

LIDERAR COMO COACH UN VIAJE DE CRECIMIENTO



MARIELLE TRUJILLO ALVEAR
MENTOR Y COACH DE LÍDERES

Introducción

Un nuevo rol requiere nuevas habilidades y pasar de ser un profesional competente a liderar equipos es un salto que implica cambiar de mentalidad.

Cuando se asciende a un puesto de responsabilidad, ya no se trata solo de realizar bien el trabajo, sino de generar las condiciones para que otros también puedan hacerlo. Muchos nuevos gerentes descubren que sus conocimientos técnicos no son suficientes; necesitan habilidades para inspirar, guiar y acompañar a sus colaboradores. Aquí entra en juego el coaching de liderazgo.

El coaching de liderazgo no es un curso más ni un retiro motivacional; es una relación de colaboración personalizada entre un líder y un coach, centrada en desarrollar el potencial, modificar comportamientos y lograr objetivos concretos. A diferencia de la formación tradicional, que suele ser genérica, el coaching se adapta a las necesidades particulares del líder y de su contexto.

Esta guía está pensada para profesionales y ejecutivos que comienzan el camino de liderar a otros. En sus páginas encontrarás conceptos, modelos y herramientas contrastadas para coachear y, a la vez, liderar con eficacia y humanidad.

CAPITULO 1

ENTENDER EL COACHING DE LIDERAZGO: MÁS QUE FORMACIÓN

El coaching de liderazgo se ha convertido en una herramienta poderosa para formar líderes capaces de inspirar, motivar e impulsar el éxito de sus organizaciones. El proceso se basa en una relación de confianza entre el líder y un coach profesional, en la que ambos trabajan juntos para detectar fortalezas y áreas de mejora, definir metas y desarrollar planes de acción.

.1 ¿En qué se diferencia de la mentoría y la formación?

Formación: suele ser estándar. Un grupo de líderes recibe el mismo contenido, independientemente de sus realidades.

Mentoría: un mentor comparte su experiencia y consejos; suele basarse en un modelo de rol.

Coaching de liderazgo: el coach no dice qué hacer; más bien hace preguntas poderosas, observa patrones y permite que el líder encuentre sus propias respuestas. Se centra en necesidades específicas y fomenta una mentalidad de crecimiento.

Esta diferencia hace que el coaching sea una herramienta adaptable a cualquier etapa de la carrera. Para un nuevo gerente, sirve para desarrollar autoconciencia, mejorar la toma de decisiones, aumentar la inteligencia emocional y adquirir herramientas prácticas.

CAPITULO 1

ENTENDER EL COACHING DE LIDERAZGO: MÁS QUE FORMACIÓN

1.2 El porqué de la autoconciencia

Uno de los principales beneficios del coaching es que ayuda al líder a comprender mejor sus fortalezas y debilidades.

Esta autoconciencia es fundamental: no podemos cambiar aquello que no conocemos. El coach suele utilizar herramientas de evaluación (feedback 360°, evaluaciones de personalidad, etc.) para que el líder pueda ver cómo lo perciben los demás.

Marshall Goldsmith, uno de los padres del coaching ejecutivo, enfatiza la importancia de los cambios de comportamiento positivos y duraderos y propone el método feedforward, que se centra en el futuro y el crecimiento en lugar de los errores pasado.

1.3 La inversión se traduce en resultados

Estudios de Gallup han demostrado que los líderes comprometidos y bien formados influyen significativamente en el desempeño de sus organizaciones. Invertir en coaching mejora la productividad, la participación del equipo y la retención de talento.

CAPITULO 2

BENEFICIOS CLAVES DEL COACHING PARA NUEVOS LÍDERES

El coaching no es solo una moda; sus beneficios están respaldados por investigaciones y la experiencia de reconocidos expertos. A continuación se resumen los principales beneficios:

2.1 Aumenta el autoconocimiento y la inteligencia emocional

El coaching ayuda a los líderes a reconocer sus emociones y comprender cómo afectan a su equipo. **La inteligencia emocional** es la capacidad de reconocer, entender y gestionar las propias emociones y las de los demás. Los líderes con alta IE se comunican de manera efectiva, muestran empatía y regulan sus emociones incluso bajo presión.

Daniel Goleman, psicólogo que popularizó el concepto, sostiene que la inteligencia emocional puede ser más determinante que el coeficiente intelectual para el éxito profesional. Con coaching, puedes desarrollar habilidades como la autoconciencia, la regulación emocional y la empatía.

2.2 Mejora la toma de decisiones

Un liderazgo eficaz requiere habilidades sólidas de análisis y decisión. El coaching ofrece herramientas y técnicas para evaluar opciones, considerar diferentes perspectivas y anticipar consecuencias. Esto se traduce en decisiones más informadas y en mejores resultados para el equipo.

2.3 Fomenta el aprendizaje continuo y la adaptabilidad

El mundo empresarial cambia rápidamente. El coaching promueve una mentalidad de aprendizaje constante.

CAPITULO 2

BENEFICIOS CLAVES DEL COACHING PARA NUEVOS LÍDERES

Gracias a las sesiones periódicas, los líderes pueden perfeccionar sus habilidades, experimentar con nuevos enfoques y adaptarse a situaciones cambiantes.

2.4 Establece metas claras y responsabilidad

El coaching enfatiza la importancia de definir metas claras y alcanzables. Los coaches ayudan a los líderes a establecer objetivos realistas y medibles, y se encargan de mantenerlos responsables de su progreso. Esta estructura fomenta la concentración y evita la dispersión.

2.5 Aumenta la motivación y la energía del equipo

Cuando un líder trabaja con un coach para desarrollar su estilo, se vuelve más capaz de inspirar y empoderar a los demás. Los equipos dirigidos por líderes que han pasado por procesos de coaching muestran mayor compromiso, confianza y desempeño.

ESTABLECE METAS CLARAS



CAPÍTULO 3

EL COACHING EJECUTIVO Y SU APLICACIÓN PRÁCTICA

El coaching ejecutivo es un proceso personalizado que ayuda a los líderes a mejorar sus habilidades y rendimiento. Se centra en la acción y se adapta a cada individuo, a diferencia de la formación genérica.

3.1 Roles de un coach ejecutivo

Un coach ejecutivo desempeña varias funciones:

1. **Evaluación y retroalimentación:** analiza las competencias y retos actuales del líder, proporcionando feedback honesto y constructivo.
2. **Establecimiento de metas claras:** ayuda a crear objetivos específicos y medibles con plazos concretos.
3. **Desarrollo de habilidades de liderazgo:** enseña estrategias prácticas para tomar mejores decisiones, comunicarse con claridad y comprender el impacto de las acciones.
4. **Fomento del crecimiento personal:** guía en la autoconciencia y la inteligencia emocional, habilidades cruciales para conectar con el equipo.
5. **Facilitación del trabajo en equipo:** muestra cómo desarrollar equipos efectivos y resolver conflictos
6. **Soporte para la resolución de problemas:** actúa como caja de resonancia cuando hay decisiones difíciles, aportando nuevas perspectivas.
7. **Acompañamiento en el cambio:** se asegura de que el líder se mantenga centrado en sus metas y que los cambios positivos se mantengan.

CAPÍTULO 3

EL COACHING EJECUTIVO Y SU APLICACIÓN PRÁCTICA

3.2 Tipos de coaching ejecutivo

La formación ejecutiva no es única para todos. Existen distintos tipos de coaching según el área de crecimiento necesaria.

- **Coaching de liderazgo:** se centra en habilidades básicas de liderazgo, como el pensamiento estratégico y la motivación del equipo.
- **Coaching de rendimiento:** ayuda a optimizar la productividad personal, gestionar el estrés y mejorar la retroalimentación.
- **Coaching para la gestión del cambio:** acompaña a líderes a navegar transiciones organizativas y mantener la moral del equipo.
- **Coaching de equipos:** mejora la colaboración y la alineación de metas entre distintos departamentos.

Comprender cuál tipo de coaching se ajusta a tu necesidad te permitirá aprovechar mejor el proceso y enfocarte en los aspectos que requieren mayor desarrollo.

CAPÍTULO 4 TÉCNICAS FUNDAMENTALES DE COACHING

Para practicar el coaching de manera efectiva, es útil conocer una serie de técnicas probadas que ayudan a motivar a las personas y facilitar el logro de objetivos. A continuación presento algunas de las más utilizadas:

4.1 Preguntas reflexivas

El coaching se basa en el método socrático; el coach no ofrece respuestas directas, sino que hace preguntas poderosas que incitan a la reflexión y al análisis profundo. Esta técnica ayuda a explorar el contexto, identificar patrones y descubrir nuevas soluciones.

4.2 Objetivos SMART

Una herramienta clásica para definir metas es el modelo SMART, que especifica que los objetivos deben ser:

- **Específicos (S):** claros y precisos.
- **Medibles (M):** con criterios que permitan evaluar el progreso.
- **Alcanzables (A):** realistas y alineados con los recursos disponibles.
- **Relevantes (R):** significativos para el individuo y el equipo.
- **Limitados en el Tiempo (T):** con fechas de inicio y fin bien definidas.

En ocasiones se agregan dos letras: **E (Eco)**, incorporando la sostenibilidad, y **R (Reward)**, que contempla recompensas para celebrar hito.

CAPÍTULO 4

TÉCNICAS FUNDAMENTALES DE COACHING

4.3 Escucha activa, retroalimentación y feedforward

La escucha activa implica prestar atención plena al interlocutor, entender sus planteamientos y ofrecer feedback adecuado. *Marshall Goldsmith* popularizó el concepto de feedforward, un ejercicio en el que en lugar de centrarse en los errores pasados se generan ideas para futuros comportamientos. Esta orientación hacia el futuro reduce la culpa y amplía las posibilidades de mejora.

4.4 Empatía y conexión emocional

Ponerse en el lugar del otro, reconocer sus talentos y construir relaciones de confianza fomenta la lealtad y la colaboración. La empatía es un puente hacia la motivación: si las personas se sienten comprendidas, estarán más dispuestas a comprometerse con las metas del equipo.

4.5 Motivación y reconocimiento

Además de la remuneración, la motivación se mantiene a través de la flexibilidad horaria, el salario emocional, beneficios adicionales y políticas de conciliación. Reconocer los logros es esencial para mantener la energía del equipo.

4.6 Determinar responsabilidades y compromisos

El coach ayuda a definir claramente el rol y las responsabilidades de cada miembro del equipo, indicando cómo su aporte impacta en el resultado global. Esto refuerza el sentido de propósito y la responsabilidad compartida.

CAPÍTULO 4 TÉCNICAS FUNDAMENTALES DE COACHING

4.7 Monitorear resultados y considerar alternativas

El seguimiento continuo permite corregir desviaciones y maximizar los logros. Evaluar diversas alternativas ayuda a ver las situaciones desde diferentes perspectivas y genera empoderamiento para la toma de decisiones.

4.8 Modelos de intervención: GROW, ACHIEVE y OUTCOMES

Varios modelos estructuran las sesiones de coaching:

- **GROW:** se centra en cuatro fases: *Meta (Goal), Realidad (Reality), Opciones (Options) y Voluntad (Will)*. Permite establecer objetivos específicos, analizar la situación actual, generar opciones y crear un plan de acción comprometido. Sus beneficios incluyen fomentar la creatividad y aumentar el compromiso.
- **ACHIEVE:** método de siete pasos que incluye evaluar la situación actual, hacer lluvia de ideas, perfeccionar objetivos, generar opciones, evaluarlas, validar el plan de acción y mantener la motivación.
- **OUTCOMES:** acrónimo para definir objetivos, entender las razones, evaluar la situación actual, clarificar la brecha entre la realidad y la meta, identificar opciones, motivarse para actuar y prever los posibles impedimentos.

Cada modelo ofrece una estructura que facilita el proceso, pero debes elegir el que mejor se adapte a tu estilo y a las necesidades de tu equipo.

CAPÍTULO 5 EL MODELO G.R.O.W .

El modelo GROW es uno de los modelos más utilizados en el coaching. Es simple y efectivo, y se centra en facilitar cambios sostenibles.

5.1 Principios y objetivos

GROW es un acrónimo de Goal (meta), Reality (realidad), Options (opciones) y Will (voluntad). Se trata de formular preguntas que permitan:

1. **Definir la meta:** el líder o el equipo establecen un objetivo específico y medible para un periodo de tiempo concreto.
2. **Explorar la realidad actual:** se analiza la situación presente y se identifican las brechas que separan al líder del objetivo.
3. **Generar opciones:** se proponen soluciones y alternativas creativas para alcanzar la meta.
4. **Comprometerse con un plan de acción:** se elige la opción más adecuada y se traza un plan detallado, asegurando la voluntad de implementar el cambio.

5.2 Beneficios y aplicación

El modelo GROW brinda varias ventajas:

- Ayuda a definir metas claras y alcanzables, lo que motiva a los participantes.
- Proporciona un análisis realista de la situación, permitiendo descubrir aspectos que habían pasado desapercibidos.
- Fomenta la creatividad al generar varias opciones
- Aumenta el compromiso porque se crea un plan de acción estructurado y limitado en el tiempo.

CAPÍTULO 5 EL MODELO G.R.O.W .

5.3 Ejemplo práctico

Imagina que acabas de asumir un equipo de proyectos y quieres mejorar la colaboración en los próximos seis meses.

- **Meta:** Aumentar la calificación de colaboración en las encuestas internas de 3 a 4,5 en una escala de 1 a 5 en seis meses.
- **Realidad:** Actualmente hay silos entre departamentos; la comunicación es inconsistente y existen malentendidos frecuentes. Los miembros del equipo expresan que no conocen bien las metas comunes.
- **Opciones:** Crear reuniones de sincronización quincenales; implementar una plataforma digital para compartir avances; formar parejas de mentores; organizar una sesión de team building para fomentar la confianza.
- **Voluntad:** El equipo decide pilotar la plataforma digital y las reuniones quincenales. Se asignan responsables y se define un calendario de seguimiento.

IDENTIFICA TUS EMOCIONES



CAPÍTULO 6

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO

La inteligencia emocional (IE) es una capacidad esencial que distingue a los líderes excepcionales. Se compone de varias habilidades: autoconciencia, autogestión, empatía, habilidades sociales y motivación. A continuación se detalla cómo la IE influye en el liderazgo y cómo desarrollarla.

6.1 La importancia de la IE en el liderazgo

Los líderes con alta inteligencia emocional fomentan un ambiente de confianza, colaboración y satisfacción. Reconocen sus emociones y las de los demás, lo que les permite gestionarlas para facilitar la toma de decisiones y mantener la calma en situaciones de presión. Esto también se traduce en menores niveles de rotación, ya que los empleados se sienten valorados y comprendidos.

Por el contrario, los líderes con baja IE no identifican sus emociones, muestran poca empatía y se comunican de forma deficiente. Esto provoca un ambiente tenso y disminuye la productividad.

6.2 Habilidades clave

Según el artículo de HR LATAM, los líderes emocionalmente inteligentes destacan por:

1. **Autoconciencia emocional:** reconocen sus emociones y entienden cómo afectan sus decisiones.
2. **Empatía auténtica:** se ponen en el lugar del otro, fortaleciendo las relaciones.

CAPÍTULO 6 INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO

3. **Comunicación efectiva:** expresan sus ideas de manera clara y respetuosa.

4. **Regulación emocional:** manejan la tensión y toman decisiones reflexivas.

6.3 Cómo desarrollar la inteligencia emocional

La IE no es fija; puede desarrollarse con práctica y dedicación.

Aquí algunos consejos:

- **Practicar la autoconciencia:** llevar un diario, practicar mindfulness y reflexionar sobre cómo las emociones impactan en las acciones.
- **Desarrollar empatía:** escuchar activamente, observar el lenguaje corporal y mostrar interés genuino por los demás.
- **Mejorar la comunicación:** aprender a dar y recibir retroalimentación constructiva y a expresar ideas con claridad.
- **Gestionar el estrés:** identificar las fuentes de estrés y buscar técnicas para controlarlo (ejercicio, meditación, hobbies).
- **Buscar aprendizaje continuo:** asistir a talleres, leer libros especializados y practicar estas habilidades en el día a día.

Aplicar estas estrategias no solo mejora la vida profesional, sino que enriquece todas las áreas de la vida.

CAPÍTULO 7

EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Un líder efectivo sabe cuándo tomar decisiones y cuándo confiar en su equipo. El empowerment (empoderamiento) es una estrategia de gestión que concede autonomía a los empleados para que tomen decisiones y participen activamente en los procesos.

7.1 ¿Qué es el empowerment empresarial?

El empowerment empresarial otorga a los empleados autonomía y capacidad de decisión, fomentando su compromiso y participación. Se contrapone a la tradicional jerarquía piramidal y promueve la flexibilidad y la colaboración.

7.2 Ventajas del empowerment

Las empresas que aplican empowerment obtienen numerosos beneficios:

- Mayor autoestima y satisfacción laboral.
- Fomento del trabajo en equipo y de la cultura de responsabilidad compartida.
- Agilización de la toma de decisiones y reducción de tareas de supervisión.
- Desarrollo de capacidades y retención del talento gracias a la sensación de confianza y reconocimiento.

7.3 Técnicas para aplicar empowerment

Para aplicar empowerment de manera exitosa se recomienda:

1. **Delegar tareas:** asignar responsabilidades según las capacidades de cada empleado, demostrando confianza.

CAPÍTULO 7

EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO PARTICIPATIVO

2. **Fomentar la autodirección:** permitir que los colaboradores decidan cómo realizar su trabajo, brindándoles autonomía.

3. **Promover la rotación:** cambiar temporalmente de funciones para que conozcan diferentes procesos y amplíen su perspectiva.

4. **Compartir responsabilidades:** mantener informados a los empleados de asuntos clave y tratarlos como socios en el proyecto.

La clave está en cambiar la cultura organizacional; no basta con delegar tareas, se necesita una mentalidad abierta y una confianza genuina en las personas.

CAPÍTULO 8

COMO IMPLEMENTAR EL COACHING EN EL LIDERAZGO EJECUTIVO

Adoptar el coaching como modelo de liderazgo implica un cambio en la forma de dirigir. El coaching se ha convertido en una herramienta esencial para navegar en entornos VICA (Volátiles, Inciertos, Complejos y Ambiguos). A continuación se detallan algunos pasos para implementarlo:

8.1 Adopta una mentalidad de crecimiento

El coaching se basa en la creencia de que todos pueden crecer y mejorar. Un líder-coach adopta esta mentalidad para sí mismo y para su equipo. En lugar de buscar culpables, busca oportunidades de aprendizaje y mejora continua.

8.2 Desarrolla habilidades de comunicación efectiva

La comunicación es el pilar del coaching; escuchar activamente y hacer preguntas que inviten a la reflexión es esencial. La escucha activa y la empatía construyen relaciones de confianza y favorecen el aprendizaje.

8.3 Establece objetivos SMART

El coaching requiere que los objetivos sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido. Utilizar el modelo SMART proporciona estructura y claridad.

8.4 Acompaña el cambio y gestiona resistencias

En un entorno empresarial en constante evolución, el líder-coach ayuda al equipo a adaptarse a nuevas circunstancias, reduciendo

CAPÍTULO 8

COMO IMPLEMENTAR EL COACHING EN EL LIDERAZGO EJECUTIVO

la resistencia y manteniendo el compromiso. Guiar al equipo a través de la incertidumbre, explicando los beneficios del cambio, es fundamental.

8.5 Inspira y empodera

El coaching no es simplemente control y dirección; se centra en inspirar, guiar y empoderar. Un líder-coach permite que las personas alcancen su máximo potencial, lo cual fortalece la competitividad de la organización. Se fomenta la innovación, ya que se anima a cuestionar el statu quo y a buscar nuevas soluciones.

A top-down view of several people's hands holding wooden puzzle pieces in a circle. The puzzle pieces are light-colored wood and are arranged in a ring, with some pieces being held up and others being placed. The people are wearing various shirts, including a blue and white striped shirt, a blue sweater, and a pink and white striped shirt. The background is a plain, light-colored wall.

PONTE EN ACCIÓN

CAPÍTULO 9

CASOS Y EJEMPLOS DEL APRENDIZJE A LA PRÁCTICA

A continuación se presentan ejemplos ficticios basados en situaciones comunes que enfrentan los nuevos líderes. Estos casos ilustran cómo aplicar las herramientas de coaching para resolver problemas y potenciar el desarrollo del equipo.

9.1 Caso A: De experto técnico a líder-coach

Contexto: Laura es una ingeniera que ha sido promovida a supervisora de un equipo de desarrollo. Su fortaleza es la programación, pero no tiene experiencia liderando personas.

Desafíos: la comunicación con el equipo es irregular; existe resistencia a cambios; y se siente abrumada por la presión del nuevo rol.

Intervención: mediante un proceso de coaching, Laura trabaja en su autoconciencia y aprende a escuchar activamente. Utiliza el modelo GROW para definir la meta de “fomentar la colaboración” (ver Capítulo 5). Reconoce sus emociones y practica la empatía con su equipo (Capítulo 6), delega tareas y promueve el empowerment (Capítulo 7).

Resultados: al final de seis meses, el equipo adopta reuniones quincenales y un sistema de feedback continuo. La calificación de colaboración mejora y el ambiente se vuelve más productivo. Laura descubre que liderar no significa tener todas las respuestas, sino habilitar a otros para encontrarlas.

CAPÍTULO 9

CASOS Y EJEMPLOS DEL APRENDIZJE A LA PRÁCTICA

9.2 Caso B: CEO que busca crecimiento sostenible

Contexto: Daniel es el fundador de una empresa en rápido crecimiento. El nivel de estrés es alto y siente que el equipo no está innovando como antes.

Desafíos: la toma de decisiones es centralizada; los empleados se sienten desmotivados; y las ideas frescas escasean.

Intervención: Daniel recurre al coaching ejecutivo. Juntos analizan su estilo de liderazgo y descubren que el control excesivo está sofocando la creatividad. Implementan empowerment (Capítulo 7) y adoptan el coaching como modelo de liderazgo (Capítulo 8), incluyendo la delegación y la rotación de responsabilidades. Se establece un programa de innovación y Daniel aprende a moderar su participación, dejando espacio a las propuestas del equipo.

Resultados: el equipo lanza dos nuevos productos y aumenta la retención de talento. La cultura organizacional se vuelve más colaborativa y orientada al aprendizaje continuo. Daniel deja de ser el cuello de botella y se convierte en un líder que habilita a otros.

CAPÍTULO 9

CASOS Y EJEMPLOS DEL APRENDIZJE A LA PRÁCTICA

9.3 Caso C: Directora de Recursos Humanos implementa un programa de coaching interno

Contexto: Carla, directora de Recursos Humanos de una empresa de servicios, nota que las evaluaciones de desempeño muestran falta de compromiso y altos niveles de rotación.

Desafíos: la organización no cuenta con un programa formal de desarrollo. Los líderes intermedios están enfocados en los resultados, pero descuidan el bienestar de los equipos.

Intervención:

Carla convence a la gerencia para implementar un programa de coaching interno. Forma a varios coaches certificados que acompañen a los líderes de área. Se utilizan técnicas como el feedforward y el modelo GROW para establecer metas de desarrollo para cada líder. A la vez, se crean espacios de escucha activa y se promueve la inteligencia emocional mediante talleres.

Resultados: tras un año de implementación, la satisfacción laboral aumenta, la rotación disminuye y los proyectos se ejecutan de manera más eficiente. La empresa desarrolla una cultura de acompañamiento y aprendizaje continuo.

Estos casos ficticios demuestran que las herramientas de coaching no son teóricas; su aplicación transforma a las personas y a las organizaciones.

RECURSOS Y HERRAMIENTAS



CAPÍTULO 10

HERRAMIENTAS Y RECURSOS ADICIONALES

La práctica del coaching de liderazgo se enriquece con el uso de herramientas y recursos que facilitan el proceso. A continuación se sugieren algunos:

- **Evaluaciones 360°:** permiten recibir feedback de colegas, subordinados y superiores, proporcionando una visión integral del estilo de liderazgo.
- **Diarios de reflexión:** ayudan a identificar patrones emocionales y de comportamiento.
- **Plataformas de aprendizaje online:** cursos sobre coaching, liderazgo, inteligencia emocional y gestión del cambio.
- **Mentoring complementario:** combinar coaching y mentoría facilita el aprendizaje técnico y conductual.
- **Programas de bienestar:** meditación, mindfulness y actividades físicas que mejoran la autogestión emocional y reducen el estrés.
- **Bibliografía recomendada:**
 - Coaching for Performance de John Whitmore (introduce el modelo GROW).
 - Tranquila, no es perfecto de Marshall Goldsmith (sobre feedforward y cambio de comportamiento).
 - Inteligencia emocional de Daniel Goleman (fundamentos de la IE).
 - El líder coach de John Maxwell (visión sobre liderazgo basado en valores y coaching).

CONCLUSIÓN

LIDERAR COMO COACH: UN VIAJE DE CRECIMIENTO

Convertirse en líder-coach no es una tarea sencilla; requiere introspección, paciencia y práctica. Sin embargo, los beneficios son inmensos: mejores decisiones, equipos más motivados, cultura de aprendizaje, creatividad y adaptabilidad.

El coaching de liderazgo permite que a través de la autoconciencia, la inteligencia emocional, la delegación y la comunicación efectiva, los nuevos líderes pueden construir organizaciones donde las personas prosperen y los resultados florezcan.

En tu camino hacia el liderazgo, recuerda: no necesitas tener todas las respuestas, sino la voluntad de hacer las preguntas adecuadas y de escuchar.

El coaching te ofrece un espejo y un mapa para que te conozcas y acompañes a otros en su propio viaje.

Espero que este libro sirva como faro en tu travesía de liderar a otros, y que cada página haya sido una invitación a reflexionar, experimentar y crecer.



Marielle Trujillo A.

Con más de 20 años de experiencia, trabajo codo a codo con ejecutivos, gerentes y equipos directivos para:

- *Construir culturas organizacionales sólidas y alineadas*
- *Diseñar estrategias claras centradas en las personas*
- *Fortalecer liderazgos efectivos, humanos y sostenibles*

Fundadora Consultora Talento Chile

Postgrados

- *MBA Dirección y Gestión de Personas*
- *Actualmente cursando Diplomado en Herramientas de Coaching en las Organizaciones en Habilidades Liderazgo Organizacional*
- *Diplomado en Gestión del Cambio e Innovación Organizacional*
- *Diplomado y Certificación en Coaching Profesional e Intervenciones de Liderazgo*

Certificaciones

- *Certificado de PNL: Practicante Master (Experto)*
- *Comunicación para Líderes, Managers e Influenciadores*
- *Certificación Coaching Life & Leadership, Executive Coaching, Relationship Coaching*
- *Certificación Internacional en Selección Estratégica de Personas*
- *Masteries Practitioner Designation IAC*



[/talentochile/](#)



(56) 9 6603 7606



marielle@talentochile.cl



www.talentochile.cl