



## **“En organizaciones pequeñas es más fácil que un programa de coaching tenga un gran impacto”**

### **Entrevista a Nick Martin**

Tras una primera etapa como contable en una de las firmas de contabilidad más importantes del mundo, Nick Martin trabaja desde 1994 en formación y desarrollo con líderes de organizaciones pequeñas y también multinacionales. Nick está acreditado para utilizar una serie de instrumentos psicométricos en sus cursos.

Nick Martin lidera programas de Coaching Co-Activo ofrecidos por Augere.

## **Nick, como formador en compañías pequeñas y multinacionales, ¿qué necesidades tienen los líderes de cada tipo de organización?**

Lo que más me gusta de trabajar con compañías pequeñas es que es muy fácil llegar a casi toda la organización con sólo una intervención, mientras que en una multinacional puedes estar trabajando con una organización que tiene entre 300.000 o 400.000 personas y estar haciendo un programa de coaching sólo con 24 personas y se necesita mucho tiempo para conseguir que el impacto del programa se difunda por toda la organización. En cambio, en una organización pequeña puede que toda ella tenga sólo 24 personas, así que es más fácil tener un impacto mayor y de forma más inmediata.

En la mayoría de mis formaciones en multinacionales trabajo como asociado para otras compañías de formación, lo que significa que lo que hago es presentar programas que otros han diseñado, lo que es fantástico. Sólo tengo que adaptar lo que hago al grupo en concreto que tengo a mi disposición en la semana que estoy trabajando, mientras que lo que me gusta de las organizaciones pequeñas es que tengo más relación con la gente que está al mando de la empresa y que estoy realmente diseñando el programa que ellos necesitan y quieren. Así que con las organizaciones pequeñas es mucho más personal.

## **Tu formación y acreditación te permite utilizar instrumentos psicométricos en tus cursos. ¿Cuál es el uso y los objetivos de estas herramientas?**

Empiezo con un cuestionario y el objetivo es que me aporte algunos datos, información y algunas formas de medir la personalidad, la forma de trabajar, la forma de ser y las preferencias a la hora de interactuar con la gente, por ejemplo. Esta es una de las herramientas que utilizo a menudo en mis programas, el Indicador Myers-Briggs (MBTI). Analiza de dónde sacamos la energía, cómo conseguimos información, cómo tomamos decisiones sin tener información y también analiza cómo organizarnos con el mundo que nos rodea. Creo que el beneficio real de este indicador es que ayuda no sólo a entendernos a nosotros mismos mejor, sino que también nos hace dar cuenta de que la otra gente es diferente. Y pienso que muy a menudo en la vida y en las organizaciones nos decimos demasiado a nosotros mismos que los demás deben cambiar.

En realidad, utilizando herramientas como el Myers-Briggs, nos damos cuenta que tenemos que entender que los demás son diferentes, que no todo el mundo es como yo y, en consecuencia, a veces es importante para uno mismo adaptarse a la manera de trabajar de los demás. ¿Cómo funciona Myers-Briggs? Es simplemente un cuestionario que el participante al programa rellena online y después se genera un informe que aporta información sobre cómo las personas prefieren trabajar u organizar sus vidas. Es un punto de partida para el coaching porque da información muy valiosa sobre preferencias, sobre cómo preferimos proceder y cómo esto encaja o no con las necesidades de la organización para la cual trabajamos.

## **Tu formación incluye un Master en Ciencia, Gestión, Desarrollo y Formación en la Universidad de Bristol. ¿Qué puede aportar la ciencia al coaching?**

Es una pregunta interesante... Hice un Master en Ciencia (MSC) en Inglaterra y el tema se centraba en gestión, desarrollo y formación. Así que no era puramente sobre ciencia. La verdad es que yo ya llevaba unos seis años trabajando en formación y desarrollo, y el Master me dio más formación académica, conocimiento y teoría para completar el trabajo que hacía.

En cuanto a la ciencia y el coaching, no estoy seguro de ser la persona más adecuada para contestar. Pero lo que sí se es que hay uno de los supervisores de los programas de certificación de CTI que está investigando sobre el coaching y el cerebro. Está analizando cómo el coaching puede cambiar el funcionamiento del cerebro, si tiene un impacto en las conexiones cerebrales. Pienso que el valor de todo esto es que da una prueba científica sólida al hecho de que la gente puede cambiar su comportamiento y sus creencias a través del coaching. Lo he vivido de primera mano... yo mismo he cambiado muchas cosas de mi vida gracias al coaching. Utilizando un poco más la ciencia, creo que da evidencia y pruebas a aquellas personas que no se acaban de creer que el coaching realmente funciona.

### **Hablemos ahora del programa de Coaching Co-Activo. ¿Cuál es el valor añadido de este programa?**

Una de las cosas que más me sorprende de estos programas es que al final de cada curso hay lo que se llama "el círculo de la culminación" en el que cada participante tiene la oportunidad de decir lo que quiera tras la experiencia, al acabar el fin de semana del curso, antes de irse. Algo que la gente dice a menudo es que: "Vine al curso esperando aprender herramientas de coaching y finalmente he aprendido mucho más que esto. He aprendido sobre mí, sobre lo que me sustenta, sobre mis talentos y habilidades... y ha sido una experiencia personal y profunda sobre mi mismo, a la vez que he aprendido sobre coaching". Así que yo creo que el valor añadido es que la gente viene al programa y sí, efectivamente, aprende habilidades de coaching y cómo ser coach pero también aprenden de ellos mismos.

### **El programa de Coaching Co-Activo consiste en diferentes niveles. ¿En qué consiste cada nivel?**

La primera parte del programa cara a cara consiste en 5 cursos de 3 días cada uno. El primero es el Fundamentals y da una visión general del modelo co-activo.

Los tres módulos siguientes son el fulfillment, el balance y el process. Y estos son los tres principios del Coaching Co-Activo. Cada uno de estos tres módulos profundiza en estos principios. En el caso del fulfillment, se centra en el significado que queremos en nuestras vidas, en crear la vida que realmente queremos y en saber que realmente el fulfillment es un viaje más que una destinación. Balance, que es el segundo principio y el tercer módulo, trata sobre vivir la vida desde una opción conciente y poderosa en vez de quedarse anclado en las circunstancias de la vida. Así que podríamos decir que el fulfillment se centra en lo que queremos y el balance en cómo llegar allí. Y el tercer principio es el process, que trata sobre conectar con estar en cada momento y conectar con nuestras emociones. Trata tanto sobre el qué somos como en el qué es lo que hacemos, en coaching y en la vida.

Finalmente, el quinto módulo es synergy, que lo que hace es recopilar todo los módulos. Junta fulfillment, balance y process. Además, da la oportunidad a los participantes de recuperar algunas de las cosas que ya conocían de otros ámbitos de sus vidas.

### **¿Qué le dirías a la gente para que se animara a participar en el programa de Coaching Co-Activo?**

Hazlo, ¡te cambiará la vida! Tu vida no será nunca más la misma, ¡evidentemente en un sentido positivo!