaccional, Gestáltica
- ✓ Psicoterapia Breve
- ✓ Inteligencia emocional

Se describen a continuación con cierto detalle, aunque el estudioso puede encontrar en diversas fuentes abundante literatura profesional con que la que profundizar. Aquí se enumeran sólo las ideas centrales de sus planteamientos.

Cognitivo-conductual (Aaron Beck y Albert Ellis)

La conducta y le emoción son las resultantes de las creencias y pensamientos que se tienen sobre los hechos. Si las creencias y pensamientos son negativos se producen ansiedades y trastornos. La intervención adecuada será la de cuestionar las ideas perturbadoras, utilizando la razón para conseguir una estabilidad emocional y de conducta (Ellis).

Para Beck, hay que trabajar sobre tres tipos de creencias y pensamientos: los automáticos negativos, las creencias intermedias y las nucleares (éstas son las que originan distorsiones del pensamiento o errores cognitivos, que sobre los que hay que trabajar para restaurar el equilibrio).

Psicodinámica (Freud y Tavistock)

Las aportaciones más relevantes de Freud, desde el punto de vista del coaching (que han de ser tenidas en cuenta por el coach, para poder entender lo que ocurre en alguna ocasión), son:

- ✓ La idea del inconsciente como recipiente de algunas experiencias, para protegernos de la ansiedad y del sufrimiento. En coaching no se trabaja para hacer lucir lo inconsciente, pero sí es necesario saber que el comportamiento es el resultado de la interacción de fuerzas internas en conflicto, especialmente en los roles donde se compromete la autoridad, sistemas de trabajo y procesos.
- ✓ Mecanismos de defensa: adaptativos (sublimación, sustitución, identificación), negación de la realidad (negación, represión, aislamiento), deformación de la realidad (racionalización y proyección), comportamientos equívocos (reactivos, desplazamiento y regresión).
- ✓ Transferencia (del cliente al terapeuta)
- ✓ Contratransferencia (del terapeuta al cliente).

Para los coaches que trabajan en la línea de Tavistock (Wilfred Bion, entre otros, seguidor de Freud y M. Klein), lo importante en las organizaciones es lo que está “por debajo de la superficie” y los vínculos entre las diferentes partes de un sistema. De ahí que esta orientación pueda ser considerada dentro del grupo de la psicología sistémica. Lo importante en esta concepción son las relaciones que se establecen entre las personas de una organización, por lo que lo importante son las relaciones humanas.

Orientación sistémica (Kurt Lewin y otros, Paul Watzlawick, Bert Hellinger, J.L. Moreno y otros)

Los tres autores citados y sus seguidores pueden ser considerados de sistémicos, pero difieren en sus metodologías de aplicación e intervención.

El elemento clave de estas orientaciones es que los humanos vivimos en sistemas (empresa, familia, etc.) que se inscriben en la sociedad, forman parte de ella y tienen impactos cruzados que les afectan.

Kurt Lewin y otros (Blake & Mouton, Peter Senge, etc.) centraron sus investigaciones en el denominado Desarrollo Organizacional (DO). Se trabaja sobre la planificación estratégica, cultura de la empresa, la mejora de los procesos y la calidad, el aprendizaje organizacional, el desarrollo personal y de equipos, etc. en los que el coaching (individual y de equipos) es una parte importante del método de trabajo. El coaching toma de ellos los criterios de actuación propios de cada uno.

Paul Watzlawick (Palo Alto), aborda la consideración de la persona desde los aspectos de su comunicación y creencias, dentro del sistema en el que habita. Por ello puede incluirse en esos tres grupos. Es constructivista (la realidad es una construcción “inventada” por quién la observa y se opera a través de esa representación): “*Preferimos calificar de falsos o irreales los hechos innegables que contradicen nuestra explicación, antes que acomodar nuestra explicación a los hechos*”. Desde el punto de vista de la comunicación dentro del sistema, Watzlawick establece cuatro axiomas: 1) No es posible no comunicar; 2) La comunicación consta de: contenido, ambiente y relación entre los comunicantes; 3) La relación, a su vez, depende de la secuencia de los actos comunicativos y 4) La comunicación puede ser simétrica o complementaria. Estable, como principio, que el cambio de una parte del sistema produce una modificación en las demás, dando lugar a otro sistema. El psicólogo (o el coach) es activo y no pasivo (brinda alternativas, señala emociones, valores y obstáculos), fijándose más en las fortalezas que en las debilidades.

Bert Hellinger, basa su intervención, individual o de grupo, para la solución de problemas o conflictos, sustentándose en la teoría de la constelaciones, basándose en la clarificación entre lo que el cliente supone y la realidad, consciente-inconsciente (con lo que se realiza una arriesgada trasposición entre una instancia y otra, no siempre suficientemente fundada). Dispone de leyes, que deben ser respetadas, para que los sistemas funcionen adecuadamente. La intervención del experto consiste en acompañar a la persona (aplicación individual) o a los miembros del grupo (aplicación colectiva) en el descubrimiento de lo que es más adecuado para ellos; utiliza interpretaciones, a veces temerarias (cuando no poco rigurosas) y con criterios y estrategias psicodinámicas, sobre “la realidad inconsciente”.

Los psicodramatistas participan de la concepción sistémica, pero operan más desde los principios de la psicología humanista que desde la psicodinámica.

Estratégica (Terapia Breve Estratégica –TBE- de Giorgio Nardone)

Este modelo tiene su origen en Palo Alto (Watzlawick, Fisch y Weakland) y en el modelo enfocado a soluciones, de Shazar (a diferencia de las terapias enfocadas en los problemas). Se basa en la consideración, entre otras, de que los problemas psicológicos lo son como resultado de la manera de percibir y de reaccionar inadecuadamente a la realidad. Por ello, muy en síntesis, la intervención consistirá en: bloquear o cambiar las soluciones utilizadas anteriormente, aclarar no el por qué del problema, sino el cómo se mantiene. Y aclarada la “lógica” del problema se elige la estrategia correctiva adecuada: bien prescripciones de acción realizadas por el terapeuta, bien mantener un diálogo estratégico, consistente en: 1. Preguntas estratégicas; 2. Paráfrasis de reestructuración; 3. Evocar sensaciones (con metáforas, aforismos, relatos, etc.); 4. Resúmenes para redefinir y 5. Prescribir conjuntamente un plan de acción.

Psicología Positiva

La Psicología Positiva apuesta por el desarrollo de las personas (potenciar sus fortalezas) para alcanzar mejor calidad de vida y bienestar, y no por la reparación de lo que no funciona.

La psicología positiva se dio a conocer en el ámbito científico gracias a la publicación que Seligman y Csíkszentmihályi hicieron en la American Journal of Psychology (2000) mediante un monográfico con la colaboración de diferentes profesionales.

El artículo introductorio comienza diciendo “una ciencia de la experiencia subjetiva positiva, de los rasgos individuales positivos y de las instituciones positivas para mejorar la calidad de vida y prevenir las patologías que surgen cuando la vida es estéril y sin sentido”.

Hasta entonces la psicología había centrado la mayoría de sus esfuerzos de investigación al estudio y tratamiento del malestar psicológico. Tras la propuesta de estos autores se produjo una auténtica revolución en las universidades de todo el mundo, cuyos investigadores empezaron a interesarse por evaluar y medir aquello que aportaba sentido a la vida del ser humano, lo que le provocaba emociones positivas, lo que le hacía sentir que la vida merecía la pena ser vivida y lo que nos hacía únicos, las fortalezas.

Una definición de las muchas que ya se han aportado de la psicología positiva, que para mí tiene un valor fundamental, es la de “estudio científico del funcionamiento humano óptimo” (Ken Sheldon, Barbara Frederickson, Kevin Rathunde, M. Csikszentmihalyi, y Jon Haidt; 1999). Esta definición nos ilustra sobre los dos focos principales de la psicología positiva.

El primero consiste en que la teoría y la práctica se desarrollen desde el estudio científico, desde la comprobación empírica. No se trata, por tanto, de meras opiniones o aprendizajes tras la experiencia de diferentes psicólogos, sino que los modelos deben ser contrastados y medidos, para su validación y posterior utilización.

El segundo pone el foco en el cambio de objeto de estudio, que pasa del malestar al crecimiento de las personas.

Programación Neurolingüística

La PNL es un modelo general de aprendizaje, terapia y cambio que acuñaron Richard Bandler y John Grinder, con motivo de sus investigaciones sobre los patrones de comunicación deducidos de las intervenciones de tres terapeutas de éxito (Perls, Satir y Erickson). Su objetivo era establecer el modelo que pudiera replicar sus conductas.

Inicialmente se basaron en el análisis de las intervenciones de los psicoterapeutas citados, en la Gramática Transformacional de Chomsky, la Semántica General de Korzybski y e Análisis Sistémico de Gregory Bateson.

Se trata de un modelo de cómo funciona la mente humana, cómo procesa la información y cómo representa la realidad a sí mismo.

No es una teoría, sino un conjunto de procedimientos útiles aplicables para el desarrollo personal, aumentar la creatividad, mejorar la comunicación y el desempeño, etc. etc.

Psicología humanista

Al movimiento humanístico-existencial se le denominó la **tercera fuerza** de la psicología, en contraposición a los conductistas y a los psicoanalistas.

Características comunes a los enfoques agrupados en este movimiento humanístico-existencial se le denominó la tercera fuerza de la psicología:

- ✓ El ser humano es *superior a la suma de sus partes*. Debe ser concebido globalmente: sentimiento, pensamiento y acción forman un todo integrado.
- ✓ La conducta humana es *intencional*. La búsqueda de sentido y las motivaciones axiológicas (libertad, dignidad) y no sólo las materiales, son aspectos fundamentales del ser humano.
- ✓ La existencia humana se realiza en un *contexto interpersonal*.
- ✓ El hombre es *autónomo*, es decir, tiene la capacidad y la responsabilidad de tomar decisiones que dirijan su propio desarrollo. Este principio es complementario con el anterior: sólo un individuo autónomo puede asumir su responsabilidad interpersonal.
- ✓ El hombre tiende a la *autorrealización*. Ésta es la tendencia inherente del organismo hacia el crecimiento y la diferenciación.
- ✓ El ser humano está presente a sí mismo en términos de una *experiencia interior*. Esta vivencia inmediata y el significado que le da la persona son elementos fundamentales en la comprensión del ser humano.

Algunos de los autores más representativos dentro del movimiento humanístico-existencial son: May, Rogers, Maslow, Laing, Perls, Berne, Lowen y Moreno.

Psicología Gestáltica

La figura de referencia fue Fritz Perls.

Lo característico de su método es trabajar para que el cliente descubra (darse cuenta) el aquí y el ahora (vs. el pasado), preguntándose por el "cómo" y no por el "por qué". O sea lograr vivir el aquí y el ahora, dándose cuenta de cómo lo hace: tomar conciencia de la polaridad rechazada e integrarla como suya; lo contrario desequilibra. Ello permite al cliente incrementar su nivel de conciencia y responsabilidad en sus pensamientos, acciones, etc. El trabajo psicoterapéutico consiste en la eliminación de los bloqueos que aparecen para evitar la toma de conciencia.

Análisis Transaccional

Eric Berne, su representante genuino, ofrece una teoría de la estructura de la personalidad y de las relaciones en la que lo más importante, a juicio de muchos, es precisamente esto último: cómo configura la persona los mandatos recibidos (guion de vida; creencias en otros modelos) y cómo se relaciona con otros (los estado del Yo, los juegos psicológico y las transacciones).

El psicólogo-coach experto en este modelo puede apreciar desde dónde habla el coachee, qué barreras o qué posibilidades tiene con arreglo a su guión de vida y cómo tiene establecido el modelo de relaciones con las diversas figuras de autoridad, que le faciliten o dificulten el logro de sus objetivos.

Orientación centrada en la persona

Carl Rogers (catedrático de Psicología y Psiquiatría de la Universidad de Wisconsin) acuñó esa denominación. Para él lo importante no era el método, ni el experto, sino el cliente. Su método, que aplicó inicialmente con paciente psicóticos lo extendió más adelante al campo de las relaciones grupales (empresa, política o iglesia), de la enseñanza y de la resolución de conflictos, por lo que su contribución a las profesiones sociales, y desde luego al coaching posteriormente, ha sido de gran importancia, hasta el punto de que prácticamente todos utilizan elementos de sus prácticas.

Se puede sintetizar el pensamiento de Rogers en estos tres aspectos.

1. Parte de dos premisas básicas:

- ✓ **Confianza radical en la persona del cliente** (tendencia a la actualización).
- ✓ **Rechazo al papel directivo del terapeuta.**

2. Tres actitudes del terapeuta:

- ✓ **Empatía.** Es captar el mundo del otro *“como si fuera el propio, pero sin perder nunca ese “como si”*. Mirar desde su propia perspectiva: Es captar el marco de referencia del otro. Sentimientos, creencias, experiencias, expectativas, valores, cultura, y todo lo que matiza el hecho que la persona narra
Permite reflejar al paciente su mundo subjetivo. El cliente identifica en el “espejo” aspectos de su experiencia que antes no podía ver.
- ✓ **Aceptación positiva incondicional.** La **aceptación** como actitud implica: ausencia de juicios valorativos y neutralidad. En relación con la persona, **positiva** significa: cercanía y amor. **Incondicional:** Aceptar cualquier aspecto de la experiencia del cliente.
Aceptar no significa aprobar. Proporciona libertad para ser y escoger. Transmite sentimiento de seguridad. Permite identificar y aceptar los aspectos negados.
- ✓ Autenticidad, transparencia y congruencia.
La autenticidad **significa estar con “el otro” sin máscaras ni roles**, de igual a igual.
Ser auténtico implica, a su vez, ser congruente y transparente.

3. Y dos cualidades en el terapeuta:

- ✓ **Madurez emocional** Que se manifiesta en la capacidad del terapeuta de comprometerse en una relación íntima y significativa con su cliente sin perder su identidad, siendo en todo momento capaz de separar sus propios sentimientos de los del cliente.
- ✓ **Comprensión de sí mismo.** Si el terapeuta no conoce los factores dominantes que determinan sus inclinaciones, prejuicios, temores y deseos, le va a ser difícil de hacerse una representación realista de las cosas que le cuenta el cliente.

Psicología transpersonal: Maslow, Wilber A Maslow se le tiene como el creador de la denominada Psicología Humanista, que puso en el centro de la atención a la persona en contraposición a otros movimientos de su época. Además cambió el foco de la psicología hacia la salud, en lugar de hacia la patología, con lo que puede decirse que fue el precursor de la “psicología positiva”. También se le considera un exponente de la conocida como “psicología transpersonal (PT)”; en esta teoría se considera que existen diversos “niveles de conciencia”, con diferentes leyes. Atiende de manera singular la dimensión espiritual del ser humano, más allá de la concepción mecanicista de la existencia. La PT se esfuerza por integrar los elementos de la psicología tradicional y sus soluciones terapéuticas con otras técnicas (relajación, meditación, etc.) y concepciones filosóficas de otras culturas que confluyen en la idea de desarrollo del ser humano. Entre nosotros. En la actualidad Ken Wilber es considerado como el máximo exponente de esta línea de pensamiento, “la mejor integración de las psicologías oriental y occidental”.

Otras aportaciones de la Psicología al coaching

Se indican autores y se enuncian sus aportaciones en el terreno de la conducta individual, de grupo y en las organizaciones.

Psicología del aprendizaje, cambio y desarrollo

- ✓ Albert Bandura. Aportaciones a la ps. del aprendizaje social: aprendizaje por modelado. Concepto de “determinismos recíproco”: el mundo y el comportamiento de una persona se causan mutuamente. Concepto de autoeficacia; la creencia que tiene una persona sobre su capacidad y control para actuar con eficacia.
- ✓ Rosenthal (Harvard). Efecto Pígalión: influencia positiva del maestro o tutor sobre el tutelado.
- ✓ Chrys Argiris. Aprendizaje de segundo nivel (o de doble bucle), que pone a prueba percepciones, valores y creencias. Escalera de inferencias: o nuestra conversación interior para encontrar el sentido. Columna izquierda: ejercitar lo pensado y sentido, pero no dicho.
- ✓ David Kolb. Ciclo de aprendizaje a través de la experiencia.

Modelos mentales, creencias, distorsiones cognitivas

- ✓ Kenneth Craik. Aportó la noción de “modelo mental”, o filtro mental.
- ✓ Gregory Bateson. En una línea paralela su aportación a la psicología, desde la biología, fue la divulgación de la noción de que “el mapa no es el territorio” (Korzybski).

- ✓ Paul Watzlawick. Constructivismo: La realidad existe en el observador.
- ✓ Albert Ellis. Aporta la técnica de la “reestructuración cognitiva” para identificar y modificar las distorsiones cognitivas y las creencias irracionales.
- ✓ León Festinger. Aporta sus investigaciones sobre la “disonancia cognitiva”: Su reflejo en las conductas.
- ✓ Aaron Beck.
- ✓ Maturana y Varela. Aportan, desde la biología el concepto de *autopoiesis*: “condición de existencia de los seres vivos en la continua producción de sí mismos”.

Comunicación

- ✓ Bandler y Grinder (PNL). Ver en otro apartado de este capítulo.
- ✓ Gregory Bateson. Feed-back. Coherencia entre lenguaje verbal y no verbal, y comunicación paradójica.
- ✓ Paul Watzlawick. Ver en otro apartado. Comunicación: componente racional y emocional.

Inteligencia emocional, competencias y neurociencia

- ✓ Daniel Goleman divulgó el concepto de inteligencia emocional (y superó el expresado por los psicólogos Salovey y Mayer) entendiéndolo por tal como la “capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales, y, por último -pero no por ello menos importante-, a capacidad de empatizar y confiar en los demás”. Esta noción y práctica será clave para los modelos de coaching.
- ✓ Richard Boyatzis, colaboró con Goleman y trabajó sobre las competencias emocionales, siguiendo el modelo de competencias del profesor y director de tesis de éste, David McClelland.
- ✓ Un breve señalamiento para la **neurociencia**. El ser humano tiene cuatro dominios en los que habita y todos se encuentran interrelacionados: cuerpo, emociones, lenguaje-inteligencia y espiritualidad. El cuerpo es el dominio de la neuro-psicología: cada día nos encontramos con descubrimientos que los científicos encuentran en el fascinante terreno de la investigación y su correlato de la aplicación práctica. Nombres de colegas como Roger Sperry (Psicólogo, Nobel de Medicina 1981), Joseph Ledoux, Paul Ekman, Richard Davidson, y tantos otros, trabajan en esta línea científica aportando con rigor y prestigio a nuestra profesión de psicólogo.

3.2 Modelos de Coaching

3.2.1 Modelos “no psicológicos”

3.2.1.1 Coaching ontológico

Algunos autores lo denominan Orientación o Escuela Sudamericana o Chilena.

Se basa en las ideas y el trabajo de Fernando Flores, que posteriormente Rafael Echeverría desarrolló en su libro *Ontología del Lenguaje* (1994).

Fernando Flores, ingeniero civil y doctor en filosofía, fue nombrado ministro de economía del gobierno chileno de Salvador Allende. Tras el golpe militar de 1973, estuvo detenido tres años, durante los cuales, como él mismo relata, reflexionó sobre las dificultades que el gobierno de Allende había tenido para explicar su proyecto y sobre los obstáculos de comunicación que habían surgido durante todo el proceso. Después de su liberación, emigró a Estados Unidos, donde desarrolló su filosofía acerca de la comunicación, tomando como base la filosofía de Nietzsche, Heidegger, Searle, Austin o Wittgenstein, entre otros y las investigaciones biológicas de Humberto Maturana y de Francisco Varela, por otra parte.

La clave de este enfoque consiste en la consideración de que cada persona es un observador diferente que vive en un mundo interpretativo diferente de los demás. La propuesta del coaching ontológico se basa en los siguientes postulados y principios:

Tres Postulados:

1. **Los seres humanos somos seres lingüísticos.** El lenguaje es la clave para comprender los fenómenos humanos.
2. **El lenguaje es generativo.** Además de descriptivo, el lenguaje tiene poder generativo. El lenguaje crea realidades. El lenguaje genera ser. Dicho de otra manera, la forma como hablamos ayuda a generar el ser que somos. Cuando hablamos, modelamos nuestra identidad y el mundo en que vivimos.

3. **Los seres humanos se crean a sí mismos en el lenguaje y a través de él.** Esto da un enorme poder y la capacidad de jugar un papel activo en el diseño del tipo de ser en el que queremos convertirnos.

Dos Principios:

1. No sabemos cómo son las cosas. Sólo sabemos cómo las observamos o cómo las interpretamos. No tenemos acceso a la verdad. Tan solo podemos observar nuestra verdad. Dime lo que observas y te diré quién eres. El coaching ontológico se vale de este principio para entender el mundo interpretativo del coachee, el cual puede observar sus interpretaciones desde el punto de vista de su eficacia o del poder que tienen. De esta manera, puede decir que hay interpretaciones que le dan poder y le abren puertas y otras que le quitan poder y le cierran puertas.
2. No sólo actuamos de acuerdo a cómo somos, también somos de acuerdo a cómo actuamos. **La acción genera ser.** Nuestras acciones nos permiten transformarnos, ser diferentes. Este principio, que relaciona la acción y el ser, nos abre el camino al aprendizaje, ya que a través de nuestras acciones, podemos modificar nuestra identidad. Aplicando estos principios y postulados a la práctica de coaching, el coach ontológico ayuda a su cliente a identificar qué tipo de observador está siendo y a aprender a convertirse en un observador diferente, que le permita afrontar de manera más eficaz las situaciones de su día a día. Este proceso es, a fin de cuentas, un proceso de aprendizaje. La persona que aprende a observar las cosas de una manera diferente, aprende también a actuar diferente.

3.2.1.2 Coaching “Pragmático” (o escuela Norteamericana)

Las figuras de referencia fueron Thomas Leonard y Laura Whitworth.

Thomas Leonard fue pionero en el desarrollo del coaching profesional en todo el mundo. Fundó las primeras asociaciones de coaching, tanto la International Coach Federation (ICF) como la Internacional Association of Coaching (IAC). Creó la Coach University y la Graduate School of Coaching. Escribió 6 libros sobre coaching, 28 programas de desarrollo personal y fue CEO de CoachVille.com, el portal de coaching en inglés más grande del mundo.

“Las personas que solicitan un coach, están razonablemente ajustadas emocionalmente, tienen familias felices y pueden ser incluso trabajadores de éxito. No necesitan terapeutas ni psiquiatras. Lo que les hace falta es una suerte de alter ego objetivo que escuche lo que le cuenten, ayude a ordenar las prioridades y actúe como un buen guía en las elecciones que se escojan. Se trata, en fin, de agregar un puntal a la personalidad o compactar el yo en un tiempo en que es fácil la disolución o las disgregaciones.” (T. Leonard)

Como se ha indicado, el criterio seguido es el del pragmatismo y eficacia (orientado a resultados). Trabaja para aumentar la autoestima, alentando y desafiando a los clientes a pasar a la acción, a dar lo mejor de sí mismos.

Se trata de transitar desde la situación presente a la situación deseada. El modelo de intervención se conoce como “5 x 15”. La Intervención se realiza con 5 herramientas: el rapport, la escucha, la intuición, la pregunta y el feedback. La conversación de coaching tendrá los siguientes pasos: asunto, objetivo, realidad, opciones y compromiso.

Y se tienen en cuenta:

- ✓ 15 marcos o maneras de pensar, paradigmas, etc. del cliente, que son ampliadas por el coach.
- ✓ 15 puntos de estilo, o modo de relación (del coach-coachee) que aceleran o frenan el proceso.
- ✓ 15 clarificadores: para mejorar la comprensión del coach.
- ✓ 15 competencias o maneras para percibir el problema como una oportunidad.
- ✓ 15 productos que el coach “da” al coachee, añadiendo valor a la relación.
- ✓ 15 estilos de comunicación que aumentan la eficacia del coach.

Por su parte, Laura Whitworth (que mantuvo afinidades profesionales con T. Leonard, Timothy Gallwey, John Witmore, Julio Olalla y F. Hudson), junto con Karen y Henry Kimsey-Hous y Phillip Sanchhl, creó el modelo de **“Coaching Co-activo”**. Es uno de los métodos más seguidos en USA.

Concibe la relación de coaching como una alianza (basada en compromisos y expectativas), entre dos personas iguales, que se establece para satisfacer las necesidades del cliente.

Los principios sobre los que descansa son:

- ✓ El cliente es, por naturaleza, una persona completa, creativa y llena de recursos. El cliente es el experto de su vida y, por tanto, tiene capacidad para decidir por sí mismo.
- ✓ El cliente establece la agenda (el “qué”). Juntos establecen el “cómo”.
- ✓ Se “danza” en el momento (no hay rigidez del coach respecto del plan preestablecido).
- ✓ El método abarca todos los aspectos de la vida del cliente.

3.2.1.3 Coaching “Humanista”(o escuela Europea)

Referentes: Timothy Gallwey (El Juego Interior) y John Whitmore (Coaching, entrenando para el desempeño empresarial).

Para Timothy Gallwey, entrenador de tenis, lo importante es el juego que sucede en la mente del jugador, donde juega contra sus obstáculos (el miedo o la desconfianza en uno mismo).

John Withmore utiliza la metodología del Juego Interior e, influenciado por la psicología humanista, crea una nueva metodología de coaching (método GROW).

Se pone el acento en la capacidad del cliente para elegir una vida mejor y en su potencial interior para lograrlo. La ayuda del coach consiste precisamente en que el cliente asuma la responsabilidad sobre su propia vida, que tome sus propias decisiones de manera independiente.

El proceso de coaching persigue:

1. **Elevar la conciencia:** o *darse cuenta*, que permitirá al coachee una mayor comprensión de sí mismo y la posibilidad de identificar el lugar a donde realmente quiere llegar. El papel del *coach* es ayudar a sus clientes a tomar conciencia del potencial que pueden llegar a desarrollar por sí mismos.
2. **Asumir la responsabilidad:** generando voluntad y tesón para conseguir el objetivo. La transformación se logra con la acción, y la acción está asociada a la responsabilidad.
3. **Desarrollar la confianza en uno mismo:** La confianza en uno mismo es una puerta abierta al desarrollo del potencial humano.

La intervención se realiza mediante el método o modelo GROW, creado por Graham Alexander, a mediados de la década de los 80, y difundido por Withmore, hacia 1992, en su libro “Coaching”, dándole una orientación empresarial.

En síntesis el método consiste en una realizar una serie de preguntas, en cuatro fases, para acompañar y guiar al cliente hacia el logro de su objetivo.

En inglés GROW significa crecer. Es utilizado como acrónimo de:

- ✓ **Goal** (meta u objetivo): del proceso y de la sesión. Características de los objetivos: MARTE (medibles, alcanzables, relevantes, definidos en el tiempo y específicos).
- ✓ **Reality** (realidad): describir lo relevante.
- ✓ **Options:** se identifican cinco (incluso alguna más propuesta por el coach).
- ✓ **What / Will** (compromiso y en qué acción): prever cómo superar obstáculos.

3.2.2 Modelos “psicológicos”

Este apartado se ha elaborado siguiendo algunas fuentes que se citan en cada momento. Para no hacerlo demasiado extenso, los autores han realizado un resumen de los modelos que han considerado como reseñables y se remiten a las fuentes que citan. En algún caso, cuando las fuentes son dispersas se han extendido en la presentación del modelo para hacer sencilla la tarea de estudio al lector. Así, merecen ser destacados el manual de Stephen Palmer and Alison Whybrow (Handbook of Coaching Psychology, Ed. Outledge, Londres 2007) y el de Leonardo E. Ravier (Arte y ciencia del coaching, Ed. Dunken, Buenos Aires 2005) y la Guía de buenas prácticas para el coaching. En el marco de la Coaching Psychology Moreno, M; Ribot M; Rodeja T; Jimenez JC editado por el Col.legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya 2012

3.2.2.1 Coaching cognitivo conductual (PRACTICE)

Fundamentos: Psicología cognitivo-conductual y técnicas de solución de problemas.

Este enfoque trata de hacer consciente determinado tipo de pensamiento y cambiar creencias que interfieren en el desempeño o logro de objetivos.

Metodología. Fases del proceso:

- ✓ **Problema:** Identificación.
- ✓ **Realismo** en objetivos.
- ✓ **Alternativas** posibles para la solución.
- ✓ **Consecuencias**
- ✓ **Tomar** la mejor solución.
- ✓ **Implementar** la solución Escogida (Chosen)
- ✓ **Evaluación**

Ante bloqueos emocionales, se utiliza el modelo ABCDEF de Ellis.

Técnicas aplicables. Las propias de la ps. cognitivo conductual: registros, evidencias, no etiquetas, análisis de coste beneficio, pensar “friamente”, etc. etc.

3.2.2.2 *Coaching psicodinámico*

Fundamentos: Teorías y trabajos del Tavistock Institute,

Este enfoque es muy adecuado cuando se orienta a resultados en los casos de conflicto de rol (en especial de autoridad), delegación, cuadros de hostilidad, liderazgo de equipos, asertividad, relaciones difíciles.

Como se señaló en el punto 1.2.2 para los coaches que trabajan en la línea de Tavistock lo importante en las organizaciones es lo que está “por debajo de la superficie” y los vínculos entre las diferentes partes de un sistema. Ahora bien, el coach tiene capacidad para captar la transferencia de sus clientes, sus mecanismos de defensa y, por tanto, hacer interpretaciones de lo que ocurre en las relaciones (no ya con él, sino en la organización). Lo adecuado es que su prudencia profesional le dicte el nivel de devolución que debe realizar a sus clientes, realizando interpretaciones “asumibles” y pertinentes, con el fin de que sean útiles para ellos.

La relación es menos pautada que en otros métodos de coaching, ya que la espontaneidad es elemento clave para que aflore el material relacional útil para el “proceso paralelo” (“Técnica” consistente en que en la relación el coach aprecia la emoción que puede evocar el coachee en sus relaciones con otras personas de su entorno).

3.2.2.3 *Coaching sistémico-psicodinámico (constelaciones)*

Fundamentos: Bert Hellinger (B.H.) y sus teorías acerca de las constelaciones y las leyes sistémicas (un sistema es un conjunto de elementos interconectados que persiguen un fin común).

Este enfoque trata de hacer valer las leyes sistémicas (las de B.H.) en la organización en la que se trata de actuar por parte del coach. Es muy directivo y rígido por la prevalencia de las leyes y la intervención del experto sobre la dinámica, por lo que en sí mismo es de dudosa validez desde el punto de vista de su ortodoxia como coaching.

Metodología. Una vez expuesto el asunto, el coach sistémico invita al cliente a que ordene a los componentes del sistema según determinadas pautas que el coach le va indicando, que tienen que ver con la relación que el cliente tiene con los componentes del sistema. A partir de ahí el coach va realizando preguntas al cliente para ir apreciando el cumplimiento o no de las leyes sistémicas, si se producen exclusiones de miembros, si hay equilibrio entre lo que se da y lo que se recibe tras las diversas mutaciones de la ubicación y la representación de la sucesivas interacciones representadas en el escenario elegido, etc. etc. El objetivo de la intervención es que el cliente encuentre la mejor solución tanto para él como para el reto de los miembros.

3.2.2.4 *Coaching estratégico*

Fundamentos: Terapia Breve Estratégica –TBE- de Giorgio Nardone y colaboradores.

Este enfoque trata de resolver la disfunción que hay en el cliente y que le está impidiendo alcanzar el resultado. Como quiera que en él se produce una manera de percibir y de reaccionar inadecuadamente a la realidad es por lo que la intervención se centrará en hacer consciente al cliente de la inutilidad de estas estrategias y el acompañamiento para el encuentro de otras soluciones cognitivas y emocionales.

Metodología.

Se conversa con el cliente para descubrir situaciones pasadas de éxito y animar a su repetición.

Si no las hubiera, se procede a identificar la incapacidad evolucionada (de estrategia, de acción, de constancia, de gestión) y la incapacidad primaria ligada a la anterior (de sentir, de reaccionar o de no reaccionar) y qué sensación de base permite la elección de una estrategia. Esta sensación de base de lograr mediante el “diálogo estratégico” (ver punto 1.2.2) que debe producir una “experiencia emocional correctiva” que permita la elaboración de planes de acción diseñados a medida de la capacidad operativa diaria del cliente.

3.2.2.5 *Coaching gestáltico*

Fundamentos: Psicología humanista y terapia gestáltica (Perls)

Lo característico de su método es trabajar para que el cliente descubra (darse cuenta) el aquí y el ahora.

Metodología.

Instar al cliente a que desafíe sus presunciones. El cambio del yo, cambia el mundo. Y que lo haga en la sesión (la relación coach-coachee es la “herramienta”), ya que es igualmente “su mundo”, en el que puede experimentar por tratarse de un entorno seguro en el que puede manejar sin “miedo” sus pensamientos y sentimientos limitantes. Herramientas singulares: mantener conversaciones con personas ausentes, feedback, metáforas y relatos.

3.2.2.6 Coaching orientado a la persona

Fundamentos: Psicología humanista y terapia orientada a la persona (C. Rogers y Karkhuff).

Lo característico de este método es trabajar para que el cliente encuentre dentro de sí la guía de su vida (personal, profesional, etc.).

Este método se basa en **dos premisas**, dos cualidades del coach y tres actitudes del mismo.

La **primera premisa** básica: **confianza radical en la persona del cliente**. Todo ser vivo tiene una tendencia innata a desarrollar sus potenciales al máximo (la llamada “tendencia a la actualización”).

La segunda, es la no directividad. La labor del coach consiste en crear condiciones favorables para el desarrollo del cliente, no en guiar su camino.

Metodología.

Establecido el objetivo o visión, el método se basa en conversaciones entre el cliente y el coach para establecer el plan y desarrollar competencias y resolver dificultades, donde la única condición es que el **coach tenga tres actitudes**. (el éxito del método reposa más en las cualidades personales del coach que en su formación científica.

✓ **Empatía**. Se trata de hacer abstracción de los propios valores, sentimientos y necesidades para participar del modo más íntimo posible en la experiencia del cliente, aunque permaneciendo emocionalmente independiente.

La empatía permite al coach convertirse en el otro yo del cliente, comportándose como si fuera él, pero sin ser él. De esta forma el cliente va a poder ver en él sus propias actitudes, sentimientos y percepciones, pero desprovistas de sus complicaciones emocionales. Una vez que el cliente acepte todos estos elementos que ahora percibe más claramente, podrá tener un comportamiento más integrado. El hacer de espejo del coachee es una de las herramientas más potentes en coaching.

✓ **Aceptación positiva incondicional**. *“Que yo sepa aceptar con igual calor lo peor que me diga el cliente de sí como lo mejor que me diga de sí”*

La aceptación positiva implica la ausencia de juicios valorativos. Esta neutralidad se consigue cuando el coach se inunda de una empatía total con el cliente: dentro del mundo interno de la persona, no hay lugar para emitir juicios.

Si la persona se siente aceptada incondicionalmente se encontrará con una total libertad para ser y escoger lo que ella quiera.

Aceptar no equivale a aprobar. Tanto la aprobación positiva como la negativa suponen una amenaza porque coartan la libertad del cliente para escoger lo que quiera. Esta es otra actitud básica en coaching: aceptar lo que traiga o decida el cliente, libres de juicios y presuposiciones.

✓ **Autenticidad, transparencia y congruencia**

El coach ha de ser él mismo durante la relación con su cliente, sin esconderse detrás de una fachada y expresando abiertamente los sentimientos y las posturas que están presentes en él en ese momento. Lo que pasa en la sesión es un reflejo de lo que ocurre fuera y si el coach manifiesta su congruencia manifestando sus sentimientos hacia lo que el cliente dice o hace en un determinado momento, puede ayudarle a darse cuenta del efecto que esa conducta suya produce en los demás.

Al espacio comprendido entre “mi inmediata experiencia” y la “idea que tengo de mí”, Rogers la llama incongruencia. Ese es el terreno de intervención de la “terapia rogeriana”, y también lo es del coaching, cuando esa incongruencia está interfiriendo en la obtención del resultado.

En este proceso es donde se produce el descubrimiento del tipo de ser que el coachee está dispuesto a ser (situación ideal) para conseguir el resultado deseado (objetivo), con el impulso de la emoción presente en el momento del insight, que a su vez es necesaria para apoyar el compromiso imprescindible para la ejecución del plan de acción.

3.2.2.6 Coaching relacional

Referente: Joan Quintana i Forn

Fundamentos: El desarrollo de habilidades relacionales asegura mayor satisfacción en el trabajo y en la vida.

Lo característico de este método es trabajar para que el cliente tenga relaciones saludables en su entorno personal y profesional.

El método se basa en desarrollar las cinco acciones de relación que identifica: Pedir, ofrecer, acordar, reconocer y escuchar.

Se trata de construir redes adecuadas, mediante relaciones poderosas.

ETAPAS GENÉRICAS DE UNA INTERVENCIÓN DEL MODELO DE TRANSFORMACIÓN RELACIONAL			
EXPLORACIÓN	DISEÑO	APLICACIÓN	CONSOLIDACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Distinción: Necesidad, demanda, deseos ✓ Identificación de síntomas explícitos en el estilo de relación del sistema: persona, organización, comunidad ✓ Identificación de todos los grupos vinculados ✓ Escuchar las diferentes narraciones de consenso de la demanda y de las posibles soluciones. ✓ Mapear el estilo de relación que cada persona o grupo mantiene con su red 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Construir una narración de consenso de la demanda y de las posibles soluciones ✓ Contrastar la narración de consenso con los grupos vinculados y elaborar un Plan de Transformación Relacional ✓ Mapear las personas "nódulos" de las redes de relación del sistema ✓ Mapear los niveles de predisposición a una posible Transformación Relacional ✓ Establecer indicadores de impacto 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Construir un equipo con las personas "nódulo" para activar y facilitar el proceso de Transformación Relacional ✓ Comunicar de forma participativa el sentido y los resultados esperados del proceso de Transformación Relacional ✓ Implementar las primeras acciones en las personas y grupos más predispuestos ✓ Ritualizar los primeros éxitos y reforzarlos como modelo ✓ Crear grupos de Facilitadores Relacionales con los que han asentado el nuevo patrón relacional para ampliar el proceso de Transformación Relacional ✓ Ampliar las acciones a personas y grupos de menor predisposición ✓ Evidenciar los beneficios del nuevo patrón 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asentar los beneficios de las acciones realizadas ✓ Evidenciar los posibles mecanismos de boicot al proceso de Transformación Relacional ✓ Evaluar el proceso con indicadores de impacto

Fuente: <http://www.coachingrelacional.com>

3.2.2.7 Coaching esencial

(Textos originales: Cris Bolívar; transcritos con autorización de la autora)

Cris Bolívar apuesta por la orientación de la psicología transpersonal y plantea, con matices y desarrollos propios, su teoría sobre el particular.

Referente: Cris Bolívar.

Fundamentos: El potencial de la persona está más allá de su ego o personalidad, y por tanto, hay que salir de él desde un aprendizaje de tercer orden. El aprendizaje de tercer orden o epistemológico, representa un tercer bucle basado en la expansión de la conciencia, que genera y se retroalimenta del encuentro con la verdadera esencia del ser, desde la integración de las dimensiones del hacer, del pensar y del sentir, según nuevos modelos más integradores y sistémicos del ser humano y las filosofías espirituales orientales. La sabiduría se va dando en la medida que la persona alcanza una integración dialéctica entre los distintos tipos de conocimiento (Holliday y Chandler): Conocimiento del yo, más conocimiento del otro, más conocimiento del mundo.

El método y la herramienta base del coaching es la mayéutica. El coaching sería una conversación dialógica liberadora y creadora de sabiduría a través del juego de cuestionar. Todo ello a través de 7 pasos:

Paso 1: Acuerdo y foco de trabajo.

Paso 2: Los relatos significativos.

Paso 3: Leer lo que hay detrás del relato. PARDES y generación de hipótesis.

Paso 4: Metahipótesis. Identificar la palanca de cambio.

Paso 5: Construir una nueva metavisión. El sentido.

Paso 6: Hacer emerger el potencial y transformar.

Paso 7: Fijar en la acción para conseguir metaresultados.

Los resultados se relacionan con el desarrollo de: Sabiduría, excelencia y flujo ; Paz interior y centramiento en el aquí y ahora; Libertad; Desarrollo del potencial no utilizado, desconocido, reprimido; Desarrollo de la plasticidad (pa-

ra adaptarse o provocar el cambio); Desarrollo de todas las competencias emocionales a partir de las de autoconocimiento y autogestión; Transformación sostenible en el tiempo; Poder interior (desde la sensibilidad vs la coraza); Potenciación del liderazgo transformacional; Creatividad e intuición; Felicidad, plenitud y éxito; Alcance de metarresultados (resultados no alcanzables desde el modo de hacer o el cambio, incluso desde un cambio de 2º orden); ...

3.2.2.8 *Positive psychology coaching*

(*Textos originales: Dafne Cataluña, transcritos con autorización de la autora*). Referente: modelo afín el conocido por las siglas PERMA, presentado por Seligman en su libro "La vida que florece" (2011)

Fundamentos: La psicología positiva coincide con el coaching en el foco, el crecimiento, el desarrollo de los puntos fuertes de las personas; y aporta sencillez, practicidad y la científicidad de sus modelos y técnicas, por ello cada vez es más requerida y utilizada por coaches de todo el mundo.

El modelo PERMA se basa en el desarrollo de cinco componentes:

- ✓ **Positive emotions (emociones positivas):** experimentar emociones positivas es la base de la motivación, de la conexión con el presente. Estudios de autores como Bárbara Fredrickson (2001) afirman que tienen una influencia directa en la creación de nuevas habilidades de afrontamiento o incluso en nuestra salud cardiovascular.
- ✓ **Engagement (compromiso):** el uso de nuestras principales fortalezas, de aquello que identificamos como nuestro talento, desemboca en una cascada de sensaciones que Csíkszentmihályi ha englobado bajo el término flow (1990). Se caracterizan por tener la sensación de que el tiempo pasa sin ser conscientes de él, donde nuestro rendimiento es máximo y no hay sensación de fatiga.
- ✓ **Positive relationships (relaciones positivas):** en el I Congreso Internacional de Psicología Positiva en el año 2009 Seligman avanzó que esta variable se incluiría en sus modelos futuros como una pieza fundamental en el bienestar de las personas. No cabe duda que el sentirnos arropados y apoyados es una fuente de seguridad y confianza con una influencia directa en nuestro bienestar psicológico.
- ✓ **Meaning (sentido):** probablemente éste sea uno de los componentes más complejos y abstractos, pero más beneficiosos, cuando la persona los elabora e integra. Se trata de experimentar la sensación de propósito, saber que estamos aquí para contribuir a algo más grande que este mismo instante o que yo mismo.
- ✓ **Accomplishment (logro):** este componente tiene que ver con el establecimiento de metas. Seligman hace un matiz, que consiste en ser cuidadosos con no convertir las metas en un sistema de refuerzo en sí mismo, en el que lo único que importa es conseguir objetivos por el mero placer de acumularlos. Es indispensable que demos un sentido a esas metas, para conectarlo con un propósito mayor.

Los doctores P. Alex Linley y Daniel W. Diener han desarrollado con éxito el modelo **Strengths Coaching**. Como su nombre indica se basa en las fortalezas humanas.

La Psicología Coaching de enfoque positivo está especialmente arraigada en Australia donde destacan autores como Anthony Grant o Suzy Green, quienes combinan el enfoque positivo con la orientación cognitivo-conductual.

Ficha 1.

El Coaching como subdisciplina de la Psicología

1. PERSPECTIVA HISTÓRICA DE LA CONFLUENCIA DE LA PSICOLOGÍA Y EL COACHING

En los apartados anteriores hemos podido comprobar los importantes contenidos de la psicología recogidos en la disciplina del coaching.

Tal y como ya se publicó en INFOCOP, en el artículo COACHING PSYCHOLOGY: ¿UNA SUBDISCIPLINA PSICOLÓGICA EMERGENTE? (Redacción de Infocop), “si bien el coaching no tiene un único origen y reúne elementos de numerosas disciplinas como la filosofía, la lingüística, la biología del conocimiento o la física cuántica, **la psicología ha jugado un papel fundamental en su desarrollo**. Los expertos señalan que sus bases se encuentran arraigadas en la tradición de corte humanista de la psicología y están estrechamente vinculadas con el movimiento del potencial humano de la década de los sesenta y la psicología positiva (Grant, 2007). De hecho, el coaching puede entenderse como una forma de concebir y aplicar la psicología a los individuos o los grupos que no presentan patologías clínicas.

Además de estar fuertemente vinculada al origen y desarrollo del *coaching*, la psicología, como ciencia, permite aportar valiosas contribuciones a este campo profesional.

La psicología, a través de su metodología de práctica clínica basada en pruebas, permite integrar la experiencia del *coach* con la mejor evidencia científica obtenida de la investigación sistemática. A su vez, el saber psicológico en cuestiones éticas vinculadas al trabajo con clientes, así como la base de conocimientos teóricos y prácticos acumulados durante más de un siglo, en los aspectos emocionales y cognitivos que guían la conducta de las personas o la dinámica de grupos, tales como el aprendizaje, la motivación, la toma de decisiones, etc., resultan contribuciones de gran valor para este campo de desarrollo, al ser áreas que afectan directamente a la labor del *coach*.

Por otro lado, a pesar de que el *coaching*, por definición, trabaja con poblaciones no clínicas, los estudios han puesto en evidencia que entre el 25% y el 50% de las personas que solicitan servicios de *coaching* presentan niveles de psicopatología clínica (ver Green, Oades, y Grant, 2006; Spence y Grant, 2005). Parece, por tanto, que la formación en la identificación de los aspectos clínicos y de salud mental que ofrece la ciencia psicológica, constituyen elementos necesarios para garantizar unos servicios éticos y de calidad en *coaching*.”

2. UNA REVISIÓN DEL PAPEL DE LOS COLEGIOS OFICIALES DE LA PSICOLOGÍA (ESTATALES Y EXTRANJEROS)

Como hemos visto hasta ahora, dada la total interrelación entre psicología y coaching, los colegios profesionales también han recogido esta realidad y en los últimos años estamos asistiendo a una creciente presencia dentro de los diferentes colegios autonómicos nacionales, a modo de formación, grupos de trabajo, conferencias, charlas, publicaciones, acreditaciones, etc.

Los colegios profesionales de psicología se están configurando en la actualidad como los grandes precursores y potenciadores del posicionamiento y reconocimiento de los profesionales psicólogos que trabajan dentro de esta disciplina. Sin ninguna duda, como ya han manifestado diversos colegios, nuestra profesión es única disciplina dentro del ámbito del coaching que por formación académica universitaria y por profesión reglada, reúne los fundamentos y la metodología de aplicación necesarios para su práctica, por ello identificar este gran valor se constituye como herramienta de posicionamiento hacia las organizaciones, entidades y sociedad en general.

Se puede destacar que los colegios autonómicos, junto con el Consejo General de Psicología están llevando a cabo grandes avances en este sentido, y constituyen una garantía institucional que respaldan y avalan la figura del psicólogo coach.

En cuanto a las actividades que están llevando a cabo otros colegios y asociaciones fuera de España, podemos señalar algunos ejemplos más cercanos como:

- ✓ **La Ordem dos Psicólogos en Portugal**, está llevando a cabo en colaboración con la Universidad de Lisboa, a través de su Facultad de Psicología, el programa Pós – Graduação Em Coaching Psicológico, con una duración de 60 créditos, en el que se trabajan contenidos como: Coaching Psicológico, Competencias del psicólogo/coach, Deontolo-

gía y ética, Modelos de Intervención, Coaching basado en la evidencia, Investigación en coaching, etc. En la actualidad están desarrollando su segunda edición.

- ✓ **La BPS, (The British Psychological Society, en Reino Unido)** a través del Special Group in Coaching Psychology, está haciendo una meritoria labor, tanto de ofrecimiento de servicios a las grandes instituciones sociales, por ejemplo, el Parlamento Británico, como de promoción de foros y revistas científicas, como de desarrollo de programas de formación y acreditación, que estoy convencido la colocarán a la cabeza de las organizaciones profesionales de referencia para la profesión del Coaching.

3. ACTIVIDAD COLEGIAL

En estos últimos años el número de actividades de todo tipo está creciendo de manera exponencial, y en concreto en este apartado señalar la importancia como motor de actividad y de proyectos, por parte de los grupos de trabajo /secciones que se han ido creando en este tiempo.

Si hacemos una recopilación actual de dichos grupos, podemos anotar la existencia de los mismos con una presencia considerable generadora de actividad, en colegios como:

- ✓ **COP Andalucía Occidental**, (grupo de trabajo de RRHH y Coaching en Cádiz y grupo de trabajo de Psicología y Coaching en Sevilla), creado desde Octubre de 2009.
- ✓ **COP Catalunya** (Secció de Psicologia Coaching). Se crea a finales del 2012 y es de carácter transversal. Cuenta con 200 miembros adscritos. Con anterioridad la Secció de Psicologia Organitzacions i Treball puso en marcha a principios de 2008 el grupo de trabajo impulsor del coaching en el COPC. De creación más recientes datan los grupos de trabajo de coaching educativo y deportivo. La Sección de Psicología Coaching tiene una actividad enfocada a la formación, la acreditación y a la realización de publicaciones y estudios relevantes para la disciplina. Podemos destacar entre otros la publicación de la "Guía para la Buena Práctica en Coaching (en el marco de la Coaching Psychology), utilizada como referente en su procedimiento de acreditación.

El COPC organizó el 1st International Congress of Coaching Psychology of Spain en el 2011. Como consecuencia se creó una Comisión de Psicología Coaching formada por cuatro miembros de la junta de gobierno y con el propósito de impulsar la nueva Sección de Psicología Coaching. Las áreas de la Comisión eran: Investigación, Acreditaciones e Internacional. Fruto de ello se presentaron posters en el VIII Congreso Iberoamericano de Psicología en Sao Paulo y IV SGCP Conference en Birmingham. Fue la ocasión de dar a conocer la adaptación del modelo de coaching PRACTICE, al español y catalán realizado por M. Claustre Jané, Maite Sánchez-Mora, Josep Vilajoana y Ricard Cayuela con dirección de Stephen Palmer. El acrónimo resultante en español fue IDEACION y en catalán IDEACIO para adultos y TITERE y TITELLA para niños y niñas.

Otras actividades destacadas corresponden a la conferencia y taller sobre Psicología Coaching de Salud impartidos por el Profesor Stephen Palmer. Tuvieron lugar en noviembre del 2012 con motivo de la presentación oficial de la nueva Sección Psicología Coaching.

- ✓ **COP Comunitat Valenciana** (grupos de Trabajo de Coaching en las sedes de Alicante y Valencia), creado en 2013 y 2008 respectivamente. Impulsora de actividades de formación y cualificación en diferentes ámbitos.
- ✓ **COP Madrid** (Grupo de Trabajo de Psicología y Coaching), creado en 2007. Grupo compuesto por expertos psicólogos coach que anualmente organizan Jornadas y Seminarios con una actividad muy importante dentro de la Sección de Psicología del Trabajo, Organizaciones y RRHH. Mantienen colaboración habitual con revistas profesionales (Capital Humano, Observatorio de RRHH...) publicando artículos en torno a la psicología y el coaching.
- ✓ **COP Murcia** (Grupo de trabajo de Coaching Psicológico) creado en Febrero de 2013, nacido con gran empuje y objetivos profesionales.

Además de estos grupos de trabajo, en la mayoría de colegios, dentro del área de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los RRHH, se trabajan las actividades relacionadas con esta disciplina, en cuanto a la organización de cursos, jornadas, conferencias, etc., cada vez con mayor crecimiento por lo que es de suponer que el número de grupos de trabajo irá creciendo, inicialmente dentro del área de RRHH, y muy posiblemente en algunas ocasiones de manera transversal, ya que es un hecho que el Coaching en el ámbito de la Psicología puede ser tratado desde diferentes especialidades como educativa, salud, social, deporte, personal, etc.

Todos estos profesionales se unen con unos objetivos comunes dirigidos a potenciar la figura del psicólogo coach, con el fin de posicionar y promocionar el perfil del profesional de la psicología que trabaja en esta área y que se convierta en un referente dentro de ella de calidad y garantías en el proceso. Alguno de los retos más importantes implica

demostrar a la comunidad profesional su valor significativo así como luchar por su reconocimiento de cara a sus potenciales clientes

Objetivos más destacados de los diferentes grupos:

- ✓ Poner en conocimiento del colectivo de Psicólogos la sinergia entre Psicología y Coaching.
- ✓ Aportar de información, práctica y formación sobre las escuelas, metodología, herramientas y técnicas de aplicación del coaching.
- ✓ Promover y posicionar la figura del **Psicólogo Coach** a nivel interno y externo.
- ✓ Realizar programas de investigación académica y profesional.
- ✓ Realizar estudios sobre el área y las nuevas oportunidades emergentes.
- ✓ Velar por la calidad y la deontología profesional de los psicólogos en el área.
- ✓ Llevar a cabo seminarios, mesas redondas y ponencias que sirvan de actualización permanente a los colegiados

Algunos colegios han conectado con diferentes movimientos dentro de la disciplina como es el COACHING PSYCHOLOGY, esta es la manera internacional de llamar al Coaching que hace el Psicólogo – Coach. La *coaching psychology* se sitúa como una prometedora y sólida línea de expansión dentro de este amplio marco de trabajo, siendo valorada tanto por lo *coaches* con formación en psicología como por otros *coaches* de reconocido prestigio procedentes de otras disciplinas.

El crecimiento de la *coaching psychology*, aunque más tardío, ha ido parejo a la expansión del mercado del *coaching* en todo el mundo. Algunos países como Australia o Reino Unido han jugado un papel fundamental en este desarrollo, gracias a la creación de los primeros grupos de estudio sobre esta temática, los cuales constituyen hoy en día referentes internacionales: el Grupo de Interés en *Coaching Psychology* de la Sociedad de Psicología de Australia (*Australian Psychological Society, Interest Group in Coaching Psychology*; IGCP) y el Grupo Especial de *Coaching Psychology* de la Sociedad de Psicología Británica (*British Psychological Society, Special Group in Coaching Psychology*; SGCP). Desde su origen en el año 2002, ambas agrupaciones han dirigido sus esfuerzos al desarrollo científico de la *coaching psychology*, a través de la creación de revistas especializadas (*International Coaching Psychology Review* y *The Coaching Psychologist*) y de la celebración de los primeros congresos internacionales, con gran acogida por parte de la comunidad investigadora y profesional.

El desarrollo de la *coaching psychology* se ha visto reflejado también en el mundo académico, con la puesta en marcha de programas de posgrado para la formación de Psicólogos *coaches* y la creación de los primeros departamentos específicos de *Coaching Psychology* en facultades de psicología de algunas universidades fuera de nuestro país. Tal es el caso de la Universidad de Sidney (en Australia), o de algunas universidades británicas, como la *City University London* y la Universidad de *East London*.

4. APLICACIÓN PROFESIONAL

Tradicionalmente, las áreas en las que mayor aplicación ha tenido esta disciplina son executive y life coaching, ambas siguen estando muy presentes en la actualidad, además en los últimos años asistimos a la creciente diversificación en otras áreas relacionadas con la psicología como son: educación, salud, empleo, deporte, intervención social, emprendedores, etc., todas ellas congruentes con las diferentes especialidades de la profesión.

Cabe destacar que precisamente en estos últimos campos, se están llevando a cabo las iniciativas más novedosas llevadas de la mano de psicólogos coach. Es sin duda una de las grandes ventajas competitivas que aporta nuestro perfil, ya que los profesionales que trabajan en estas áreas, con la aplicación de las diferentes metodologías del coaching, pueden desarrollar nuevos enfoques y nuevos programas con importantes resultados.

5. ACREDITACIÓN PROFESIONAL

Desde el año 2012, se han iniciado varios procedimientos de Acreditación Profesional, en algunos colegios, y está previsto a lo largo de este año iniciar el procedimiento de Acreditación por parte del Consejo con el objetivo de reafirmar las acreditaciones ya obtenidas, y por otro lado que aquellos colegiados que en su colegio no contemplen esta opción, la puedan obtener a través de esta vía.

Las acreditaciones puestas en marcha responden al reto de diferenciarse, ofreciendo un sello de garantía profesional y calidad, dentro de este mercado, donde *coaches* con formación en psicología conviven con *coaches* vinculados al ámbito de la economía, la ingeniería, el derecho o la sociología, y otros profesionales sin apenas ningún tipo de formación ni cualificación.

Por lo tanto la acreditación responde a las necesidades de velar por los derechos de los usuarios y de proteger simultáneamente los intereses profesionales de estos expertos ante la sociedad, ya que aporta credibilidad científica, seguridad metodológica y eficiencia.

En la actualidad, a nivel nacional, nos encontramos con dos acreditaciones vigentes, una abierta de manera continuada como es la del Psicólogo Experto en Coaching PsEC del COP Madrid y la otra, para las que se establecen plazos, la Acreditación de la Experiencia del Psicólogo Coach del COP Cataluña.

Por otro lado también encontramos la puesta en marcha inminente, de la Acreditación del PEC Psicólogo Especialista en Coaching en el COP de la Comunidad Valenciana y de otros colegios como Andalucía Occidental que también están en este proceso de reconocimiento de Psicólogo Experto en Coaching.

Todas las acreditaciones cuentan con unas bases comunes generales, y específicas como así quedan recogidas en los **Criterios de Acreditación para el Ejercicio Profesional del Psicólogo Experto en Coaching** del Consejo General de Psicología.

Dichas bases recogen los siguientes aspectos importantes a destacar:

- 1) Sólo van dirigidos a psicólogos/as colegiados.
- 2) Se requiere formación especializada en coaching con una duración determinada, impartida por los propios colegios, por entidades privadas reconocidas o por programas universitarios.
- 3) Se valora la experiencia como psicólogo coach o bien realizar algún tipo de prueba para comprobar las competencias desarrolladas.
- 4) También se establecen pruebas de evaluación como pueden ser entrevistas y/o sesiones supervisadas por otros profesionales.
- 5) Establecen un período de validez, en el que llegado el momento de renovación el profesional aportará evidencias de un reciclaje y actualización de conocimientos sobre el área.

6. CAPACITACIÓN: PUBLICACIONES, FORMACIÓN INICIAL, FORMACIÓN CONTINUA, JORNADAS, CONGRESOS, CONFERENCIAS, TALLERES, ETC.

En una revisión de noticias y artículos publicados por los diferentes colegios y profesionales de la psicología y el coaching, encontramos las primeras fuentes de información en el año 2007 con una entrevista a Alfonso Medina para Infocop sobre **PSICOLOGÍA Y COACHING** en la que ya se hace una visión clara y amplia sobre el tema.

Posteriormente ha ido apareciendo diversos artículos como:

- ✓ “Por la Práctica del Coaching basada en la Evidencia”, en Infocop en Enero de 2010, Maite Sánchez-Mora, *coach* y consultora, Vocal de la Junta de la Sección de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (SPOT) y Coordinadora del Grupo de Trabajo sobre Salud Emocional del COP Catalunya.
- ✓ INFOCOP en el nº 56, publicado a principios de 2012, encontramos varios artículos en los que se analizan los diferentes enfoques y temas de actualidad relacionados con Psicología y Coaching, estos artículos son:
 1. “Coaching Psychology. Coaching Psychology: ¿Una Subdisciplina Psicológica Emergente?” Aída de Vicente, Silvia Berdullas y Cristina Castilla
 2. “Psicólogo Experto En Coaching”. Isabel Aranda. Coordinadora del Grupo de Trabajo de Psicología y Coaching del COP Madrid.
 3. “Hablar de Coaching es hablar de Cambio”. Entrevista A Maite Sánchez-Mora García, Coach Senior certificada por AECOP/EMCC.
 4. “Más de 3.000 Psicólogos se han formado ya como Coaches en nuestro país” Entrevista a Luis Picazo Martínez, Coach PCC certificado por el ICF

Siguiendo en este análisis también podemos encontrar el siguiente artículo en Papeles del Psicólogo 2012:

- ✓ “El Análisis de los resultados del Coaching Ejecutivo: Una propuesta de clasificación”. Papeles del Psicólogo, 2012. Vol. 33 José Manuel de Haro García, Coach ejecutivo (ACC-ICF).

En cuanto a la presencia de formación, jornadas y conferencias en los diferentes colegios, nos encontramos con una gran presencia prácticamente en la totalidad de colegios. Podemos ver desde la organización de jornadas internas y externas, así como ciclos de conferencias, cursos y proyectos formativos de capacitación. En este sentido podemos relacionar algunos de ellos (comentar que no están todos los que se han ido realizando ya que la diversidad es amplia, se recogen algunos ejemplares).

COP Andalucía Occidental

- ✓ Jornadas psicología, Coaching y Organizaciones. Años 2010, 2011 y 2012.

COP Asturias

- ✓ Jornada Psicología y Coaching , Comisión de Psicología del Trabajo de las Organizaciones y los Recursos Humanos, Mayo 2012

COP Catalunya

- ✓ Jornadas sobre Psicología y Coaching en la empresa (2008 y 2010)
- ✓ 1º Congreso Internacional de Coaching Psychology Spain- 11 y 12 de Octubre en Barcelona
- ✓ Jornada de trabajo de coaching educativo 2012
- ✓ Conferencia "Situación actual de la Coaching Psychology 2012
- ✓ Taller de Psicología Coaching de Salud 2012
- ✓ Encuentros de Psicología y Coaching 2011 y 2012
- ✓ Encuentros Psicología Coaching 2013
- ✓ Ponencia "Coaching Psychology in Spain: overview of the present scenario". Roma 2013

COP Comunidad Valenciana

- ✓ I Jornadas del Colegio Oficial de Psicólogos de la Comunidad Valenciana sobre Psicología Y Coaching. Coaching: Área De Intervención Profesional Para Psicólogos. Mayo 2010
- ✓ Conferencia "Visión General Del Coaching (Reflexiones Desde El Oficio De Coaching)". Mayo 2012.
- ✓ Conferencia ""El Coaching A-Prueba. La Valoracion desde El Cliente". Febrero 2013

COP Madrid

- ✓ Jornadas sobre Psicología y Coaching empresarial. Ciencia, aplicación estratégica y profesión. 19 de Octubre de 2010.
- ✓ Foro de Formación acreditada en Coaching 20 y 21 de Diciembre de 2010.
- ✓ I Ciclo de conferencias sobre Psicología y Coaching: Marzo 2010 a Julio 2011: Aportaciones de la psicología al coaching.
- ✓ II Ciclo de conferencias sobre Psicología y Coaching: Las competencias del coach. Enero a diciembre de 2012
- ✓ III Ciclo de conferencias sobre Psicología y Coaching: Psicólogos en el coaching español. . Enero a diciembre de 2013.

En el apartado de formación, los colegios profesionales están en una posición idónea para organizar y orquestar programas de formación en coaching del mayor nivel de calidad y exigencia, que contribuyan a construir y enriquecer el prestigio de esta nueva y creciente profesión. Podemos destacar de esta oferta formativa aquellas que van dirigidas a la adquisición de competencias por parte de los psicólogos colegiados, en concreto encontramos:

Proyecto formativo COP Andalucía Oriental

Curso de Iniciación al Coaching , 60 horas. Contenidos:

- ✓ El coaching mayeútico, cómo opera el coaching en los sistemas perceptivos, cognitivos y emocionales
- ✓ El coaching como un proceso facilitador del cambio personal.
- ✓ Coaching personal, profesional, individual y grupal.
- ✓ Qué es el coaching. fundamentos del coaching. Características del coach: el proceso de coaching cómo trabaja entendiendo al cliente o coachee.
- ✓ Inteligencia emocional y coaching.
- ✓ Coaching para ejecutivos, el Coaching Teleológico. Herramientas exposición. las principales herramientas empleadas en el coaching.
- ✓ Evaluación del proceso

Proyecto Formativo Intervención en Coaching del COP Catalunya con una duración total de 50 horas, y que cuenta con dos tipos de acciones:

✓ Fundamentos de coaching para psicólogos/as, de 20 horas,

✓ Taller de prácticas de coaching para psicólogos/as, de 30 horas. Contenidos:

El proceso de Coaching en vivo. Coaching individual y Coaching grupal Análisis del contexto. Hipótesis y estrategias de intervención. Planificación y concierto de los procesos. La conversación como herramienta: utilización de recursos, herramientas e instrumentos adecuados para cada etapa de la conversación del Coaching. Identificación de dificultades en el avance del proceso y como solucionarlas. El Coaching de equipos y sus palancas de eficiencia. La evaluación en los procesos de Coaching

En el **COP Comunidad Valenciana**, Proyecto Formativo **PEC Psicólogo Especialista en Coaching**. Programa de 150 horas. Estructurado en dos niveles:

Objetivo General: Adquirir las competencias necesarias para ejercer profesionalmente como Coach en cualquier ámbito de intervención. El Psicólogo Especialista en Coaching será capaz de identificar y disolver los obstáculos que los individuos y equipos encuentran en su desempeño personal y laboral en cualquier ámbito de intervención de la psicología.

Nivel I. Principios Clave Del Coaching.

Nivel II. Nivel De Intervención Y Práctica Del Psicólogo Especialista En Coaching.

Modulo I. Competencias Del Psicólogo Especialista En Coaching.

1.1. Competencias Del Psicólogo Especialista En Coaching Pec

Módulo 2. El Proceso De Coaching Y Estructura De La Sesión.

2.1. Las Fases Del Proceso De Coachig

2.2. Estructura De Una Sesión

Modulo 3: Manejo De Las Herramientas Utilizadas En Un Proceso De Coaching.

3.1. La caja de herramientas de un coach. Herramientas procedentes de la psicología.

3.2. Herramientas No Procedentes De La Psicología.

Módulo 4. Aplicación A La Práctica Profesional.

Módulo (Transversal): Coaching Aplicado.

Otros colegios como el de **Madrid** y **Asturias** han suscrito convenios con otras entidades externas y Universidades para ofrecer acciones formativas a los colegiados que estén interesados en esta disciplina.

Ficha 2.

Protagonismo de la práctica profesional acreditada

ACREDITACIÓN DEL PSICÓLOGO EXPERTO EN COACHING (PsEC), COP Madrid. Publicado en Noviembre 2011 revisado Julio 2012

CRITERIOS

Los licenciados en Psicología interesados en la obtención de la acreditación de **Psicólogo Experto en Coaching (PsEC)** deberán cumplir, al menos, los siguientes requisitos:

- 1) Estar en posesión del grado o la licenciatura en Psicología, o titulación homologada o declarada equivalente.
- 2) Estar colegiado/a, en cualquiera de las modalidades existentes, en el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y estar al corriente del pago de los recibos correspondientes.
- 3) No estar cumpliendo sanción deontológica.
- 4) Haber recibido formación específica en *coaching*, consistente en:
 - 4.1 Un mínimo de 120 h. de formación en *coaching* cursadas en cualquiera de los programas universitarios o en otras entidades formativas.
 - 4.2 Un mínimo de 100 h. de prácticas acreditadas.
 - 4.3 Al menos 5 sesiones supervisadas por un **PsEC**. Transitoriamente, hasta el 31 de diciembre de 2013, será válida la supervisión realizada por psicólogos/as, acreditados como *coaches* (según el punto 4.1 anterior) o, en su defecto, aportando un informe suficiente de los méritos del supervisor para esa función.
Excepcionalmente, y de manera transitoria hasta el 31 de diciembre de 2013, podrán obtener la acreditación aquellos psicólogos/as que, cumpliendo con los requisitos 2º y 3º (experiencia práctica y supervisiones), no pueden acreditar la formación requerida en el punto 1º, pero sí que poseen los conocimientos específicos, acreditables fehacientemente por algún medio (publicaciones de artículos, libros, *blogs*, ponencias, etc.)
- 5) Elaboración de un ensayo o trabajo de investigación sobre *coaching* y Psicología, en torno a la fundamentación del *coaching*, el proceso, los fenómenos, principios, teorías, enfoques y técnicas, o análisis de casos desde la perspectiva de la Psicología, bien aplicado a un caso específico, o en general a los procesos de *coaching*.
- 6) Dicho ensayo o trabajo, y de acuerdo con el autor, servirá para la divulgación del *coaching* realizado por los **PsEC**.

ACREDITACIÓN DEL COP DE CATALUNYA DE LA EXPERIENCIA DEL PSICÓLOGO COACH

Fecha de apertura; Enero 2012. Presentación de solicitudes del 15 de Febrero a 15 de Abril de 2012, fecha prorrogada posteriormente.

CRITERIOS DE ACREDITACIÓN

Generales

1. Tener la licenciatura de Psicología o título homologado o declarado equivalente.
2. Estar colegiado/a en el Colegio Oficial de Psicólogos de Catalunya (COPC) y estar al corriente del pago de las cuotas colegiales.
3. No estar cumpliendo sanción colegial, ni ninguna otra que conlleve inhabilitación para un cargo público.

Específicos

Entendemos que muchos de los requisitos teóricos o de formación necesarios para ejercer como coach, el psicólogo o psicóloga ya los tiene superados en su carrera, se habrán de cumplir las condiciones recogidas en algún de los cuatro grupos siguientes de acceso a la acreditación, a criterio de la comisión de expertos/as que se constituirá a tal efecto.

Grupo A

1. Acreditar un mínimo de 100 horas de formación específica en *coaching*, en entidades universitarias o correspon-

dientes a programas formativos reconocidos por las asociaciones profesionales de coaching AECOP o ICF. En su defecto, acreditar un mínimo de 50 horas de formación, en programas específicos de coaching impartidos por el COPC.

2. Superar una prueba situacional, en la cual se desarrolle un caso práctico de intervención profesional como coach.
3. Superar una entrevista con la comisión de expertos/as, en la cual se evaluarán, entre otros aspectos, la trayectoria y orientación en la buena práctica del coaching. Se tendrán en cuenta los principios que recogen la “Guía para la buena práctica del coaching. En el marco de la coaching psychology”, editada por COPC.

Grupo B

1. Acreditar un mínimo de 100 horas de formación específica en coaching, en entidades universitarias o correspondientes a programas formativos reconocidos por las asociaciones profesionales de coaching AECOP o ICF. En su defecto, acreditar un mínimo de 50 horas de formación, en programas específicos de coaching impartidos por el COPC.
2. Acreditar, a través de la aportación de la documentación necesaria (certificados, cartas de clientes, etc.), haber realizado, 100 horas de coaching, 30 de las cuales, como mínimo, deben ser remuneradas.
3. Superar una entrevista con la comisión de expertos/as, en la cual se evaluarán, entre otros aspectos, la trayectoria y orientación en la buena práctica del coaching. Se tendrán en cuenta los principios que recoge la “Guía para la buena práctica en coaching. En el marco de la coaching psychology”, editada por el COPC.

Grup C

1. Acreditar estar certificado/ a como coach en sus niveles de rango superior de certificación, en cualquiera de las asociaciones profesionales de coaching AECOP o ICF.
2. Superar una entrevista con la comisión de expertos/as, en la cual se evaluarán, entre otros aspectos, la trayectoria y orientación en la buena práctica del coaching. Se tendrán en cuenta los principios que recoge la “Guía para la buena práctica en coaching. En el marco de la coaching psychology”, editada por el COPC.

Grup D

Acreditar la especialización internacional en Coaching Psychology, según los requisitos planteados por la *International Society for Coaching Psychology (ISCP)*:

<http://www.isfcp.net/accreditation.htm>. para ello se deberá acompañar a la solicitud de acreditación el certificado expedido por la ISCP, lo que dará lugar a la expedición del certificado como Psicólogo/a coach del COPC. .

CRITERIOS DE ACREDITACIÓN PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO EXPERTO EN COACHING DEL CONSEJO GENERAL DE PSICOLOGÍA

CRITERIOS

La Acreditación se distribuirá según los siguientes criterios:

1. Generales

2. Específicos: a) Formación, b) Experiencia y c) Evaluación.

El *Psicólogo Coach* deberá cumplir los siguientes criterios para su Acreditación como *Psicólogo Experto en Coaching*.

Criterios Generales

1. Tener la Licenciatura o el Grado en Psicología, o Titulación homóloga o equivalente.
2. Estar colegiado y estar al corriente del pago de las cuotas colegiales.
3. No estar cumpliendo sanción deontológica.

Criterios Específicos

a. Formación

Un mínimo de 100 horas de formación en coaching cursadas en cualquiera de los programas universitarios o en otras entidades formativas reconocidas o cualquier otro programa formativo diseñado por el propio colegio, dirigido sólo a los Psicólogos/as que garanticen las competencias del ejercicio del coaching con un mínimo de 50 horas.

b. Experiencia

Un mínimo de 100 horas de prácticas acreditadas o superar una prueba situacional.

c. Evaluación

Al menos 4 sesiones de supervisión con un Psicólogo Coach o un Psicólogo formado en Coaching, con una duración total mínima de 12 horas, o en su caso con una entrevista de evaluación con la Comisión de Expertos de su Colegio.

La Acreditación para el Ejercicio Profesional del Psicólogo Experto en Coaching tendrá una vigencia de al menos 5 años a partir del cual tendrá que renovarse, siempre que demuestre 40 horas de formación continua, como docente o alumno, y 50 horas en sesiones de supervisión, o se extinguirá.

FUENTES

- ✓ **CONSEJO GENERAL DE LA PSICOLOGÍA EN ESPAÑA**
<http://www.cop.es/>
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE ÁLAVA**
Álava C/ Cercas Bajas, 7 - pasadizo – oficina 16- 1a planta 01001 Vitoria - Gasteiz E-mail: cop.alava@terra.es
E-mail: copalava@cop.es
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE ANDALUCÍA OCCIDENTAL**
Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla Espinosa y Cárcel. 43-45 Bajo 41005 Sevilla E-mail: cop-ao@cop.es
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE ANDALUCÍA ORIENTAL**
Almería, Granada, Jaén y Málaga C/ San Isidro, 23 18005 Granada E-mail: copao@cop.es
- ✓ **COLEGIO PROFESIONAL DE PSICÓLOGOS DE ARAGÓN**
Huesca Teruel y Zaragoza San Vicente de Paul, 7 Dpldo. 1o Izq. 50001 Zaragoza E-mail: daragon@cop.es
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE BIZKAIA**
Vizcaya C/ Rodríguez Arias, 5 - 2a Planta 48008 Bilbao E-mail: bizkaia@cop.es
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE CANTABRIA**
Santander Avda. Reina Victoria, 45-2o 39004 Santander E-mail: dcantabria@cop.es
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE CASTILLA-LA MANCHA**
Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo C/ La Cruz, 12 bajo 02001 Albacete
E-mail: copclm@copclm.com
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE CASTILLA Y LEÓN**
Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora C/ Divina Pastora, 6 - Entrepanta
47004 Valladolid E-mail: dcleon@cop.es
- ✓ **COL.LEGI OFICIAL DE PSICÒLEGS DE CATALUNYA**
Barcelona, Gerona, Lerida y Tarragona C/ Rocafort, 129 08015 Barcelona E-mail: copc.b@copc.cat
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE CEUTA**
Ceuta C/ Queipo de Llano, 6. (Esquina Jaudenes) 51001 Ceuta E-mail: copce@cop.es
- ✓ **COL.LEGI OFICIAL DE PSICÒLEGS DE LA COMUNITAT VALENCIANA**
Alicante, Castellón y Valencia Carrer Compte D'Olocau, 1 46003 Valencia E-mail: copcv@cop.es
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE EXTREMADURA**
Badajoz y Cáceres C/ Almonaster la Real, 1-1oD 06800 Mérida (Badajoz) E-mail: dextremadu@cop.es
- ✓ **COLEXIO OFICIAL DE PSICOLOXÍA DE GALICIA**
La Coruña, Lugo, Orense y Pontevedra Rúa da Espiñeira, 10 bajo 15706 Santiago de Compostela
E-mail: copgalicia@cop.es
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE GIPUZKOA**
Guipúzcoa C/ José Arana, 15 bajo 20001 Donostia E-mail: donostia@cop.es
- ✓ **COL.LEGI OFICIAL DE PSICÒLEGS DE LES ILLES BALEARS**
Islas Baleares Manuel Sanchís Guarner, 1 07004 Palma de Mallorca E-mail: dbaleares@cop.es
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID**
Madrid Cuesta de San Vicente, 4 - 5o 28008 Madrid E-mail: copmadrid@cop.es
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MELILLA**
Melilla General Aizpúru, 3 52004 Melilla E-mail: copmelilla@cop.es
- ✓ **COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE NAVARRA**
Navarra Monasterio de Yarte, 2 - Bajo Trasera 31011 Pamplona E-mail: dnavarra@cop.es

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE LAS PALMAS

Las Palmas de Gran Canaria Carvajal, 12 bajo 35004 Las Palmas de Gran Canaria E-mail: dpalmas@cop.es

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Asturias Ildefonso Sánchez del Río, 4 - 1oB 33001 Oviedo E-mail: dasturias@cop.es

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Murcia C/ Antonio de Ulloa, 8 bajo Ed. Nevela Blq.1 30007 Murcia- En la Flota E-mail: dmurcia@cop.es

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE LA RIOJA

La Rioja Ruavieja, 67-69, 3o Dcha. 26001 Logroño E-mail: drioja@cop.es

ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Tenerife C/ Malaquita, 5, Local 4. Edificio Los Rodaderos 38005 Sta. Cruz de Tenerife E-mail: copsctenerife@cop.es

WEB:

- ✓ Aranda, I. www.arandaconsulting.es/
- ✓ Bolívar, C. www.crisbolivar.com
- ✓ Brock, V. www.vikkibrock.com EMCC Dublin, Irlanda noviembre 18-20, 2010
- ✓ Cataluña, D. www.iepp.es/
- ✓ International Coaching Psychology Congress:
<http://www.coachingpsychologycongress.org/>
http://www.scpitaly.it/congresso/images/download/sanchez_mora.pdf
http://www.scpitaly.it/congresso/images/download/juan_carlos_jimenez.pdf
- ✓ Publicaciones de la British Psychological Society:
www.sgcp.org.uk/sgcp/publications/the-coaching-psychologist/the-coaching-psychologist_home.cfm
www.sgcp.org.uk/sgcp/publications/international-coaching-psychology-review/international-coaching-psychology-review_home.cfm
- ✓ Quintana i Forn, J. www.joanquintanaforms.com/
- ✓ Valderrama, B. www.altacapacidad.com

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranda, I., (2012). Psicólogo experto en coaching. Infocop, 56 (7- 11). <http://www.cop.es/infocop/pdf/1151.pdf> .
- Aranda, I., (2012). La formación del coach. La defensa de una práctica profesional acreditada. Capital Humano, 262 (60- 64).
- Bayón Mariné, F. (Coord.), Coaching hoy. Teoría general del coaching, Areces, 2010
- de Vicente, A., Berdullas, S., & Castilla, C. (2012,a). Coaching Psychology. Infocop. 56 (3 – 6). <http://www.cop.es/infocop/pdf/1151.pdf>
- Duffy, M., & Passmore, J. (2010) 'Ethics in coaching: An ethical decision making framework for coaching psychologists' International .Coaching Psychology Review, 5 (2) pp.140-151
- Echeverría, R., Ontología del lenguaje, Granica, 2001
- Echeverría, R., La empresa emergente, Granica, 2006
- Gallwey, W.T., El juego interior del tenis, Sirio, 2006
- Giordani, B., La relación de ayuda: de Rogers a Carkhuff, Desclée,1998
- Hellinger, B., Ordenes de amor, Herder , 2008
- Lascaray San Juan, I.; Bayón de Diego, A., Habilidades de coaching, Innovación y Cualificación, 2009
- Milanese, R.; Modazzi, Paolo, Coaching estratégico, Herder, 2008
- Moreno M., Ribot M., Rodeja T., Jiménez J.C. Guía para la buena práctica en coaching, en el marco de la coaching psychology COPC 2012
- Nardone, G.; Salvini, A., El diálogo estratégico, Herder, 2011
- Nardone G., Sirigatti, S., Stefanile, C. "El descubrimiento y los hallazgos de la Psicología", Barcelona, Paidós 2011 (147)
- O'Connell, B, Palmer,S, Williams, H, "Solution Focused Coaching in Practice" Routledge 2012
- Palmer, S.; Whybrow, A., The Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners, Routledge, 2008
- Palmer,S, McDowall ,A "The Coaching Relationship: Putting People First" Routledge 2010. Solution Focused Coaching in Practice

- Picazo Martínez, L., "Más de 3.000 psicólogos se han formado ya como coaches en nuestro país". Entrevistado por de Vicente, A., Berdullas, C., & Castilla, C. (2012,c). Infocop. 56, (17- 22). <http://www.cop.es/infocop/pdf/1151.pdf>
- Quintana, J.; Soler, C., Anticipate, LID, 2011
- Rogers, C. R., El poder de la persona, Manual Moderno, 1977
- Rogers, C. R., El camino del ser, Kairós, 1995
- Sánchez-Mora García, M.. "Hablar de coaching es hablar de cambio". Entrevistada por de Vicente, A., Berdullas, S., & Castilla, C. (2012,b), Infocop. 56, (12 -16). <http://www.cop.es/infocop/pdf/1151.pdf>
- Sánchez-Mora, M., (2010). "2nd EUROPEAN COACHING PSYCHOLOGY CONFERENCE- Por la práctica del coaching basada en la evidencia". Infocop online, 29/01/2010. http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2745
- Sánchez-Mora,M., Jiménez, J.C., Poza,M.J., Santos, C. (2011). Coaching Psychology: movimiento internacional con nombre propio. Revista del Col.legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya. 228, (40-45).
- Sánchez-Mora, M., Jiménez, J.C., Poza, Ma.J., Santos, C., (2012).Crónica del 1st International Congress of Coaching Psychology Spain 2010-2011. Revista Cól.legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya. 233, (13 – 18). <http://www.copc.cat/Documentos/files/coaching/congress%20cronica.pdf>
- Sánchez-Mora, M., Jané M.C., Vilajoana, J., Cayuela, R. & Palmer, S. (2012) "The PRACTICE Coaching model adapted to the Spanish language. From PRACTICE to IDEACIÓN" Coaching Psychology International Vol 5,Is 1 (2-6)
- Sánchez-Mora, M., Jané M.C., Cayuela R. & Vilajoana J. "The development of Coaching Psychology in Spain" Coaching Psychology International Vol 5,Is 1 (32-37)
- Seligman, M. E. P., La vida que florece, Ediciones B, 2011
- Urra, J "Psicología y deontología: estudio empírico basado en dilemas éticos", 2009 <http://www.cop.es/infocop/pdf/1575.pdf>
- Valderrama, B.. Revista Capital Humano, nº 251 Febrero 2011.
- Valderrama, B., Mentoring y Coaching, Pearson Prentice Hall, 2009
- Watzlawick, P.; Nardone, G., Terapia breve estratégica: pasos hacia un cambio de percepción de la realidad, Paidós, 2001
- Whitmore, J.,Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas, Paidós. Barcelona, 2011
- Whitwort, L.; Kimsey-House, K.; Kimsey-House, Henry; Sandahl, P., Coaching Co-activo, LID, 2009
- Zappino, R., "El poder de la persona. Afinidades entre el coaching y el enfoque psicológico centrado en la persona", Capital Humano, 249 (75-8), diciembre 2010