

Institute for Coaching Psychology, la unión del management y la psicología

El Institute for Coaching Psychology (ICP) es una escuela de formación en programas de certificación y especialización desde la innovación en coaching, desde las experiencias del management y las evidencias científicas de la Coaching Psychology. ICP forma parte de Leading Change, una consultora internacional de RRHH especializada en procesos de cambio. Leading Change surge como resultado de la unión de consultoras y profesionales independientes que comparten el objetivo prioritario de brindar soluciones claras, consistentes y sencillas en la gestión estratégica de los Recursos Humanos.

“En abril de 2002, se funda Leading Change con unas herramientas muy orientadas a facilitar los cambios tanto de las organizaciones como de las personas. En esa época estábamos trabajando *coaching por performance* o *coaching* para el rendimiento que tiene como objetivo fijar objetivos en las personas. Pero dos años más tarde, a raíz de la demanda de un cliente que nos pide que formemos a *coaches* internos vemos que el *coaching por performance* se centra en el desempeño, pero no en el talento”, comenta el socio-director de **ICP – Leading**

Change, Juan Carlos de la Osa. Es por ello que se crea el Institute for Coaching Psychology (ICP).

Lo verdaderamente importante de los orígenes de ICP son las personas que forman parte de esta escuela: un equipo de profesionales en red unidos por dos pilares fundamentales: el management y la psicología. Tal y como cuenta Juan Carlos de la Osa: “Todos hemos sido directivos, todos hemos estado en áreas de responsabilidad, pero venimos de entornos muy distintos puesto que el equipo de ICP está formado por personas que vienen de la dirección gene-

ral, de ventas, de RRHH, de *controller*... Además, nuestro *background* es diverso. Hay siete psicólogos, cuatro ingenieros, dos ADE, un pedagogo y un arquitecto; pero al mismo tiempo, nuestro *know how* es de especialistas en psicología. Por ejemplo, Manuel Seijjo se ha formado en la Escuela Psicodinámica más importante que existe a nivel mundial y es el representante en España de la Escuela de Tavistock”.

5+4=9™, el método de ICP

Por su carácter de mediación entre las evidencias y tecnologías científicas, en parte, y la aplicación de las mismas en la dinámica empresarial, ICP ha desarrollado el modelo de formación que llama 5+4=9™, cuya base está formada por las evidencias científicas de la psicología el conocimiento del comportamiento humano. Es una metodología propia de ICP, acraeditada por nivel internacional por la ISCP, para formar *coaches* que parte de la base de que el directivo de una empresa tiene que saber manejar perfectamente cinco herramientas (sincronía neuronal, escucha incondicional, pregunta no apreciativa, el *insight* emocional, *feed*), cuatro pasos (M.A.P.A) y nueve competencias.

“El método 5+4=9™ es un modelo de intervención que seguimos todos los profesionales de ICP, cada uno desde nuestra especialidad con el objetivo de trabajar con un coaching profesional. Además, el objetivo de este método es que esté basado en las evidencias científicas y que mejore el bienestar personal y el desempeño profesional. Estas son las dos grandes áreas de trabajo de Institute for Coaching Psychology”, explica el socio-director de ICP – Leading Change.

El management y la evaluación, los factores diferenciales de ICP

La gran diferencia que distingue a ICP es que está muy centrado en el *management* de RRHH y hay un alineamiento organizativo desde el primer momento. “Pero dentro del management para nosotros es muy importante la evaluación porque evaluar es comparar de acuerdo a un patrón. La medición, tanto cualitativa como cuantitativa, es un factor clave y diferenciador para nuestros clientes”. En este sentido dispone de un sistema de evaluación competencial, online y presencial, que consta de un sistema de evaluación 360 propio, validado por la Universidad Complutense de Madrid y por la North of London University, además de la utilización de técnicas de Assessment Center. “Tenemos una serie de herramientas a nivel cuantitativo que nos permiten enfocar, cuando estamos delante de una persona, donde está para que se pueda dirigir a dónde quiere ir, tanto en la empresa como él mismo, así como saber si ha logrado



Caso de éxito ICP – Leading Change



María José Moreno, European HR and Talent Manager de Xerox



Oliver Baumgarten, director general de Aerzen Ibérica



Juan Carlos de la Osa, ICP - LEading Change

sus objetivos. Pero paralelamente la medición cualitativa es igual de importante para nosotros y por ello medimos emociones, virtudes...”, comenta de la Osa.

Gracias a su método propio y al sistema de evaluación, el *coaching* psicológico que imparte ICP se basa en tres fundamentos. En primer lugar la persona es el centro del trabajo y por ello se trabaja su comportamiento, lo que dice y lo que piensa. “Trabajamos las emociones y las sensaciones que puede tener”, explica. En segundo lugar, el *coaching* psicológico parte de la persona ejerce un rol y, finalmente se trabaja en el sistema. El método de aprendizaje único de ICP está avalado por su aplicación tanto en la Universidad Complutense de Madrid, las Escuelas de Negocio de La Salle, el CEU, la EOI y el Colegio de Psicólogos, así como en las múltiples multinacionales. En este sentido **Oliver Baumgarten**, director general de **Aerzen Ibérica** que recientemente se ha certificado en Coa-

ching Psicológico, explica que “como director general en varias empresas llevo doce años haciendo *coaching*. Los estudios como ingeniero te ofrecen una base de conocimiento importante para trabajar en una empresa industrial,

el conocimiento de los demás. Certificarte como *coach* es un valor añadido que puedes aportar en cualquier compañía, en cualquier circunstancia, en cualquier ambiente... Aunque es cierto que hace muchos años que se está impartiendo

El objetivo del método 5+4=9™ es que esté basado en las evidencias científicas y que mejore el bienestar personal y el desempeño profesional

pero lo que al final marca mi día a día es llevar a equipos, gestionar personas y conseguir con ellas ciertas metas empresariales. Para lograrlo es necesario entender cómo funciona la gente. Es necesario saber gestionar motivaciones y esas motivaciones no siempre son empresariales, porque puede haber un montón de motivaciones particulares detrás de las personas que las llevan a reaccionar de forma distinta ante situaciones empresariales. Durante la fase de estudiante he tenido clases de psicología en el trabajo que me han llevado a interesarme mucho por conocer cómo funciona el ser humano y durante toda mi carrera profesional mi enfoque ha sido el factor humano de la gente, no solamente en metas empresariales como, por ejemplo, conseguir un determinado nivel de ventas, rentabilidad... sino cómo llevar a tu equipo para conseguir las metas empresariales fijadas y hacer visible la estrategia. Por lo tanto, el *coaching* es una herramienta estupenda para entender en la comunicación diaria con todo el personal”.

Por su parte, **María José Moreno**, European HR and Talent Manager de **Xerox**, explica sus motivaciones a la hora de decidir realizar este curso en ICP. “Como profesional de RRHH notaba que tenía una carencia en esta parte de *coaching*. El coaching te sitúa en un nivel diferente tanto en el conocimiento de ti mismo como en

coaching, lo cierto es que con esta base y este entrenamiento que he recibido me siento más segura de poder aplicar los conocimientos que he adquirido. Al final estamos hablando de aplicar sentido común, pero con un refuerzo científico detrás muy importante”.

Para conseguir la motivación de sus equipos en una época como la actual, Oliver Baumgarten apunta como un aspecto clave que ha aumentado su “capacidad en la comunicación, en el saber escuchar y ver realmente las motivaciones que hay detrás de las personas para poder trabajar con ello. A veces explicamos demasiado cosas más visibles, pero la problemática está en un segundo plano que la gente a lo mejor no quiere comentar, pero se nota. Con el *coaching* llegas a estos niveles y al final puesto que aprendes a ser más sincero contigo mismo transmites las cosas de forma diferente. Realmente esta experiencia es genial. Es otro descubrimiento de ti mismo”. Por su parte María José Moreno recuerda que motivar a los demás empieza en la automotivación de uno mismo. “Me ha ayudado a autoreforzarme, a automotivarme y cuando tú estás motivado eres capaz de motivar a los demás simplemente hablando, simplemente con una conversación o mirando a una persona a los ojos. No es magia, no es nuevo, simplemente es transmitir lo que tú tienes dentro” ■

Coaching profesional

Coaching es hacer crecer. Es potenciación de las virtudes, Es descubrimiento de las limitaciones. Es entrenamiento que activa la fuerza interior con el fin de conseguir un objetivo o desarrollar habilidades específicas. Es un proceso donde el coach acompaña al cliente (coachee), mediante el uso de diferentes herramientas para que sea él mismo quien encuentra sus conclusiones. En él se incrementa el conocimiento de uno mismo, el descubrimiento de opciones, el accionamiento (conductual, cognitivo, emocional) y el mantenimiento de los cambios tras el propio proceso.

El coaching profesional es una metodología del crecimiento personal especializada para profesionales, teniendo en cuenta el rol que ejercen y la organización en la que lo desempeñan. El objetivo es incrementar el bienestar personal y el rendimiento profesional.