

CERTIFICADO POR ADESCO

GUÍA PROFESIONAL DE COACHING

LAS 7 COMPETENCIAS QUE TODO COACH DEBE DOMINAR

Antes de tu primera sesión como coach profesional

Basada en los estándares oficiales de ADESCO Asociación Española de Coaching

José Miguel Gil

Coach | Formador y Mentor de Coaches | Psicólogo
Fundador de COANCO Coaching en 2007
Presidente de ADESCO desde 2012

INTRODUCCIÓN

Por qué estas 7 competencias cambian todo.

El coaching profesional no se aprende leyendo libros ni escuchando conferencias motivacionales.

Se aprende practicando con criterio, con una base sólida, con supervisión real y con el respaldo de una certificación que el mercado reconoce.

Esta guía nace de *casi 20 años* de experiencia acompañando a personas, profesionales, directivos y equipos.

No encontrarás aquí promesas vacías ni técnicas de motivación superficial.

Encontrarás lo que realmente necesitas saber antes de sentarte frente a tu primer cliente.

*"No se trata de aprender coaching.
Se trata de aprender a ejercerlo con criterio, seguridad y
profesionalidad."*

— José Miguel Gil, COANCO Coaching

Cada competencia que describimos en esta guía está alineada con los estándares oficiales de ASESICO (Asociación Española de Coaching), organismo de referencia en la certificación de coaches profesionales en España.

Si estás considerando formarte como coach, certificarte o incorporar el coaching a tu práctica profesional, esta guía te ayudará a entender con exactitud qué nivel de preparación necesitas y cuáles son los pilares sobre los que construir tu ejercicio profesional.

Presencia y Escucha Activa

Estar con el otro de manera plena y sin juicio.



La presencia en coaching va mucho más allá de prestar atención. Implica estar completamente disponible para el cliente: sin juicios, sin agenda propia, sin prisas por llegar a una solución.

Es la capacidad de conectar con lo que el otro dice, con lo que no dice y con lo que siente, simultáneamente.

LO QUE IMPLICA EN LA PRÁCTICA:

- ◆ Silenciar el diálogo interno propio durante la sesión.
- ◆ Captar los silencios, el tono, el lenguaje no verbal y las contradicciones.
- ◆ Sostener la incomodidad sin apresurarse a "resolver".
- ◆ Crear un espacio donde el cliente se siente verdaderamente escuchado.

CONCEPTO CLAVE

La presencia plena es la diferencia entre escuchar para responder y escuchar para comprender. Un coach que no domina la escucha activa no ejerce coaching: ejerce conversación dirigida.

Formulación de Preguntas Poderosas

Las preguntas correctas abren mundos que el cliente no veía.

2

En coaching, la pregunta no es una herramienta de diagnóstico, sino de activación del potencial del cliente.

Las preguntas poderosas son abiertas, desafiantes, centradas en el presente o en el futuro, y provocan una reflexión genuina que a menudo sorprende al propio cliente.

LO QUE IMPLICA EN LA PRÁCTICA:

- ◆ Distinguir entre preguntas que informan y preguntas que transforman.
- ◆ Evitar las preguntas disfrazadas de consejo ("¿Has pensado en...?").
- ◆ Formular desde la curiosidad genuina, no desde la técnica mecánica.
- ◆ Saber cuándo no preguntar y dejar espacio para el silencio fértil.

CONCEPTO CLAVE

Una pregunta poderosa no busca información: genera reflexión.

Provoca que el cliente acceda a recursos, perspectivas y posibilidades que hasta ese momento permanecían ocultas.

Gestión de Objetivos y Resultados

El coaching sin objetivo claro es una conversación agradable.

3

El coaching es un proceso orientado a resultados. Eso significa que el coach debe saber acompañar al cliente en la definición de objetivos claros, concretos y significativos —y en el seguimiento riguroso de su consecución a lo largo del proceso.

No se trata de imponer metas, sino de ayudar al cliente a descubrir las suyas y a comprometerse con ellas.

LO QUE IMPLICA EN LA PRÁCTICA:

- ◆ Diferenciar el objetivo de sesión del objetivo de proceso.
- ◆ Explorar la motivación real detrás de cada objetivo declarado.
- ◆ Establecer indicadores de progreso que el cliente pueda reconocer.
- ◆ Revisar y ajustar los objetivos cuando el proceso lo requiere.

CONCEPTO CLAVE

Un coach competente ayuda al cliente a formular objetivos que sean suyos, concretos, alcanzables y verdaderamente motivadores.

Sin esta competencia, el proceso carece de dirección y de sentido.

Comunicación Directa y Feedback

Decir lo que el cliente necesita oír, no lo que quiere escuchar.

Un coach efectivo sabe compartir observaciones, nombrar patrones y ofrecer feedback de manera que el cliente lo pueda recibir y utilizar.

Esto requiere precisión en el lenguaje, valentía profesional y una habilidad especial para equilibrar honestidad y respeto.

La comunicación directa es la que genera los avances más significativos.

LO QUE IMPLICA EN LA PRÁCTICA:

- ◆ Nombrar lo que se observa sin interpretar ni juzgar.
- ◆ Ofrecer reflexiones que amplían la perspectiva del cliente.
- ◆ Gestionar el impacto de las intervenciones más desafiantes.
- ◆ Mantener la alianza de coaching incluso en momentos de confrontación.

CONCEPTO CLAVE

La comunicación directa no es agresividad ni falta de empatía.

Es la capacidad de nombrar con claridad lo que ocurre en la sesión, siempre al servicio del desarrollo del cliente.

Ética y Estándares Profesionales

El ejercicio responsable del coaching empieza aquí.

Ejercer el coaching de forma responsable exige conocer y aplicar los estándares éticos y deontológicos de la profesión.

Esto incluye saber cuándo el coaching es la herramienta adecuada, cuándo derivar a otro profesional, cómo gestionar la confidencialidad y cómo actuar ante situaciones de vulnerabilidad o riesgo.

LO QUE IMPLICA EN LA PRÁCTICA:

- ◆ Conocer y aplicar el Código Ético de ASESICO.
- ◆ Identificar los límites entre coaching, psicoterapia y consultoría.
- ◆ Gestionar la confidencialidad y sus excepciones con criterio.
- ◆ Reconocer situaciones que requieren derivación a otro profesional.

CONCEPTO CLAVE

La ética no es un capítulo del manual.

Es el fundamento de la práctica profesional.

Un coach que no tiene claros sus límites éticos puede hacer daño, aunque tenga buena intención.

Diseño del Proceso de Coaching

Cada proceso es único. Cada estructura, intencional.

6

Un coach profesional sabe cómo estructurar un proceso de coaching de principio a fin: desde el encuadre inicial y el establecimiento de la alianza, hasta el cierre y la integración de los aprendizajes.

Esto implica flexibilidad, criterio clínico y la capacidad de adaptar el proceso a las necesidades reales del cliente en cada momento.

LO QUE IMPLICA EN LA PRÁCTICA:

- ◆ Establecer el encuadre y la alianza de coaching desde el primer momento.
- ◆ Planificar el proceso con flexibilidad y capacidad de adaptación.
- ◆ Gestionar las fases del proceso: inicio, desarrollo, cierre e integración.
- ◆ Saber cuándo el proceso ha cumplido su función y cómo cerrarlo bien.

CONCEPTO CLAVE

Un proceso de coaching bien diseñado no improvisa: tiene estructura, ritmo y coherencia.

El diseño es la diferencia entre una conversación de calidad y un proceso de cambio real.

Autoconocimiento y Desarrollo Continuo

Un coach que no se trabaja a sí mismo no puede acompañar a otros.



El coach es su propio instrumento de trabajo. Por eso, el autoconocimiento, la supervisión regular y el compromiso con el desarrollo continuo no son opcionales: son el núcleo de la práctica profesional. Un coach que no se trabaja a sí mismo inevitablemente proyecta sus propios límites, miedos y creencias en el espacio de sus clientes.

LO QUE IMPLICA EN LA PRÁCTICA:

- ◆ Mantener una práctica regular de autoobservación y reflexión.
- ◆ Recibir supervisión profesional de forma continuada.
- ◆ Identificar los propios puntos ciegos y trabajarlos activamente.
- ◆ Comprometerse con la formación continua como parte de la identidad profesional.

CONCEPTO CLAVE

El principal instrumento de trabajo de un coach es él mismo.

El autoconocimiento no es un punto de llegada: es una práctica constante que alimenta la calidad de todo el trabajo profesional.

EL AUTOR DE ESTA GUÍA

José Miguel Gil

Coach · Formador y Mentor de Coaches · Presidente de ASESICO · Psicólogo

José Miguel Gil ***cuenta con casi 20 años de experiencia dedicados al coaching*** acompañando a personas, profesionales, directivos y equipos en procesos de cambio y desarrollo.

En 2007 fundó COANCO Coaching, firma de referencia en coaching y formación de coaches en España.

Desde 2012 ocupa la Presidencia de ASESICO, la Asociación Española de Coaching, desde donde trabaja por la profesionalización y el reconocimiento del coaching en nuestro país.

+20 años

de experiencia

+10.000 h

de formación

+5.000 h

de coaching

Desde 2012

Presidente ASESICO

Su enfoque combina coaching, psicología, liderazgo, desarrollo personal y experiencia empresarial real.

No se presenta como un gurú ni como un vendedor de recetas. Su estilo es cercano, práctico, honesto y basado en la evidencia y en años de trabajo real con personas reales.

"La ventaja real de aprender con José Miguel no es solo su experiencia. Es que combina, en una sola persona, la mirada del psicólogo, la profundidad del coach, la perspectiva del empresario y la autoridad del presidente de la principal asociación de coaching de España."



DESPUÉS DE LAS 7 COMPETENCIAS

¿Y ahora qué?

Conocer estas competencias es el primer paso.

El verdadero cambio ocurre cuando las integras en tu práctica real, con supervisión experta, con casos reales y con una metodología contrastada.

Experto en Coaching Profesional

CERTIFICADO POR ASESCO



- 320 horas de formación online en directo
- Clases por Zoom + grabaciones disponibles
- Prácticas reales, supervisión y mentoría personalizada
- Formación impartida por José Miguel Gil
- Certificación oficial reconocida por ASESCO

➡ Infórmate de la certificación aquí mismo

COANCO Coaching · Fundado en 2007 · José Miguel Gil Presidente de ASESCO