

Coaching Centrado en Cristo



Copyright © 2015, por Baha y Margaret Habashy

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida en cualquier forma o por cualquier medio, excepto en el caso de breves citas incorporadas en artículos de revistas - sin el permiso escrito de su editor.

Esta publicación está diseñada para proporcionar información precisa y fidedigna relacionada con el tema. Los autores y el editor no se dedican a la prestación de un servicio profesional legal, psicológico u otro. Si requiere asesoramiento profesional, debe buscar los servicios de un profesional competente.

Publicado por Integrity + Consulting

24 Dewitt Corte, Markham, Ontario, Canadá L3P 3Y3

Teléfono: (905) 294-0380

E-mail: info@integrity-plus.com

Catalogado en la Publicación Biblioteca y Archivos de Canadá

Habashy, Baha, 1942-

Entrenamiento Centrado en Cristo: Los pensamientos y las herramientas de un entrenador imperfecto
ISBN 978-0-9939302-4-9

In English

Christ Centered Coaching: Thoughts and Tools from an Imperfect Coach /
Baha Habashy with **Margaret** Habashy.

ISBN 978-0-9939302-3-2

Actualizado en enero de 2017
Incluyendo entrenamiento de desarrollo de fuerza

Nota:

Para facilitar la lectura al referirnos a un cliente o entrenador utilizamos "él" en lugar de "él / ella"

Respecto al Coach y al Coaching. En apoyo de su uso cada vez mayor, la Real Academia de la Lengua Española aceptó "entrenador" como sustantivo. En este libro, seguiremos su dirección usando "entrenador" en lugar de "Entrenador".

Tabla of Contenidos

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 6 |
| <i>ACERCA DEL CAMBIO</i> | 7 |
| <i>ACERCA DE NOSOTROS</i> | 10 |
| ¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DEL ENTRENAMIENTO?..... | 11 |
| ¿POR QUÉ ES NECESARIO EL ENTRENAMIENTO? | 13 |
| ACERCA DE LOS ESTILOS DE ENTRENAMIENTO | 16 |
| ACERCA DE LOS FUNDAMENTOS DEL ENTRENAMIENTO 17 | |
| <i>EL ENTRENADOR</i> | 20 |
| Acerca de las Fortalezas..... | 20 |
| Acerca de los Roles..... | 21 |
| Acerca Escuchar y Preguntas | 22 |
| Acerca de la Motivación..... | 24 |
| <i>EL CLIENTE</i> | 25 |
| Acerca de las Necesidades..... | 26 |
| Acerca de la Confidencialidad..... | 27 |
| Acerca de las Medidas | 28 |
| Acerca del Acuerdo | 28 |
| <i>EL PROCESO</i> | 29 |
| I GROW Questions..... | 32 |
| <i>LAS HERRAMIENTAS</i> | 34 |
| 1. ¿Cómo está usted?..... | 35 |
| 2. Definir Valores Fundamentales..... | 36 |
| 3. Roles - Inventario de amor y odio..... | 36 |
| 4. El Lenguaje del Amor..... | 36 |
| 5. Objetivos de Entrenamiento..... | 37 |
| 6. Rol de Entrenador | 37 |
| 7. Tablero de Progreso..... | 38 |
| Nuestros Libros – Our Gifts | 39 |
| 1..... | 40 |
| 2. Otros Recursos:..... | 41 |

INTRODUCCIÓN

Escribiendo sobre la vida cristiana, el apóstol Pablo usa la metáfora de correr en una carrera. Los atletas de todo el mundo aprecian el valor de un entrenador personal. Lo mismo se aplica a cada uno de nosotros en el juego de la vida, con sus retos y demandas intransigentes.

Como cristianos nuestra vida se centra en nuestra relación con Jesucristo y su Espíritu dentro de nosotros. Dios el Padre nos ha dado a cada uno de nosotros fortalezas para equiparnos para ganar y cumplir con nuestro propósito y llamamientos de vida. Si vamos a sobresalir y ser lo mejor que podemos ser, no podemos escapar a la necesidad de capacitarnos y entrenarnos en los aspectos críticos de nuestra vida.

El Dr. Albert Winseman, pastor, autor y Entrenador Ejecutivo de Alto Nivel en la organización Gallup, dice: *"Todo el mundo necesita un entrenador y cada uno puede entrenar."* El entrenador y autor Tony Stoltzfus, ofrece un curso titulado Entrenamiento de Colegas. Él dice que el entrenamiento es *"una estructura de relaciones en la que dos o tres amigos se reúnen regularmente con el propósito claro de ayudarse unos a otros a crecer."* La Biblia nos dice que *El hierro se afila con el hierro, y el hombre en el trato con el hombre."* Proverbios 27:17. Este es el Entrenamiento Centrado en Cristo. Más adelante vamos a señalar que el entrenamiento está en el corazón de hacer discípulos.

Mientras escribíamos este folleto, estamos muy agradecidos a las muchas personas que invirtieron en nosotros como entrenadores a través de muchos desafíos y en las distintas etapas de la vida. Sin su inversión no se hubieran escrito estas páginas.

Este folleto está escrito para alentar y fomentar relaciones de entrenamiento en la iglesia y la comunidad. Nuestro objetivo es que sirva como catalizador en tres configuraciones diferentes para:

- Servir como estímulo para utilizar su fortalezas dadas por Dios como entrenador
- Servir como una herramienta de introducción que los entrenadores puedan proporcionar a las personas que buscan su ayuda
- Ayudar a cada uno de nosotros a priorizar nuestra necesidad de entrenadores mientras navegamos a lo largo de los desafíos de la vida y cumplimos con nuestros llamamientos de vida

ACERCA DEL CAMBIO

La vida toda gira alrededor del cambio. Tenemos que cambiar a medida que crecemos. Necesitamos adaptarnos a la forma en que cambia el mundo a nuestro alrededor. Cómo respondemos a nuestro mundo cambiante es fundamental para nuestro bienestar. Como un buen padre Dios desea un cambio saludable para sus hijos. Dios se deleita viendo crecer a Sus hijos a medida que responden a su mundo cambiante..

Pero el cambio a menudo no es fácil. Deténgase y piense. Piense en retrospectiva las veces que escuchó un buen mensaje o leyó sobre un buen cambio que usted quiere aplicar en su vida. ¿Con qué frecuencia se le da seguimiento e hizo dicho cambio? No se preocupe. No está solo. Para cambiar a menudo necesitamos ayuda.

El curso de Entrenamiento en la Vida Profesional ofrecido por la Universidad Light indica que la probabilidad de que alguien que actúe sobre una buena idea después de oírla o leerla es inferior al 10%. Ese porcentaje cambia a:

- **25%** si la persona **se compromete** a aplicar el cambio deseado
- **40%** si la persona se compromete **a cuando** se va a hacer el cambio necesario.
- **50%** si la persona **desarrolla un plan** para actuar hacia el cambio deseado
- **65%** si la persona **comparte su plan** con otra persona. Esto ilustra el valor de los ministerios de grupos pequeños en la iglesia.
- **95%** si la persona tiene citas predefinidas en curso con otra persona para examinar los progresos en curso y el seguimiento del plan. Esto ilustra el valor de uno en un entrenamiento.

Cuando nos enfrentamos a desafíos de la vida o deseamos aprovechar las grandes oportunidades, la mayoría de nosotros necesita ayuda, estímulo, y / o responsabilidad para ayudarnos a lograr el cambio deseado. En el Entrenamiento Centrado en Cristo los entrenadores participan con Dios en ayudar a otros a pasar de la **idea** al cambio **deseado** a la **disposición** para cambiar y luego a la **capacidad** de cambiar.

- **Idea de cambiar:**

Nada sucede sin una idea, una visión o un sueño que se relaciona a una necesidad u oportunidad de hacer algo bueno.



- **Deseo de cambiar:** El deseo de cambiar sucede cuando nos imaginamos los beneficios del cambio o las consecuencias negativas de continuar nuestra vida sin cambios.

- **Disposición a cambiar:** El cambio tiene un precio. La voluntad de cambio ocurre cuando estamos dispuestos a pagar el precio del cambio. El precio del cambio está directamente relacionado con los beneficios esperados o la reducción de costos asociados con el cambio.

- **Capacidad para cambiar:** La posibilidad de cambiar va más allá de la voluntad y el precio al cambio. A menudo, esta se relaciona con factores culturales o elementos más allá de los controles personales.

Para ilustrar la diferencia entre la idea, el deseo, la voluntad y la capacidad de cambiar, permítame que le hable de Pastor Sam. Pastor Sam se puso en contacto conmigo porque tenía una idea. Oyó que yo ayudaba a la gente con el problema de la sobrecarga de correo electrónico. Durante nuestra conversación inicial Sam me dijo que pasa mucho tiempo en el correo electrónico y considera que es una pérdida de tiempo. Nuestra conversación puso al descubierto la causa real de su vida sobrecargada. Bajo su dirección, la iglesia ha experimentado un crecimiento del 400%. Ahora trabaja más de 75 horas a la semana y rara vez se toma un día libre. Aunque la iglesia ha añadido dos pastores más, su rol pastoral no ha cambiado mucho.

Durante nuestra conversación, Sam pudo ver que su problema era "**la sobrecarga de roles**" mucho más que la sobrecarga de correo electrónico. A través de nuestra conversación Sam comenzó a ver que necesitaba hacer cambios en sus funciones y en la vida laboral, pero no estaba totalmente convencido de la idea. Al poner fin a nuestra reunión, acordamos volver a reunirnos en pocas semanas. Lo dejé con dos preguntas a analizar.

1. Si la resolución de su problema de sobrecarga le permitía ahorrar 10 horas a la semana, ¿qué haría en ese tiempo?

2. ¿Qué pasará si no cambia su carga de trabajo actual?

Durante nuestra reunión de seguimiento Sam me dijo que aparte de trabajar, le era muy difícil imaginar que haría con cualquier tiempo libre. Desde hace más de 20 años en la misma iglesia, su vida estaba totalmente centrada en torno a su trabajo. Amaba su trabajo y no deseaba ningún cambio.

En respuesta a la segunda pregunta, dijo, "Pensar en lo que sucedería si no cambio me asustó." Mientras hablábamos Sam me dijo que su perfil médico le ha puesto en un muy alto riesgo de tener un ataque al corazón. Su médico y su esposa se lo han advertido en repetidas ocasiones. Su hermano menor murió dejando tras de sí tres hijos sin padre. Mientras reflexionaba sobre esto, Sam comenzó a moverse de la **idea** de cambiar al **deseo** de cambiar y a la **disposición** a cambiar.

Cuando hablamos sobre el cambio necesario, dijo, "El cambio va a ser difícil, pero estoy dispuesto a hacerlo." Acordamos que yo iba a ayudar a Sam en un proyecto de entrenamiento de tres meses para reducir su vida de trabajo a no más de 60 horas a la semana. Esto requeriría un cambio en sus roles y responsabilidades en la iglesia.

Además, hablamos de las formas de ayudarlo a imaginar que haría con el tiempo ahorrado. Para lo cual, con la ayuda de su esposa, reorganizamos su oficina y colocamos grandes fotografías enmarcadas de momentos de diversión con su familia. También hemos añadido una foto enmarcada de su difunto hermano con su familia.

Durante nuestras reuniones regulares Sam hizo un progreso significativo no sólo en la forma en que maneja el correo electrónico, pero más importante aún, como maneja la sobrecarga de reuniones, llamadas telefónicas, y un sinnúmero de interrupciones que le robaban un valioso tiempo. Aunque dura e incómoda, desarrolló la habilidad de decir "**no**" a las demandas y expectativas poco realistas. El Pastor Sam se movió del deseo de cambiar a voluntad de cambio.

Lamentablemente, el pastor Sam tuvo que hacer frente a la "capacidad para cambiar." En un principio, los líderes y la junta de la iglesia parecían ser comprensivos y solidarios con el cambio necesario. Por desgracia,

con el tiempo miembros influyentes de la iglesia comenzaron a quejarse y Sam comenzó a perder el apoyo de los principales miembros de la junta. La cultura de la iglesia resultó ser un gran obstáculo para el cambio. Aunque Sam fue capaz de lograr una sincera disposición al cambio, la **capacidad para cambiar** fue mucho más difícil de conquistar.

ACERCA DE NOSOTROS

A medida que lea las siguientes reflexiones tenga en cuenta que en el mejor de los casos **somos entrenadores imperfectos**. No estamos educados en el campo de la psicología o la consejería. No tenemos ningún nombramiento o certificación como entrenadores. Nuestros pensamientos están basados en los libros que han perdurado a lo largo de la vida, libros que hemos leído, lecciones que nos han enseñado nuestros clientes, y modelos de personas que han invertido en nuestras vidas y han sido nuestros entrenadores a través de diversas carreras, en la crianza de los hijos, y en más de 40 años de nuestra vida de casados

Seguramente usted estará preguntándose cómo empezamos como entrenadores. Cuando comenzamos nuestra consultoría

práctica independiente en 1999 esperábamos que nos enfocáramos en el campo de la gestión del conocimiento y el cambio organizacional relacionado. Como una consultoría práctica pequeña nos centramos en los clientes donde podríamos ser más objetivos y donde podíamos llevarles el mayor valor. Tuvimos el privilegio de trabajar con clientes tan grandes como IBM así como con equipos y pastorales en iglesias grandes y pequeñas. A menudo nos centramos en personas con quienes trabajamos mucho más que con las organizaciones que nos abonan nuestros honorarios.

Los pensamientos y las herramientas en las siguientes páginas son un recurso introductorio simple para los que tratan de ayudar y entrenar a otros.

Es importante que en oración pueda discernir cuando necesita una formación profesional adicional.

Como entrenador, es su responsabilidad animar a aquellos a quienes ayuda a buscar un adecuado entrenamiento profesional, asesoramiento o terapia, cuando sea necesario.

Con el tiempo algunos de nuestros clientes comenzaron a referirse a nosotros como entrenadores y mentores. A medida que nuestros clientes continuaron alabando nuestras habilidades como entrenadores y facilitadores, nos vimos obligados a aprender más acerca de lo que

significa este título para nuestros clientes y la forma en que podríamos ofrecer ese tipo de servicios con confianza e integridad.

Con esta perspectiva buscamos en la web, leímos libros, y buscamos el consejo de amigos conocedores y clientes que se convirtieron en nuestros asesores. Los resultados son los pensamientos y las herramientas que encontrará en las páginas siguientes. Mientras que esta era una buena opción para nuestro estilo y las necesidades de nuestros clientes, puede que no sea una buena opción para los demás.

La Biblia dice: *"El hierro se afila con el hierro, por lo que el hombre aguza."* Todos tenemos la oportunidad de ayudar a alguien necesitado de apoyo, estímulo y responsabilidad. **Este es el corazón de entrenamiento.** Al compartir nuestros limitados pensamientos, herramientas y experiencia con ustedes, nuestra esperanza es que sea posible que se anime a entrenar a alguien.

¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DEL ENTRENAMIENTO?

Cada experiencia como entrenador es diferente porque cada entrenador trae sus talentos, fortalezas y estilo únicos y cada cliente aporta sus fortalezas y necesidades únicas. He aquí dos ejemplos.

Acerca de Kam

Yo, Baha, conocí a Kam¹ en su desempeño en los negocios. Él era el Vicepresidente de Ventas y Marketing de una empresa de informática. Nos pusimos en contacto cuando comparamos su negocio de computadoras con la forma en que se encontraba al comienzo de mi carrera de computación 30 años antes. Me dijo que nunca pensó que iba a estar en el negocio de computadoras. Mientras crecía, los deportes eran todo en su vida. Su constitución física y su espíritu competitivo le dieron un sencillo pase a una carrera muy exitosa pero corta como jugador de fútbol profesional. Por desgracia, una lesión grave, puso fin a sus deportes de competición y toda la riqueza y la fama que le traían. "Creo que me contrataron para vender computadoras por mi nombre, no por mis sesos," dijo.

Antes que nos separáramos tuve la sensación de que quería hablar un poco más.

Baha: ¿Le gustaría que nos reuniéramos en algún momento?

Kam: Sí, ¿Qué le parece un desayuno? Hay buen lugar cerca de mi oficina, donde voy a menudo ...

Con esto confirmamos una fecha para dos semanas más tarde.

Cuando llegué albar para desayunar, Kam ya estaba trabajando en su computadora. Tras el saludo normal y comentar sobre el clima, le pregunté.

Baha: ¿Cómo está usted Kam?

Kam: Estoy bien.

Baha: No suena convincente.

Su tono de voz y su expresión facial me decían lo contrario.

Baha: Kam, déjeme hacer algo que hago con mis amigos.

Sin más, metí la mano en mi billetera y saqué mi "¿Cómo se evalúa"

(Ver imagen de la tarjeta).

Baha: Esta tarjeta es lo que yo llamo mi "**Cómo se evalúa**". Aquí está el trato. Hay cuatro palabras en esta tarjeta: físicamente, emocionalmente, económicamente y espiritualmente. Tiene que darme un número honesto de cómo se siente en una escala de 1-5. Nosotros no tenemos que hablar de ello a menos que usted elija hacerlo.

Kam miró esta simple tarjeta durante unos 30 segundos y luego dijo:

Kam: "Financieramente, no hay problema, cinco, tengo todo el dinero que pudiera necesitar. Físicamente, estoy muy cansado. Trabajo 60 - 70 horas a la semana. No duermo mucho, pero yo no necesito dormir mucho. Mi esposa y mis hijos están en los deportes. Cualquier tiempo libre que tengo estoy en algún evento deportivo o llevándolos sitios. Usted sabe cómo es."

Baha: Sí, lo entiendo. He estado allí.

Kam: Emocionalmente yo le daría 1 o menos. Espiritualmente, no me relaciono con eso en absoluto.

Mientras comíamos los huevos con tostadas y tomábamos el café hablamos durante más de una hora. Realmente no. Kam habló mientras que yo escuchaba. Habló de las demandas poco realistas del trabajo y el deterioro de las relaciones con su esposa. De vez en cuando yo lo interrumpía con preguntas capciosas simples que comenzaban con qué, por qué, cómo, cuándo ...

Baha: Kam antes de irnos, ¿le gustaría hacer algunos cambios para ayudarlo a sentirse mejor emocionalmente?

Kam: Sí, seguro ...

Baha: ¿Le gustaría que nos comprometeríamos en una relación de entrenamiento a corto plazo con el propósito de ayudarlo a hacer los cambios que necesita hacer?

Kam: Sí, eso sería genial

¿Cómo está?

Físicamente

Financieramente

Emocionalmente

Espiritualmente

Baha: *Déjeme que le envíe algunos ejercicios de pensamiento para ayudarlo a pensar en cosas y luego me va a pegar una llamada a ver cómo podemos seguir.*

Después de esta conversación le envié un correo electrónico a Kam con algunos ejercicios de pensamiento. (Ver la *Muestra de Herramientas y Ejercicios de Entrenamiento*) Este fue el comienzo de una relación de entrenamiento de tres meses impulsada por un propósito. Cada dos semanas nos reuníamos para nuestra conversación de entrenamiento. Antes de cada reunión Kam me enviaba su Tablero de Progreso (Ver *Muestra del Tablero de Progreso*) que no proporcionaba la agenda de nuestra Relación de Entrenamiento Dirigida al Cliente.

Ahora bien, ¿qué fue lo que hice para Kam? Esto puede ser mejor respondido a través de la nota de agradecimiento que me envió. Decía:

*"... usted ha logrado **que comprenda realmente donde mis desafíos mienten, y, como tal, me han empujado a hacerme responsable de los cambios necesarios** que yo no habría sido capaz de ver por mi cuenta. ... Usted ayudó a darme cuenta de mi potencial, tanto personal como profesional, algo que yo no fui capaz de hacer hasta ahora."*

La verdad es que Kam fue un cliente con el cual era fácil trabajar. Había experimentado las ventajas, disciplinas, apoyo y la responsabilidad que el entrenamiento le había traído a su carrera deportiva. Al hacerle preguntas ayudé Kam ver que tenía las fortalezas y la capacidad de hacer los cambios que deseaba. Dicho esto, el mismo proceso, ligeramente modificado, podría ser la experiencia de muchos entrenadores en muchas partes del mundo.

¿POR QUÉ ES NECESARIO EL ENTRENAMIENTO?

En los últimos años el "entrenamiento" se ha convertido en un término muy popular. En la Vida de América del Norte el Entrenamiento y el Entrenamiento Ejecutivo pueden ser el segmento de más rápido crecimiento en el campo de los servicios profesionales. Usted se preguntará por qué. A partir de nuestra experiencia le pensamos que hay muchas razones, tales como la reestructuración de la vida familiar y el cambio en las relaciones empleado / empleador. Permítame que le explique.

En generaciones anteriores, una familia extensa desempeñaba roles como entrenador y mentor de vital importancia. Las personas más jóvenes se apoyaban en los miembros mayores de la familia para lograr mayor conocimiento, apoyo y responsabilidad. Con la migración y la desintegración de lazos familiares extendidos el acceso a esta función

vital ha disminuido. Al mismo tiempo, la vida ha aumentado en complejidad colocando cargas más pesadas sobre jóvenes y viejos.

Por el lado de los negocios, se ha producido un cambio dinámico en el nivel de compromiso y lealtad. Las relaciones de tutoría que existían en el modelo de aprendiz han disminuido si no es que han desaparecido completamente. Los líderes empresariales se ven a sí mismos como administradores asignados para sacar lo mejor de los empleados bajo su autoridad. Por otro lado, los empleados se ven a sí mismos como un recurso humano disponible al mejor postor con un compromiso a largo plazo muy corto hacia su empleador actual y expectativas limitadas de entrenamiento y / o tutoría. Aun cuando los administradores quieran desempeñar un papel de mentor, las limitaciones de tiempo y / o la falta de formación aparecen como los principales escollos.

Dicho esto, es evidente que en las familias hay excepciones que se deben festejar. En el lugar de trabajo cada vez más organizaciones animan y compensan a los gerentes que demuestren una relación de entrenamiento con su personal. Muchas organizaciones reconocen la necesidad de una amplia gama de servicios de entrenamiento y asesoramiento y pagan por estos servicios cuando su personal accede a ellos. En la comunidad, la iglesia tiene una oportunidad vital para ofrecer una amplia gama de ministerios de asesoramiento y entrenamiento.

El entrenamiento es uno de los muchos servicios que se ofrecen bajo un paraguas mucho más amplio de servicios de ayuda a que incluyen: consultoría, facilitación, asesoramiento, tutoría, atención pastoral y espiritual incluyendo directores espirituales. Se escriben libros, se dan cursos y se otorgan grados para ayudar a proporcionar capacitación en un campo cada vez más especializado. A continuación se presentan algunas descripciones sencillas:

- **Entrenamiento:** Partiendo del estado de ánimo el bienestar actual y el desarrollo de las fortalezas intrínsecas del cliente, el entrenamiento se centra en las futuras aspiraciones, esperanzas y sueños del cliente.
- **Asesoría:** Centrándose en la salud emocional o relacional, la asesoría entra en el campo de la terapia o tratamiento y emplea la evaluación psicológica o de diagnóstico y herramientas terapéuticas. La asesoría suele comenzar por hacer frente a las consecuencias de las heridas emocionales o conflictos resultantes de algún trauma, falta de comunicación, y el abuso físico o emocional.
- **Consultoría:** Se espera que un consultor valore, evalúe las opciones, y recomiende cambios. A menudo se espera que traiga un mayor nivel de especialización, conocimiento o experiencia en un campo especial. A menudo se espera que el consultor haga propuestas de cambio y puede desempeñar un papel clave en hacer que el cambio suceda.
- **Facilitación:** La facilitación toma muchas formas. En su corazón se asemeja al entrenamiento. La diferencia es que a menudo se ocupa de ayudar a grupos de personas a lograr un cambio deseado.

- **Tutoría:** Esta a menudo es una asociación de desarrollo personal a largo plazo en el que una persona con más experiencia o más conocimiento se convierte en un modelo a seguir ayudando a guiar a una persona con menos experiencia o menos informado. Otro término que se puede utilizar en tal relación es "Aprendizaje".

<https://en.wikipedia.org/wiki/Mentorship~number=plural> -
cite note-MasteryWorks-I

- **Director Espiritual:** Similar al entrenador el Director Espiritual está inclinado a tener un enfoque especial en las disciplinas necesarias para una relación vibrante con Dios.

- **Cuidado Pastoral:** Esta se refleja con mayor frecuencia en una relación de clérigos. Mientras que algunos pastores tienden a cumplir muchas de las funciones enumeradas anteriormente, recientemente se está volviendo más ventajoso para los pastores actuar como punto de entrada a muchos de estos servicios. En cierto modo, es mejor cuando el pastor le ayuda al cliente a identificar sus necesidades y luego lo refiere a otros proveedores que están mejor calificados o equipados para ofrecer los servicios relacionados.

La lista anterior no abarca todo. Con los crecientes desafíos y complejidades de nuestro mundo, es probable encontrar nuevas o renovadas definiciones y clasificaciones.

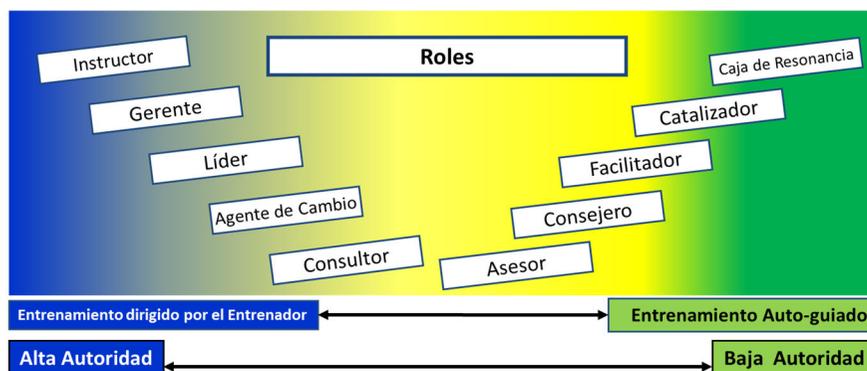
Debido a la amplia gama de servicios que se ofrecen en este campo, el papel de un entrenador es a menudo ambiguo y los resultados rara vez se documentan. Esto ha provocado el aumento de los riesgos de la falta de comunicación, la incomprensión o el establecimiento de expectativas poco realistas.

Usted puede entrenar. Usted no necesita un título para ser un Entrenador. Si usted se preocupa por la gente entonces usted puede un Entrenador. Si usted lidera gente su deber es entrenarlos. Jack Welch, el ex presidente de General Electric, es considerado uno de los mejores líderes del siglo 20. Él dijo: "*Si usted no entrena a su gente, nunca debería ser promovido.*" Esto pone de relieve la creciente necesidad de los gerentes de interesarse personalmente en el entrenamiento de su personal.

ACERCA DE LOS ESTILOS DE ENTRENAMIENTO

A los efectos de nuestro análisis nos gustaría definir el entrenamiento como una "relación muy personal de confianza, con un propósito, entre un" entrenador "y otra persona que llamaremos un" cliente ". El entrenamiento desbloquea el potencial oculto del cliente y utiliza los talentos únicos que ya existen dentro de ellos. Una relación de entrenamiento beneficia principalmente al cliente, pero puede tener beneficios secundarios para la organización del cliente o de la comunidad.

El siguiente diagrama proporciona una definición alternativa de entrenamiento. Puede ser útil para examinar el entrenamiento en un espectro que va desde el directivo y el no directivo y desde altos a bajos niveles de autoridad.



- **Entrenamiento Dirigido:** Este extremo de la escala está ejemplificada por el maestro o el profesor autoritario. Aquí, el entrenador se basa en gran medida en su conocimiento, competencia y experiencia para dirigir las actividades del cliente en el cumplimiento de los objetivos acordados. En este papel, el entrenador está investido con un alto grado de autoridad, y exige la adhesión a instrucciones específicas. El Entrenamiento Dirigido se aplica a aquellos gerentes y líderes que buscan entrenar agresivamente a su personal. Este también es útil, en menor medida, para los consultores a quienes se les paga para ofrecer resultados tangibles en el servicio a sus clientes.
- **Entrenamiento no-dirigido:** En el otro extremo de la escala, el entrenamiento no-dirigido pretende que el cliente pueda confiar en su propio conocimiento, habilidades y experiencia para cumplir con los objetivos acordados. Aquí, el éxito no se basa en el conocimiento o la autoridad del entrenador, sino en su capacidad para facilitar el

mejor resultado - sobre la base de recursos propios internos del Cliente. Al describir el papel de tal entrenador, el autor y de experto en entrenamiento, Myles Downey, escribe: "**La función principal del entrenador es entender. No hay que resolver, sanar, hacerlo mejor, o ser sabio ... La magia es que es en ese momento de comprensión el jugador (Cliente) entiende por sí mismo, se vuelve más consciente, y es entonces cuando está en condiciones de tomar mejores decisiones y opciones que de todos modos habría hecho. Esta es la razón por la cual el Entrenamiento es profundamente simple y simplemente profundo**" ²

El Entrenamiento no dirigido no es pasivo. Con preguntas hábiles que conducen a la comprensión, el entrenador pone de manifiesto la creatividad y la visión oculta del Cliente. Es bueno tener en cuenta que, para ser más eficaz y ganar la necesaria confianza, el Entrenamiento Dirigido por el Cliente debe estar despojado de la percepción de autoridad, mientras que todavía tiene libertad de prestar asesoramiento y responsabilidad. Este tipo de entrenamiento es el sello distintivo de los gerentes exitosos y líderes que tratan de empoderar y desarrollar sus equipos..

Este trabajo se centrará en un modelo de entrenamiento no dirigido que llamamos

Entrenamiento dirigido por el cliente. Esta es una relación de entrenamiento donde **el cliente dirige los objetivos y metas y el entrenador controla el proceso y las herramientas necesarias.**



ACERCA DE LOS FUNDAMENTOS DEL ENTRENAMIENTO

El diagrama adjunto ilustra los fundamentos de las relaciones de entrenamiento centradas en Cristo. El entrenamiento centrado en Cristo es una colaboración de tres vías entre un **ENTRENADOR**, un **CLIENTE** y **JESUCRISTO**. El Espíritu de Cristo permite a fortalecer y motivar al **ENTRENADOR** para ayudar al cliente a descubrir sus propias fortalezas y responder a sus propias necesidades. Este es un

PROCESO intencional, disciplinado apoyado por **HERRAMIENTAS** adecuadas de pensamiento y comunicación.

La práctica del entrenamiento no se limita a la comunidad cristiana. Tanto el entrenamiento cristiano como el no cristiano son las relaciones motivadas por un propósito, donde un entrenador utiliza sus fortalezas para servir a un cliente, usando herramientas y procedimientos adecuados. Sin embargo, desde un punto de vista cristiano, no podemos pasar por alto el papel que juega Jesús en este intercambio vital.

Desde el punto de vista humano, es imposible aspirar a una relación de coaching perfecta. ¿Por qué? Los entrenadores y los clientes son personas imperfectas. Las herramientas y los procesos de coaching son creados por el hombre y, en el mejor de los casos, son imperfectos. Como se ilustra en el diagrama adjunto, siempre habrá una brecha entre estas cuatro partes que forman una relación de coaching. Ésta es la verdad sobre todas las relaciones de coaching. La diferencia en el entrenamiento centrado en Cristo es que el Cristo omnisciente y omnisciente interviene y con sabiduría cierra la brecha. Jesús está íntimamente interesado e invertido en cada relación de coaching centrada en Cristo.

¿Por qué? Jesús vino para que cada uno de nosotros pudiera **"tener una vida abundante."** El propósito del entrenamiento cristiano efectivo es ayudar al cliente a disfrutar de esa vida abundante. Este es un objetivo que no se puede lograr sin la presencia de Cristo en la relación de entrenamiento.

Dios tiene un propósito claro para cada vida. Su propósito fue revelado al crearnos a Su imagen para que podamos hacer una buena obra y tener una relación personal con Él. Este fue ejemplificado para nosotros en la vida de Jesucristo. Con su Espíritu en el centro de nuestra vida Cristo nos da la libertad de tomar decisiones diarias mientras cumplimos nuestros llamamientos de vida. El trabajo del entrenador es simplemente trabajar con Cristo para

Jesús dijo que si dos o tres se reúnen en Su nombre Él estaría allí. Él es el tercer participante en todas las reuniones de entrenamiento.

Al comienzo de una reunión de entrenamiento a menudo le pedimos al cliente que indique la meta de la reunión en oración pidiendo a Jesús por los resultados específicos que le gustaría lograr a través de una sesión de entrenamiento específico.

ayudar al cliente a descubrir, articular, comunicar y cumplir el propósito de Dios en estas elecciones.

En Mateo 28: 19-20 Jesús ordenó a sus discípulos *"Id, y haced discípulos a todas las naciones,... enseñándoles que guarden todas las cosas que os he mandado; y he aquí yo estoy con vosotros todos los días, hasta el fin del mundo."*

El entrenamiento es una parte fundamental para hacer discípulos. Por Su vida y ministerio Jesús proporcionó un modelo maravilloso que puede ser aplicado a las relaciones de entrenamiento de hoy. Jesús prometió que Él nunca nos dejará. Por Su espíritu está presente y listo para impactar cada reunión de entrenamiento.

El entrenamiento efectivo busca descubrir la verdad y la realidad de la necesidad del cliente. El trabajo del entrenador es ayudar al cliente a definir un plan de acción que se construya de la verdad y una manera de cumplir con este plan. Jesús dijo: "Yo soy la verdad y el camino y la vida ...". En un mundo que se alimenta de mentiras y falsedades sobre lo que somos y lo que debemos hacer, es bueno saber que Jesús es parte de todas las conversaciones de entrenamiento. Él es capaz de revelar la verdad y el camino para el cambio que puede ayudar al cliente a encontrar la vida abundante.

Sugerimos que los principios y fundamentos del entrenamiento efectivo encuentran sus orígenes en la vida, el ministerio, y el modelo de Jesucristo. Jesús desea que cada uno de nosotros se vuelva intencional en entrenar y hacer discípulos.

Somos mayordomos de las lecciones aprendidas a través de nuestro viaje por la vida con Jesús. Pablo afirma esto en su comunicación con Timoteo cuando dice, *"... esfuérzate en la gracia que es en Cristo Jesús. Y lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros."* 2 Timoteo 2: 1-2.

El entrenamiento centrado en Cristo cumple el deseo de Dios, para ambos, el entrenador y el cliente. Mientras la atención se centra en las necesidades del cliente, como un colaborador con Cristo, y por la dependencia en el espíritu de Cristo, el entrenador crecerá para parecerse más a Cristo.

EL ENTRENADOR

Conozca sus fortalezas. La parte más importante en el entrenamiento es asegurar el ajuste correcto entre el coach y el cliente. Un entrenamiento efectivo comienza con la comprensión de sus fortalezas y conocer sus dones espirituales y cómo se relacionan con su papel como entrenador. Sobre la base de la parábola de los talentos en Mateo 25, el entrenamiento cristiano efectivo es una mayordomía de lo que se le da. Un entrenador efectivo entrena de sus propios talentos y se basa en las fortalezas que Dios le ha dado.



A menudo me pregunto, junto con ayuno y oración que hizo Jesús durante Sus 40 días en el desierto. Este fue un período intenso de preparación para Sus nuevas funciones y ministerio. Sabemos que mientras era todo divino Él era todo humano.

Me pregunto si pasó una gran cantidad de tiempo examinando Sus papeles a la luz de los dones, talentos, y la autoridad que se le dio. En el ojo de Su mente, desarrolló planes de corto y largo plazo de cómo Él se reuniría con Sus discípulos y que es lo que haría durante Su tiempo limitado con ellos. Sabía también que habría muchos momentos en que tendría que llamar Al Padre en busca de ayuda y recursos adicionales. Sospecho que Él pasó mucho tiempo reflexionando sobre las Escrituras y las promesas de Dios, para apoyarlo cuando estuviera cansado, decepcionado, e incluso tentado. Sí, incluso Jesús tuvo que reflexionar sobre lo que lo motivó a continuar ese ministerio arduo y desafiante.

Acerca de las Fortalezas

Como entrenador debe conocer sus fortalezas para que pueda definir claramente las funciones que está llamado a desempeñar en la vida de sus clientes. Basado en el campo de la Psicología de las Fortalezas sus fortalezas son el resultado de una fórmula que se ilustra en el diagrama adjunto.

Los científicos de la Organización Gallup definen fortalezas como "la capacidad de proporcionar un rendimiento constante, casi perfecto en una actividad determinada." También sugieren que las fortalezas comienzan con talentos que se definen: "Patrones naturalmente recurrentes de pensamientos, sentimientos o comportamientos que se pueden aplicar de forma productiva. "Sus talentos son el don de Dios

para usted. Dios comenzó el proceso de darle sus talentos mucho antes que naciera.

Estos talentos se desarrollan por el conocimiento que cada uno de nosotros adquiere a través del proceso de aprendizaje en la escuela de la vida. En la escuela de la vida también adquiere las habilidades o pasos necesarios para aplicar los conocimientos que ha adquirido. Experiencia es la variada aplicación de sus talentos, conocimientos y habilidades para diversas circunstancias de la vida. A través de ese proceso desarrollamos lo que realmente importa, la sabiduría. Un entrenador de efectivo es un entrenador sabio.

Así como sus huellas digitales son únicas, sus fortalezas son únicas suyas. Un entrenador sabio y eficaz es capaz de entender, articular y comunicar sus fortalezas a sus clientes de una manera que define sus roles de entrenador.

¿Qué hay de usted? Aquí hay algunas preguntas que pueden ayudarle a considerar sus roles como entrenador

- ¿Cuáles son sus talentos dados por Dios?
- ¿Qué conocimientos han adquirido o necesita adquirir que pueda utilizar para ayudar a la clase de clientes que Dios le ha llamado a servir?
- ¿Qué habilidades ha desarrollado o necesita desarrollar para el servicio de aquellos que necesitan su ayuda?
- ¿Por cuales experiencias ha pasado que le ayudarán a entender y relacionarse con aquellos a los que Dios le llama para ayudar?

Acerca de los Roles

Su adecuación a sus roles de entrenamiento es extremadamente crítica. Su rol define su adaptación y su capacidad para responder a las necesidades específicas de los clientes.

Como hemos comentado anteriormente, el entrenamiento se puede definir de muchas maneras y puede tomar muchas formas diferentes. Basándose en su comprensión clara de fortalezas es su responsabilidad definir los roles para los cuales está preparado para desempeñar en una relación de entrenamiento. Además, es su responsabilidad dirigir a su cliente a buscar apoyo o servicios que van más allá de los que usted está preparado para ofrecer.

Las siguientes son algunas preguntas que pueden ayudarle a discernir su adecuación para entrenar:

- ¿Qué le atrae a entrenar?
- ¿Qué le apasiona?

- ¿Qué necesidades en la vida de las personas a su alrededor parecen interesarle?
- ¿En que es experto o ha logrado serlo?
- ¿Es usted un sobreviviente de los desafíos comunes de la vida?
- ¿Qué tipo de personas o necesidades son las que más le atraen?
- ¿Qué ha experimentado a través del éxito y el fracaso para que pueda entrenar a otros a través de los mismos?
- ¿Está viviendo una vida que quiere emular de personas o grupos de personas específicas?

Nota: Para más información sobre el desarrollo de sus fortalezas y roles le recomendamos los recursos del Taller de Fortalezas disponible en <http://integrity-plus.com/wp/sms/sws/>. Usted puede obtener una copia gratuita don de nuestro libro, El Taller, de Fortalezas en nuestra tienda electrónica en <http://estore.strengthsworkshop.ca/?product=sw-ebook>

Acerca Escuchar y Preguntas

¿Qué hacen los entrenadores? ¿Cuáles son las cosas más importantes que hacen los entrenadores? La respuesta es muy simple; escuchan bien y hacen buenas preguntas. Aquí Jesús nos dio el modelo. Escuchó bien e hizo muchas preguntas penetrantes.

¿Cuáles son las cosas más importantes que hacen los entrenadores? La respuesta es muy simple; **escuchar bien y formulan buenas preguntas.**

La escucha activa es una habilidad. Con un poco de buena práctica la mayoría de nosotros puede desarrollar algunas habilidades de escucha activa. He aquí algunos simples consejos:

- Trate de escuchar a fin de ser capaz de repetir lo que ha oído. Dígale al cliente, "Déjeme que le cuente lo que le he oído decir."
- Escuche el tono de voz y las emociones que se esconden detrás de las palabras.

“La función principal del Coach es comprender. No para resolver, curar, mejorar o ser sabio ... La magia es que es en ese momento de comprensión, el Cliente comprende por sí mismo, se vuelve más consciente y entonces está en condiciones de tomar mejores decisiones y elecciones de las que tomaría. lo he hecho de todos modos. Así es como el Coaching es profundamente simple y simplemente profundo ”.

Myles Downey, Coaching efectivo: lecciones del coach de

- Escuche en oración. Recuerde, Jesús es parte de la conversación. Pídale al Señor que le revele lo que Él sabe.
- Haga contacto visual fuerte.
- Deje que su lenguaje corporal comunique que está escuchando.
- Elimine todas las distracciones para que usted y su cliente puede centrarse el uno en el otro.
- Recuerde al cliente que Jesús es parte de la conversación. Pídale a su cliente compartir lo que él acaba de decir a Jesús en oración.

Las preguntas son más poderosas que las respuestas.

"Las preguntas tienen el poder de cambiar vidas Pueden poner en marcha la creatividad, cambiar nuestra perspectiva y darnos el poder de creer en nosotros mismos -. Nos empujan a pensar las cosas o llamarnos a la acción." ³ Haga las preguntas correctas y asegúrese que el cliente proporciona respuestas sinceras, son la savia vital de una sesión de entrenamiento. Esto revela la verdadera habilidad de un Entrenador y la disposición del Cliente para cambiar.

La mayoría de las personas no cambian por lo que usted les dice, sino mucho más por lo que usted logra que le digan.

Las preguntas animan al Cliente a pensar. Ayudan a que se mueva a un estado más claro de la conciencia y descubre soluciones ocultas. Además, las preguntas ayudan al Cliente a entender las realidades y las responsabilidades asociadas con los temas u objetivos a los que se enfrenta. Las preguntas son también una poderosa herramienta para crear el enfoque, articular supuestos, y calificar los riesgos -, así como la transición a las acciones que permiten alcanzar los resultados deseados.

Especialmente en el entrenamiento Dirigido por el Cliente, el Entrenador debe depender en gran medida de preguntas abiertas que empiezan con cómo, qué, por qué, quién, o cuándo. Los siguientes son ejemplos de los muchos tipos de preguntas que un Entrenador puede emplear:

- **Las preguntas reveladoras** fomentan la creatividad y la imaginación. Invitan al cliente a pensar de manera diferente. Las preguntas reveladoras buscan desafiar las limitaciones, las creencias y las prioridades establecidas.
 - ¿Dónde está ahora mismo en relación con ...?
 - ¿Qué le gusta de donde está ahora ...?

Aquí está uno de los más poderosos consejos de entrenamiento que hemos aprendido.

Cuando usted tiene una opinión que le gustaría compartir con su cliente, DETÉNGASE, PIENSE, REFORMÚLELA como una pregunta de modo que el cliente pueda articular su propia opinión como una respuesta.

- ¿Qué no le gusta de donde está ahora ...?
- ¿Qué le importa más profundamente respecto a ...?
- ¿Cuáles son sus fortalezas únicas, dones espirituales, habilidades, talentos, experiencias ...?
- ¿Cómo se siente acerca de ...?
- ¿Qué otras imágenes puede ver cuando piensa en?
- ¿Qué valores son los que más quiere ...?
- ¿A quién más puede considerar para ...?
- **Las preguntas de titularidad** animan al Cliente a asumir la responsabilidad, ser más proactivo definir metas "**SMART**" (INTELIGENTES) y pasos a seguir.
 - ¿Qué parte está jugando en ...?
 - ¿Qué ha hecho que contribuyera a ...?
 - ¿Qué es lo que usted podría haber hecho de otra manera ...?
 - ¿Qué es lo que quiere hacer al respecto ...?
 - ¿Cómo puede cambiar ...?
- **Las preguntas directas** buscan atención, acción y / o responsabilidad. Cuando se usan con prudencia, estas preguntas pueden ayudar a asegurar que la sesión de entrenamiento ofrezca el mayor beneficio para el Cliente.
 - ¿Qué avances hizo con respecto a ...?
 - ¿Cómo se comunicará ...?
 - ¿Qué estás dispuesto a hacer ahora ...?
 - Cuando piensa ...?
 - ¿Cómo podemos estar seguros de que lo hará...?
 - ¿Cómo puede usted compartir el cambio que está haciendo para ayudar a otros con problemas similares?

Acerca de la Motivación

El entrenamiento, aunque muy gratificante, no es fácil. Para ser un buen entrenador debe definir claramente lo que le motiva y le mantiene invirtiendo en su relación con el Cliente. Al igual que la mayoría de las otras profesiones de ayuda, la motivación personal debe ir mucho más allá de los beneficios económicos y los honorarios. Los entrenadores eficaces están motivados por la mejora en el bienestar de sus clientes, así como el bien común. El beneficio multiplicado se ve a menudo en el impacto expansivo que su entrenamiento tendrá en la vida familiar o en el entorno del trabajo del cliente.

Es útil que hacer un seguimiento de los progresos y el impacto de sus esfuerzos de entrenamiento. Anime al cliente a comunicar el cambio a

usted y a los demás. ¿Se acuerda de la nota que recibimos de nuestro cliente, Kam? La herramienta más motivadora que hemos encontrado se produce cuando un cliente le envía una nota que expresa el cambio que ha hecho y el impacto de su entrenamiento en su vida. Fomente que el cliente le proporcione testimonios honestos. Estos testimonios no son sólo para su motivación; más importante aún, afirman al cliente en su compromiso con el cambio. Además, sirven para inspirar a otros a que también busquen ayuda.

EL CLIENTE

Una vez más vamos a examinar el modelo de Jesucristo. Aunque Su deseo era que "todos puedan ser salvos" Él entendió que muchos negarán Su ayuda y no aceptarán Su enseñanza. De hecho, Él era muy selectivo en la elección de Sus discípulos. Dedicó la mayor parte de Su tiempo y energía para unos pocos que estaban dispuestos y motivados para seguirlo y ser impactados por Su ministerio. De esta manera Él nos dio un modelo para asegurar el ajuste correcto en una relación cliente / entrenador. En la dependencia del Espíritu de Cristo, el entrenador es responsable de asegurarse que los clientes que él entrena son compatibles con sus propósitos de entrenamiento, estilo y fortalezas.



En el entrenamiento una de las primeras responsabilidades es descubrir las fortalezas de su cliente y cómo se relacionan con sus necesidades. Como entrenador usted sirve a sus clientes a partir de quien es usted, pero basándose en las fortalezas de su cliente y lo que quiere llegar a ser. Su capacidad de impactar la vida se basa en las fortalezas que traen pero, más importante, se basa en las fortalezas que poseen. Si bien es importante que usted conozca sus propias fortalezas y la motivación como entrenador, es aún más importante que el cliente sea capaz de conocer, comprender, articular y comunicar sus propias fortalezas y las necesidades que harán que él cambie.

La misma fórmula a la que hicimos referencia para ayudarle a definir sus fortalezas puede ser utilizada por el cliente para ayudarle a descubrir, articular y comunicar sus propias fortalezas.

Vivimos en una cultura basada en el déficit que resalta constantemente nuestras debilidades. Como resultado, la mayoría de nosotros nos centramos en nuestras debilidades y todos los intentos de cambiar y mejorar fallan. Ayudando a su cliente a descubrir, articular y comunicar

sus fortalezas dadas por Dios podría ser el resultado más alentador y positivo de una relación de entrenamiento basada en las fortalezas. Ayudando a su cliente a enfocarse en sus fortalezas le ayudará a encontrar sus propios caminos para el cambio. Usted puede ofrecer a sus clientes una copia gratuita del libro, El Taller de Fortalezas, de nuestra tienda electrónica en <http://estore.strengthsworkshop.ca/?product=sw-ebook>

Acerca de las Necesidades

Se ha dicho, "*Usted puede llevar un caballo al agua pero no puede obligarlo a beber.*" Como entrenador nunca se puede obligar a la gente a cambiar. Todo el entrenamiento del mundo va a ser una pérdida de tiempo y energía a menos que el cliente tenga un auténtico deseo y voluntad de cambio y quiera pagar el precio del cambio.

Los clientes buscarán cambios como resultado del Espíritu Santo obrando en sus vidas, un profundo deseo de algo mejor o una crisis de la vida que les obligue a buscar su ayuda. Es muy importante para el entrenador descubrir si el cambio deseado es impulsado internamente o motivado externamente. En otras palabras, el deseo del cliente debe partir de una genuina convicción personal. Si el cliente indica que está tratando de cambiar sólo para complacer a alguien más, la motivación será de corta duración y cualquier resultado del entrenamiento será temporal en el mejor de los casos.

Si el cliente viene a usted como resultado de un verdadero deseo de cambio y sin presión externa de familiares o amigos, su trabajo como entrenador es mucho más fácil y hay tres sencillos pasos que le ayudarán a iniciar una relación de entrenamiento:

- En primer lugar, asegúrese que el cambio deseado no está en conflicto con la voluntad declarada de Dios para todos los creyentes
- Ayude al cliente a articular claramente los objetivos de entrenamiento claros que estén en armonía con el deseo de Cristo para concederle "vida abundante"
- Junto con el Espíritu de Cristo ayude a su cliente establece un plan razonable en el logro de objetivos centrados en Cristo en un período de tiempo razonable

Por otro lado, si el cliente viene a usted como resultado de una **crisis fundamental de vida**, desafíos emocionales y / o exigencias de la familia, amigos o gerentes, esto presenta una situación más compleja que puede requerir el asesoramiento o la terapia antes de que comience el entrenamiento. Es muy importante que usted descubra esta necesidad y asegurarse que su cliente busca la ayuda adecuada. Basándonos en nuestra experiencia, este es uno de los errores más comunes en las relaciones de entrenamiento.

¿Qué motiva a los clientes a buscar el entrenamiento? La encuesta de la Federación Internacional de Entrenamiento enumera las 10 principales razones por las que las personas se involucran con un Entrenador:

1. **Autoestima / confianza en sí mismo**
2. **Equilibrio trabajo / vida**
3. Carrera o desafíos de negocio u oportunidades
4. Retos de la gestión de negocios
5. Relaciones, ya sean personales o de negocios
6. Rendimiento en el trabajo
7. Desarrollo de habilidades interpersonales
8. Desarrollo de habilidades de comunicaciones
9. Salud y bienestar
10. Equipo-efectividad

Por favor, tenga en cuenta que los recursos ofrecidos en **el Taller de Fortalezas** proporciona recursos para satisfacer las necesidades de los dos primeros. Como entrenador, lo antes posible, es fundamental identificar el propósito o el motivo por el que el cliente está buscando su ayuda en la relación entrenamiento. Si el cliente presenta más de una razón, es importante que usted priorice estas razones y trate con ellas una a la vez.

Acerca de la Confidencialidad

La confidencialidad está ligada a la confianza en la relación de entrenamiento. **La confianza en una relación de entrenamiento es como el oxígeno al cuerpo.** Al momento en que se retira la confianza la relación de entrenamiento se ve comprometida. El entrenador juega un papel vital para garantizar que el cliente no tenga ninguna duda de que lo que él comparte sigue siendo confidencial. Necesita que le recuerden que el propósito de una relación de entrenamiento es principalmente para beneficio del cliente.

La cuestión de la confidencialidad y la confianza es especialmente importante cuando un gerente o un líder está entrenando a su personal. Para desarrollar la confianza el gerente tiene que dejar de lado las prioridades organizacionales y personales a favor de los mejores intereses de los empleados. Se debe entender claramente que el Entrenador va a mantener la mayor confidencialidad posible - dentro de ciertos límites. Estos límites incluyen restricciones legales, límites éticos, así como cualquier riesgo de los Clientes de hacer daño a sí mismos o a otros.

Acerca de las Medidas

Nosotros valoramos lo que medimos y medimos lo que valoramos. Dado que tanto el Entrenador como el Cliente son responsables de lograr la eficacia y el éxito, comparten la responsabilidad de la medición. Si la evaluación y las mediciones son ignoradas, esto puede conducir a la decepción y la incomprensión que puede tener un impacto negativo a largo plazo.

La efectividad de las sesiones de entrenamiento se puede medir por el progreso del Cliente en el cumplimiento de sus explicitados propósitos, objetivos y metas. El Tablero de Progreso (ver herramientas) es una herramienta útil que proporciona un nivel de objetividad no sólo durante la relación de entrenamiento, sino incluso mucho después.

Por otro lado, el Entrenador y el Cliente también puede depender de una percepción cualitativa mediante la evaluación de cómo se sienten acerca de la efectividad de cada sesión de entrenamiento. Por ejemplo, al final de cada sesión, tanto el Entrenador como el Cliente indicarán en qué medida están de acuerdo con la siguiente declaración: **"Esta sesión fue muy eficaz"**. Una evaluación regular y sincera de las sesiones es una herramienta muy eficaz para definir si la relación de entrenamiento debe continuar o si debe ser modificada o cancelada sin ningún reproche o culpa.

Acerca del Acuerdo

¿Debería haber un acuerdo para el entrenamiento? **Sí.** Al igual que con cualquier relación de alto valor, existe el riesgo de la falta de comunicación e incomprensión. Un acuerdo de entrenamiento simple y claro, verbal o escrito, busca mitigar malos entendidos y establece expectativas realistas. El acuerdo del entrenamiento es parte de los ejercicios de iniciación y se debe destacar:

1. **Finalidad / Objetivos:** Destaque la finalidad y los mejores dos o tres objetivos que se realizarán a partir de esta relación de entrenamiento. Es preferible utilizar objetivos a corto plazo que se pueden realizar en uno a tres meses.
2. **Roles:** Enumere las funciones clave que se espera que cumpla el Entrenador.
3. **Tiempo Limitado:** Indique la duración estimada de esta relación. Esta debe estar vinculada al objetivo temporal en el horizonte. Se debe dar preferencia a los acuerdos a corto plazo, que pueden ser renovados con nuevos objetivos - si fuera necesario. El acuerdo también debe indicar la frecuencia y la duración de cada sesión de entrenamiento. Asimismo, indique si las conversaciones por

teléfono o videoteléfono son aceptables; estas tecnologías pueden reducir los costos de transporte y logística.

4. **Supervisión del progreso:** Indique cómo se supervisará el progreso y en que forma se medirá el éxito, así como los términos de finalización. Esto fomenta la responsabilidad y el uso adecuado de los recursos.
5. **Precio base:** Un entrenamiento de gran valor tiene un alto precio. Con razón o sin ella, a menudo nosotros valoramos los servicios en función de su costo. A fin de comprender el potencial total del entrenamiento, incluso cuando no se intercambien honorarios (por ejemplo, cuando los gerentes entrenan al personal técnico o en el caso de los ministerios sin fines de lucro), los Clientes tienen que ser conscientes del precio pagado por el entrenador u otros. Es responsabilidad del entrenador recordarle con frecuencia el Cliente del costo del mal uso de los recursos.

EL PROCESO

Cuando examinamos la historia de la creación o el plan de Dios para la salvación vemos un proceso orientado a Dios. La forma en que Dios trató con Su pueblo fue intencional en todo lo que Él hizo. La vida y ministerio de Jesús sugiere que Él valoraba, las relaciones intencionales disciplinadas. Aunque es diferente de un discípulo al otro podemos ver que Jesús estuvo seleccionado a Sus discípulos y los capacitó para el ministerio en una relación orientada hacia un proceso.

- Se preparó durante cuarenta días en el desierto.
- Oró antes de elegir a Sus discípulos.
- Los encontró donde estaban.
- Los invitó a una relación con Él mismo.
- Él comunicó el coste del cambio deseado.
- Estableció una clara comprensión de los objetivos.
- Pasó mucho tiempo con ellos.
- Utilizó parábolas, ilustraciones y un lenguaje que pudieran entender.
- Los animó a seguir Su ejemplo.

El entrenamiento es una relación de alto valor que a menudo tiene un impacto a largo plazo. Por esta razón, debe ser tomada en serio por ambos, el entrenador y el cliente. Los mejores clientes son los clientes preparados.

Una relación de entrenamiento comienza en una variedad de formatos. La historia que compartimos antes sobre nuestra reunión con Kam ilustra relaciones esporádicas que revelan algunas de las necesidades que usted puede responder como entrenador. En otras ocasiones, puede ser una referencia de un pastor o un amigo.

Como una relación movida por un propósito, una vez que usted llega más allá de las presentaciones casuales informales usted, como el entrenador, debe establecer expectativas claras de una relación disciplinadamente orientada por el proceso. El diagrama y la descripción adjunta ofrecen un marco tópico de un proceso de entrenamiento que hemos utilizado con nuestros clientes. Solíamos llamarlo Entrenamiento Dirigido por el Cliente o Auto-dirigido porque el cliente dirige los objetivos del entrenamiento y los objetivos de cada sesión de entrenamiento, mientras que el entrenador controla el proceso. Desde una perspectiva cristiana nos gusta hacer referencia a este proceso como Entrenamiento Centrado en Cristo.

SET (Start, Execution, and Transfer, por sus siglas en inglés. **Inicio, Ejecución, y Transferencia**), que se ilustra en el diagrama adjunto, resaltan los elementos que contribuyen a una relación de entrenamiento exitosa y transferible.

Inicio: El inicio de una relación sienta las bases para su éxito o fracaso. Una reunión de iniciación es donde se descubren las necesidades y se comunican los objetivos. Tan pronto como sea posible, el entrenador y el cliente deben ponerse de acuerdo sobre la confidencialidad, la frecuencia de las reuniones, y cuánto tiempo va a durar la relación de entrenamiento. Es útil para ponerse de acuerdo sobre los principales instrumentos o recursos que se utilizarán para mejorar el proceso de entrenamiento. Es en esta etapa en la que las herramientas de comunicación y descubrimiento pueden ser muy útiles. Más tarde, vamos a discutir algunas herramientas específicas que encontramos útiles en nuestro trabajo.

Ejecución: Esta es la etapa donde el proceso se encamina el proceso. Este proceso repetitivo es el corazón de una relación de Entrenamiento. Se trata de una serie de conversaciones o sesiones que utilizan el modelo: "I G-R-O-W"(Yo crezco). CRECER es el modelo de entrenamiento más ampliamente adaptado. El Tablero de Progreso, presentado más tarde, es una sencilla herramienta de poca sobrecarga que provee estructura y soporte para cada conversación de entrenamiento.

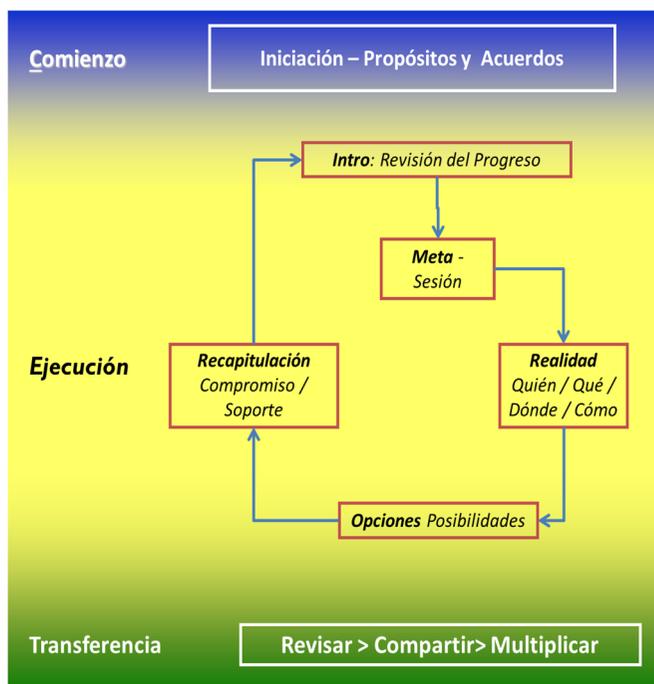
Introducción: Una revisión de los avances y desafíos es una valiosa introducción a cada sesión de entrenamiento. Con cuidado, responsabilidad y apoyo, se recomienda al cliente que persevere para alcanzar los objetivos acordados.

Meta: Es responsabilidad del cliente articular objetivos claros para la sesión de entrenamiento. Centrándose en objetivos que son SMART

(INTELIGENTES) (Specific, Measurable, Attainable, Relevant, and Time dependent: (Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes, y dependientes del Tiempo) es fundamental para el éxito de las conversaciones de Entrenamiento.

Realidad: En este caso, el entrenador guía al cliente en pintar una imagen fiel de la realidad a la que se enfrenta. Utilice preguntas revelando abiertas tales como: "¿Cuál es el problema real con ...", "¿Quién más está involucrado en ...", "¿Qué pasa si ..", "¿Cómo se siente acerca de ... ?" "y" ¿Dónde quiere ...? "Esta técnica enciende la creatividad del Cliente. El entendimiento surge de sus propios recursos internos, que de otra manera no podrían haber sucedido.

Opciones: A medida que el cliente descubre la realidad de los problemas, la gente, los sentimientos, las oportunidades y obstáculos, surgirán muchas soluciones y oportunidades. Con una hábil comprensión, se aclararán las opciones más apropiadas. Ahora el Cliente está listo para asumir compromisos y tomar medidas. Aquí el técnico utilizará preguntas de propiedad para ayudar al cliente a ver lo que él o ella puede hacer. Tales como "¿Qué se puede considerar ..." "¿Qué es



probable que suceda si ..." "¿Quién debería ver a ..." "¿Qué pasaría si ..." "¿Qué medidas puede tomar a ..."

Recapitulación: A medida que el Cliente define sus planes de acción, y se compromete a la oportuna ejecución; el entrenador tendrá un papel estimulante y de apoyo. Incluso en el Entrenamiento Dirigido por el Cliente, donde el Entrenador no asume mucha autoridad, el Entrenador debe ejercer (y el cliente debe aceptar) la responsabilidad de apoyo. Esto es esencial. Aquí el técnico utilizará preguntas directas para ayudar al cliente a moverse a los planes de acción cometidos. Tales como "¿Qué estás dispuesto a hacer ..." "¿Cuál de estas opciones le llevará ..." "¿Cuándo va a ..." "¿Cómo va a hacer ..."

Transferencia: En ciertos puntos en la relación de Entrenamiento, es útil para el Entrenador y el Cliente revisar y poner de relieve los resultados de sus esfuerzos y las lecciones aprendidas. Compartir el éxito, siempre que sea posible o conveniente, afirma el compromiso del Cliente con la mejora continua. La transferencia de habilidades es una poderosa manera de hacer cumplir las lecciones aprendidas. "Si quieres ser un maestro de un arte, Entrénate en él". Es muy recomendable que el cliente encuentre gente que sea enseñable para que él / ella pueda ayudarles a modelar las habilidades observadas en la relación de Entrenamiento. Esto tiene un beneficio multiplicador para todos los interesados. En otras palabras, tan pronto como sea posible, usted como entrenador debe animar a su cliente a que también entrene a otros. Recuerde "El hierro con hierro se afila, y un hombre aguza a otro." Nada afirmará a su cliente en lo que aprendió tanto como el beneficio que va a ganar entrenando a otros.

I GROW Questions

The following table presents a set of questions mapped to the I GROW model.

I GROW: Coaching Questions

| | |
|--------------------|---|
| I nitiation | ▪ How are you? Physically → Emotionally → Financially → Spiritually / Character → * Progress & Challenges |
| G oal | ▪ How Can I help you today? S pecific → M easurable → A ttainable → R elevant → T ime Dependent |

| | |
|------------------|---|
| R EAALITY | <p>UNCOVERING THE REAL ISSUES: Ask revealing questions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ The past: What led to this? Can you give me the background? What else caused this? ▪ The future: Where will this lead to? What change do you want and why? ▪ Patterns: How often does this happen? Do you see a pattern in here? ▪ Emotions: How do you feel about that? How do others feel? ▪ Other viewpoints: How do you think others see this? If you were in their place how...? ▪ Concrete: Can you give me a specific example of...? What exactly did you/they say and do? ▪ Values: What values do you hold dear? What do you believe about...? ▪ Heart of the matter: What is the real issue/ concern and why? |
| O PTIONS | <p>EMPOWERMENT: Ask ownership questions</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Five options: What are five options to..., what else...? ▪ The past: What have you done in the past that worked in similar...? ▪ Obstacles: What is stopping you from...? What do you need that you do not have to...? ▪ Ideal future: What would the future state look like? # of months from now how would it look...? ▪ Work backward: What needs to happen? What must you change...? Would you walk me through the process? Can you imagine things changing ...? ▪ Outside the box: Can you think of yourself as a change agent? What if...? What beliefs drive you to...? |

LAS HERRAMIENTAS

Como cualquier profesión u oficio un entrenamiento efectivo se apoya en herramientas. Las herramientas de entrenamiento sirven para ayudar a su cliente a descubrir y aplicar la verdad. Ayudan a su cliente a pensar y comunicar la verdad. Jesús dijo: "... conoceréis la verdad, y la verdad os hará libres." Juan 8:32. Llegar a una comprensión clara de la verdad libera al cliente y abre la puerta a la mayoría de nuestros desafíos de vida.

Si bien nos resistimos a hacer referencia a la Biblia como una herramienta, La Biblia es el manual más completo de entrenamiento. Pablo le dice a su discípulo Timoteo que "toda la Escritura es inspirada por Dios, y útil para enseñar, para reprender, para corregir, para instruir en justicia." 2 Timoteo 3:16.

Jesús nos dio un modelo. Se refirió a las Escrituras en muchas de Sus relaciones de enseñanza y entrenamiento. Además, Jesús da un buen modelo en el uso de ilustraciones, historias y parábolas como herramientas de enseñanza y entrenamiento. En su libro, Jesús, Entrenador de la Vida, Laurie Bet Jones describe cómo Jesús, por Su vida y enseñanzas, proporcionó un recurso de entrenamiento en respuesta a la mayoría de nuestras preguntas de vida.

Las herramientas pueden ser tan simples como nuestro "¿Cómo se mide" que se ilustra en la primera conversación de Baha con Kam. En el otro extremo del espectro, hay herramientas que requieren estudio y tienen costos financieros asociados con ellas.

Los entrenadores emplean diferentes herramientas, recursos o ejercicios para apoyar los roles que desempeñan y el tipo de clientes que mejor sirven. Más importante aún, las herramientas deben adaptarse a la finalidad de la relación de entrenamiento. Creemos que las herramientas son más eficaces cuando son administradas por el Cliente, y se pueden utilizar independientemente del Entrenador mucho después del final de la relación de entrenamiento. Estas herramientas se convierten en ejercicios de larga duración.

En el Entrenamiento Dirigido por el Cliente, los ejercicios sirven como moldes de pensamiento y comunicación. Se utilizan principalmente para beneficio del cliente para ayudarlo a comunicar sus pensamientos y sentimientos. Estos ejercicios aumentan la eficacia del Entrenador.

Busque en la web o lea libros de coaching y encontrará un amplio inventario de herramientas de coaching. La mayoría de las herramientas de coaching se pueden dividir en dos categorías:

Herramientas de descubrimiento e iniciación: Los nueve primeros ejercicios están diseñados para facilitar el auto-descubrimiento del Cliente y ayudar a definir las bases sobre las que se pueden crear objetivos de entrenamiento y un plan de entrenamiento.

- **Herramientas de progreso:** El Tablero de Progreso es una herramienta sencilla, de discusión de bajo costo operativo, que proporciona una cierta estructura, esquema o programa para cada conversación de entrenamiento. También ayuda al cliente a adueñarse de su progreso y dirigir las prioridades de entrenamiento.

Nota:

El apéndice de este folleto presenta un proceso de ejecución y un conjunto de herramientas diseñadas específicamente para el Coaching de desarrollo de fortalezas. Estos incluyen ocho ejercicios de descubrimiento e iniciación y más de 30 ejercicios relacionados con el progreso. Muchos de estos ejercicios se pueden modificar y utilizar para otros fines que no sean el entrenamiento de desarrollo de fortalezas. Los siguientes ejercicios de descubrimiento e iniciación son altamente transferibles. :



1. ¿Cómo está usted?

La imagen adjunta es una herramienta simple del tamaño de una tarjeta de presentación que guardo en mi billetera y uso con mucha frecuencia. Lo uso para iniciar una conversación con amigos, clientes e incluso extraños. Simplemente digo: "¿Le gustaría decirme cómo se siente realmente física, emocional, financiera o espiritualmente?" En el apéndice encontrará un ejercicio relacionado más extenso.

Este ejercicio va varios pasos más allá del simple "Cómo se mide" Al responder a un conjunto de 12 postulados, el propósito de este ejercicio es ayudar a su cliente a comunicar cómo se siente: física, emocional, económica y espiritualmente. También prepara el escenario para las mejoras que él desea. Como Entrenador, su prioridad es ayudar a su cliente a moverse de su estado actual a otro mejor. Este ejercicio pretende introducir un nivel de objetividad en la sesión de entrenamiento. Sirve algo como un auto-diagnóstico por el cual el cliente puede explicar cómo se siente en un rango de 1 - 5. También es útil para indicar el cambio u objetivo deseado. Como se verá en el último ejercicio, el resumen de esta encuesta también le proporciona un idioma para usar en todas las sesiones de entrenamiento que sigue.

2. Definir Valores Fundamentales

El propósito de este ejercicio es ayudar a su Cliente a definir lo que es verdaderamente importante en su vida. Ya sea que los conozcamos o no - incluso si no podemos articularlos - nuestros valores fundamentales conducen nuestra vida. Nuestros valores fundamentales son lo que valoramos más que otra cosa. Hay cosas, problemas, o relaciones que no estamos dispuestos a comprometer. Alguien dijo una vez: "Ellos son los valores por los que incluso estamos dispuestos a morir."

Los valores fundamentales son la piedra angular de la vida - sobre la que construimos nuestras prioridades futuras, nuestra dirección y los cambios deseados. Lamentablemente, rara vez los definimos o los comunicamos. Desde que el entrenamiento es una relación movida por un propósito, es conveniente asegurarse que los valores fundamentales del Cliente se articulan y comunican.

mayores cambios beneficiosos.

3. Roles - Inventario de amor y odio.

Este ejercicio busca ayudar a su Cliente a pensar y priorizar sus roles de vida más importantes. En el escenario de la vida, a menudo se nos otorgan títulos o designaciones profesionales. Incrustados en cada uno de estos títulos hay muchos roles. Algunos de estos son roles que amamos y otros son roles que odiamos. Los roles que amamos a menudo se basan en las fortalezas de nuestro carácter más dominante. Nuevamente, el objetivo es ayudar al Cliente a ver y comunicar los roles en los que puede concentrarse, para lograr los mayores cambios beneficiosos.

Yendo más allá a medida que desempeñamos nuestros muchos roles en la vida, se nos dan responsabilidades y tareas que cumplir. Aparte del impacto de las relaciones y las personas involucradas en estas actividades, lo que amamos y odiamos son buenos indicadores de dónde es más probable que cambiemos y dónde enfrentamos nuestros mayores desafíos. Por esta razón, este ejercicio de autoconciencia puede ser una herramienta de entrenamiento útil. El propósito es ayudar al Cliente a ver las relaciones entre las fortalezas, roles, responsabilidades y actividades que ama u odia.

4. El Lenguaje del Amor

Las exigencias de la vida hacen retiros de su cuenta bancaria emocional. Aquellos que son importantes para usted hacen depósitos en sus cuentas bancarias emocionales. A aquellos que están cerca de él tienen una capacidad única para dinamizarlo y hacerlo crecer emocionalmente

En su libro más vendido, *Los Cinco Lenguajes del Amor*,⁴ el Dr. Gary Chapman se ocupa de este concepto de llenar nuestras cuentas

bancarias emocionales. Los depósitos en su cuenta bancaria emocional vienen en la forma de recibir amor. Sugiere que el usar el correcto lenguaje del amor es la mejor herramienta para el cambio de moneda. Como entrenador, comprender los cinco lenguajes del amor y el lenguaje de amor de su cliente mejorará su relación de entrenamiento. Además, le ayudará a entender la forma en que su cliente está motivado y cómo las personas importantes en su vida pueden ayudarlo a que se mueva hacia el cambio deseado. Usted debe animar a su cliente a que participe en la encuesta lo Cinco Lenguajes del Amor en <http://www.5lovelanguages.com/>

5. Objetivos de Entrenamiento

Este ejercicio ayuda a su Cliente enfocarse en por qué él necesita su ayuda, y cómo lograr los resultados que busca. Los objetivos son declaraciones de fe, que ponen de relieve lo que desea lograr el Cliente de la experiencia del entrenador. Estos objetivos también ayudarán al Entrenador medir su capacidad para satisfacer las necesidades del Cliente.

Usando frases cortas y sencillas, el Cliente debe enumerar dos o tres objetivos que den una imagen de lo que le gustaría lograr en sus sesiones de entrenamiento. El cliente debe enumerar por qué cada uno de estos objetivos los que son importantes para él.

6. Rol de Entrenador

El propósito de este ejercicio es asegurar un buen ajuste. El entrenamiento no es de una sola talla para toda actividad; Como Entrenador, usted no puede ser de todo para todos. Los Entrenadores exitosos se aseguran que sus propias fortalezas y estilos hacen una buena pareja con las necesidades del cliente. Como se dijo anteriormente, los entrenadores pueden desempeñar muchos roles. Este ejercicio tiene dos partes:

- **En primer lugar**, el Entrenador, en base en sus fortalezas y estilos, tiene la responsabilidad de definir los roles que está dispuesto a considerar desempeñar o indicar dónde quiere enfocar sus energías y su práctica.
- **En segundo lugar**, por medio del diálogo sincero, el Cliente puede dar prioridad a estos roles y garantizar que sean compatibles con sus necesidades y objetivos

Las siguientes son una muestra de los roles comunes del entrenamiento:

- **Fuente de responsabilidad:** Actuar de una manera que aliente el comportamiento específico hacia el cumplimiento de los objetivos acordados y o compromisos

- **Asesor:** Dar consejos sobre una o varias preguntas claramente expuestas, que pertenezcan al área específica de conocimientos, habilidades o experiencia que uno posee.
- **Asesor:** (alternativo) ofrecer o encontrar opiniones sensatas sobre temas específicos, o respuestas a preguntas específicas. O, recomendar recursos o cursos de acción apropiados
- **Catalizador:** Actuar como un agente que provoca o acelera un cambio o acción significativo
- **Consejero:** Proporcionar orientación, soluciones, o una opinión profesional, en relación con un problema o una necesidad personal, social o psicológica
- **Empático:** Compartir sentimientos en un momento de necesidad, de dolor emocional o estrés
- **Recurso:** Proporcionar ayuda en una situación difícil, proporcionando asistencia o recursos tangibles para satisfacer necesidades especiales
- **Caja de resonancia:** Proporcionar reacciones honestas a las ideas, opiniones o puntos de vista para ayudar a aclarar la eficacia o la aplicación de un Cliente

7. Tablero de Progreso

El propósito de esta plantilla es proporcionar un proceso que dirige cada conversación de entrenamiento. Como hemos descrito anteriormente, en una relación de Entrenamiento Dirigido por el Cliente, el Cliente dirige los objetivos de entrenamiento y el entrenador dirige el proceso. Esta herramienta proporciona a cada sesión de entrenamiento con una estructura y una plantilla de comunicación.

Preparada por el cliente, esta plantilla le ofrece la oportunidad de reflexionar y documentar su progreso y desafíos. También es una forma de comunicarse con el Entrenador dónde invertir mejor el limitado tiempo de cada sesión de entrenamiento.

Esta plantilla proporciona un proceso de entrenamiento de cinco sencillas partes ilustrado en las secciones anteriores:

- I. **La Introducción** ayuda al Cliente a responder a la importante pregunta "**¿Cómo está usted?**". Cómo se siente el Cliente establece el tono y las prioridades de una relación afectuosa. Para darle un poco de objetividad, se recomienda al cliente indicar, en una escala de 1 a 5, ¿cómo se siente: física, emocional, económica y espiritualmente. Tenga en cuenta que este es un resumen de la entrada prevista en el primer ejercicio.

Para ayudar a proporcionar la continuidad de una sesión a otra, se recomienda al Cliente para grabar y compartir sus logros desde la última reunión, así como los retos y obstáculos encontrados. Dependiendo de lo que se comparte y el tiempo disponible, el

Entrenador puede utilizar esto como punto de partida para continuar la discusión.

El establecimiento de objetivos es importante. El tiempo de entrenamiento es limitado. El establecimiento de objetivos asegura que el Cliente defina lo que le gustaría lograr al final de la sesión de entrenamiento.

2. **Las notas de discusión del entrenamiento** ayudan al Cliente y al Entrenador a recordar pensamientos importantes y útiles para el seguimiento, apoyo y responsabilidad.
 - **La discusión de la realidad** crea y registra una clara comprensión del tema en cuestión.
 - **Las opciones de discusión** buscan ayudar a reducir las opciones disponibles, y el impacto de cada una, antes de acordar el mejor plan de acción.
 - **Cerrar la sesión de entrenamiento** es un acuerdo sobre las acciones específicas que el Cliente está dispuesto a asumir. El Entrenador puede formular preguntas al Cliente como los siguientes:
 - Entonces - ¿qué le gustaría hacer?
 - ¿Es esto lo que se compromete a hacer?
 - ¿Cuándo espera hacerlo ...?
 - ¿Cómo sabré que lo ha hecho?

Nuestros Libros – Our Gifts

Nuestros libros se han escrito para desempeñar un rol en nuestra práctica de entrenamiento. La mayor parte de su contenido se basa en los talleres que nos comprometimos a entregar a los equipos de negocios y ministerios desde 2001. Nuestros libros son una colección de pensamientos, consejos y herramientas. Estas herramientas vienen en forma de ejercicios y plantillas de pensamiento y comunicación.

Copias impresas están disponibles en Amazon.com o nuestra tienda electrónica. Como parte de nuestras Fortalezas del Ministerio gratuita, nos complace ofrecer a nuestros libros en formato Pdf como herramientas adicionales gratis para que usted las utilice. Ver http://estore.strengthsworkshop.ca/?page_id=404

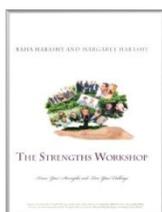


PLANES DE VIDA

Diseñe Su Futuro Mejor

Usando el modelo de construcción de una casa este libro contiene una colección de 22 planes relativos a la mayoría de los aspectos de la vida personal y laboral.

ISBN : 978-0-9736493-5-2



TALLER DE FORTALEZAS

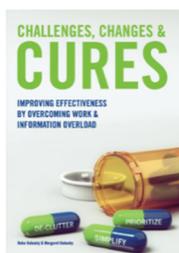
Haga Crecer sus Fortalezas y Viva Sus llamamientos

Rústica ISBN 978-0-9736493-2-1

Hojee el libro en amazon.com

Edición Electrónica en formato PDF ISBN 978-0-9736493-1-4

Disponible en www.nomoreoverload.com



CHALLENGES, CHANGES & CURES (DESAFÍOS, CAMBIOS Y CURAS)

Rústica ISBN 978-0-9736493-4-5

Hojee el libro en amazon.com

Edición Electrónica en formato PDF ISBN 978-0-9736493-3-8

1.

2. Otros Recursos:

Para los Entrenadores que desean aprender más, hay muchos destacados autores sobre el tema de Entrenamiento. Sus libros ofrecen metodologías, herramientas y plantillas útiles. Aquí están algunos que utilizamos recientemente:

- Jane Creswell, **Christ-Centered Coaching Entrenamiento Centrado en Cristo**: St. Louis, MI, Chalice Press.
- Downey, Myles. **Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach**. South Melbourne, Australia: Cengage Learning, 2003.
- Stoltzfus, Tony. **Coaching Questions: A Coach's Guide to Powerful Asking Skills**. Virginia Beach, VA: Tony> Stoltzfus, 2008.
- Stoltzfus, Tony. **Leadership Coaching: The Disciplines, Skills and Heart of a Christian Coach**. Virginia Beach, VA: Tony Stoltzfus, 2005.
- Ted W. Engstram, **The Lost Art Of Mentoring**: Newburgh, IN, Trinity Press, 2000
Whitmore, John. **Coaching for Performance: Growing People, Performance and Purpose**. London: Nicholas Brealey Publishing, 2004.
- Whitworth, Laura. **Co-Active Coaching: New Skills for Coaching People Toward Success in Work and Life**: Davis-Black Publishing 1998.
 - Entrenamiento de la Vida profesional; Light University.

http://www.aacc.net/courses/life-coaching/life_coaching_enroll/

NOTAS FINALES

¹ True story modified for illustration

² Myles Downey, *Effective Coaching: Lessons from the Coaches 'Coach* (South Melbourne, Australia: Cengage Learning, 2003), 59.

³ Tony Stoltzfus, *Coaching Questions: A Coach's Guide to Powerful Asking Skills* (Virginia Beach, VA: Tony Stoltzfus, 2008), 7.

⁴ Gary D. Chapman, *The Five Love Languages: How to Express Heartfelt Commitment to Your Mate* (Chicago: Northfield Publishing 1995).