

ENTREVISTA CON **Hernán Cerna Vergara, presidente de COACHING CORPORATION DESARROLLO HUMANO**

■ *Coaching Corporation es pionera en formación de Coaching de posgrado, integral y "no directiva"*

"El coaching maximiza el potencial individual y el rendimiento empresarial"

Coaching Corporation está acreditada nacional e internacionalmente por la Asociación Española de Coaching (ASESCO) y la Internacional Coach Federation (ICF), respectivamente



Hernán Cerna, tras haber adquirido, en 2006, la compañía Coaching Corporation Desarrollo Humano S.L., creada por Leonardo Ravier (uno de los primeros coaches formados por John Whitmore en España), fusiona las prácticas "no directivas" del estilo de Coaching Europeo y humanista iniciado en los años 70' por Timothy Gallwey a través de "The Inner Game", con estilos de coaching anglosajones, ontológicos, y derivados de la PNL, creando una plataforma de integración e internacionalidad que ofrecen una experiencia y formación de alta calidad en prácticas de coaching en España. La sede central de la compañía se encuentra en Barcelona, donde tienen su escuela de formación, y cuenta con delegaciones en Madrid, Sevilla y Portugal.

■ Háblenos de la metodología del coaching que ofrecen para las empresas.

Somos conscientes de que cada organización es diferente, por lo que nuestros procesos de coaching son hechos a medida. No hay una única fórmula eficaz y eficiente. Sin embargo, toda nuestra filosofía se centra en la acción individual. Nuestro principio metodológico denominado CAR determina que la eficiencia y eficacia empresarial de los procesos de coaching radican en la capacidad que éste tenga para potenciar la Conciencia individual (qué quiero y cuán alineado se encuentra con los objetivos empresariales), Autoconciencia individual (puedo y quiero conseguirlo), y Responsabilidad individual (cumplir un plan de acción autodeterminado, con seguimiento y planes de mejoras). Para conseguir esta alineación y congruencia entre el individuo y la empresa basamos nuestro proceso en un estricto contrato

de alianza tripartita consistente en un acuerdo claro, directo y confidencial entre la organización, quienes reciben directamente las sesiones, y nuestros coaches.

¿Cómo se llevan a cabo las sesiones? ¿De qué modalidades tecnológicas se sirven?

Como dije, somos conscientes que cada empresa es diferente, y por tanto buscamos adaptarnos a las necesidades reales. Por eso disponemos de diferentes modelos de sesiones y procesos de coaching ("MAPA V" para el coaching individual, "5M" para coaching ejecutivo o de altos mandos y "IDx2" para coaching de equipos). Dependiendo del tipo de objetivos empresariales, las sesiones pueden realizarse dentro o fuera de la empresa, en equipo o individuales, con apoyos formativos y/o de assessment centers típicos de recursos humanos, y evaluaciones o autoevaluaciones varias. Uno de los princi-

pales objetivos de nuestros procesos radica en tener sólo las sesiones suficientes que sirvan de guía y apoyo dentro de un amplio margen de libertad donde se plasmen los resultados acordados. El 75% de las sesiones para ejecutivos son presenciales e in situ, también hacemos sesiones telefónicas o por videoconferencias. Siempre comienzo explicando a mis clientes que el coaching no es una herramienta capaz de hacer "milagros", sino que es un proceso que requiere mínimamente, voluntad.

¿Hacia qué valores se dirige el coaching en la cultura empresarial? ¿Cómo la transforma?

Algunos valores fundamentales son: libertad, respeto, confidencialidad y honestidad. Creo que de los principios que mencioné antes, la responsabilidad individual es la clave fundamental de la eficiencia y eficacia empresarial. El coaching se dirige a potenciar el talen-

to de las personas (independientemente del nivel jerárquico). Busca evitar el "escudo de armas de la empresa", es decir, evitar la generación de culpas, como "¿cuándo mi jefe me dará instrucciones?", "¿por qué no me dan formación o más medios?", "¿por qué no se valora mi trabajo?", etc. El coaching busca que las personas, dentro de la organización, aprendan a desarrollar su potencial y liderazgo propios, y aprendan a formular preguntas responsables, donde cada uno de los miembros sean coprotagonistas junto al resto de miembros de la empresa. La gente que ha llegado muy lejos a nivel personal o empresarial, normalmente, se han hecho preguntas distintas y cualitativamente muy superiores a las que normalmente se hacen las "víctimas". El coaching no va a ser la solución a todos los problemas, pero sí va a suponer una forma distinta de pensar. Ésta es la forma elemental de transformar la "cultura empresarial".

"El coaching ha demostrado ser más eficiente que el clásico orden y mando"

"Toda nuestra filosofía se centra en la acción individual"

¿Qué perfil de empresas son las que han comenzado a solicitar este tipo de servicios y cuáles son las más reticentes a los cambios? ¿A qué se debe?

Las empresas que han comenzado a solicitar estos servicios son las grandes empresas. Multinacionales, empresas que ya tienen un plan de carrera, un plan de formación muy bien diseñado y que ya conocen el coaching. Uno de nuestros clientes, Cobega (Coca Cola), está implementando servicios de coaching interno, porque ya ha comprobado su eficacia en procesos anteriores. Las empresas más reticentes son las de tipo "orden y mando", en las que las cosas se han hecho siempre bajo el mismo prisma o paradigma. Pero lo interesante es ver que cuando se logra entrar en éstas, y ven el potencial del coaching, lo valoran muchísimo más, dado que es más fácil determinar ROI's muy cercanos a la realidad. El coaching en las pymes es muy "tangible" y está funcionando muy bien.

Programas de formación de Coaching Corporation:

- First Coaching Training.
- Advanced Certified Professional & Executive Coach (intensivo de verano Barcelona 15 al 31 de julio)
- Master Certified Profesional & Corporate Coach (formato módulos de septiembre a mayo)

Barcelona y Madrid
Programas acreditados por ICF (Internacional Coach Federation) y ASESCO (Asociación Española de Coaching)

Servicios de Coaching

- Coaching personal (CP)
- Coaching ejecutivo (CE)
- Coaching empresarial (CEM)
- Coaching de equipos de alto rendimiento
- Coaching deportivo (CD)
- Coaching personas públicas (CPP)
- Coaching por objetivos (CO) o especializaciones

¿Qué nivel de implantación real tiene la filosofía del coaching en la mentalidad empresarial española?

Bueno, creo que estamos presenciando un fenómeno paradójico en este sentido. Aunque, por un lado, la típica mente empresarial de "orden y mando" no termina de entender o aceptar la "filosofía del coaching", por otro, la práctica y los resultados de los procesos de coaching han demostrado ser más eficiente que el clásico orden y mando. En este sentido, cada vez está creciendo más la "mentalidad de coaching", y se está implementando más en las organizaciones. Se ha comprobado que el coaching maximiza el potencial individual y el rendimiento empresarial. No olvidemos que el coaching ya tiene unos 35-40 años desde sus comienzos, y ha superado la "prueba de fuego" de las típicas modas del management y autoayuda. ■

"Cada vez está creciendo más la mentalidad de coaching"



Coaching Corporation

COACHING CORPORATION DESARROLLO HUMANO

Tel. (+34) 934 815 530

Fax (+34) 934 512 388

www.coachingcorporation.com

info@coachingcorporation.com