

Los jóvenes y su mirada al futuro

No cabe duda que en las últimas dos décadas se han producido enormes cambios en la sociedad del conocimiento. La globalización de internet, el uso, a veces abusivo de las redes sociales, etc., ha dado origen a que las personas dedicadas al mundo de la docencia y el acompañamiento para la formación integral, tengan que replantearse nuevas formas de transmitir y nuevas formas de acompañar al alumno a su inserción laboral. No se entiende una docencia y un acompañamiento en que el alumno no sea el centro. Por todo lo anterior nuestra experiencia impartiendo seminarios en universidades europeas y en bachillerato nos ha llevado a replantearnos desde sus raíces lo que veníamos haciendo hasta el momento. No dejamos de realizar las actividades que des del servicio de orientación se realizaba en la universidad: seminarios, talleres, actividades de bolsa de trabajo y relación con la empresa...pero si creamos un nuevo servicio para el alumno y para su acompañamiento al mundo laboral.

La universidad estableció en el año 2010 un Servicio de Coaching para alumnos de último curso de carrera, totalmente diferenciado de la Tutoría, el Asesoramiento y el Mentoring destinado al desarrollo personal y profesional. Los procesos de coaching realizados durante estos tres cursos, para aquellos alumnos que libremente decidieran hacerlo, han ido sufriendo una evolución planificada desde el comienzo, a lo largo de tres cursos, que ha ido desde la aceptación de alumnos sin capacidad para realizar coaching y sin exigirles objetivos específicos y claros hasta realizar el coaching en sentido purista durante el último curso. Siempre con el fin claro de que los coachees consiguieran un reto, unos objetivos profesionales o personales mediante el desarrollo de la Reflexión, el Diálogo y la Acción; todo ello mediante el conocimiento profundo de sí mismos, fortaleciendo su autoconfianza y alcanzando una motivación responsable; en definitiva desarrollando la conciencia y la responsabilidad, y que todo esto les ayudara a decidir sobre su futuro.

Durante muchos años, se viene diciendo que tratamos de formar integralmente, pero está demostrado por la experiencia que a los jóvenes cuya personalidad formamos no los ayudamos a autoconocerse, a creer en sí mismo, a saber administrar su libertad, a ser responsables de sus elecciones, a marcarse ellos mismos retos, objetivos y planes de acción. Se trata de que sean protagonistas de sus vidas y nosotros acompañantes que ayudan, pero no imponen. Hay que liberar todo el potencial que esos jóvenes encierran en sí mismos, sólo así, serán capaces de decidir qué hacer con su futuro y como empezar a hacerlo realidad.

La Universidad consideró que era necesario trabajar con las herramientas del coaching buscando obtener los buenos resultados que se habían obtenidos en otros ámbitos, fundamentalmente en el mundo empresarial.

Por ello, pusimos en marcha en el curso 2010-2011 una metodología de orientación basada en la Reflexión, el Diálogo y la Acción; todo ello, partiendo del coaching puro, tal y como Whitmore o Galwey, principales impulsores del coaching pusieron en marcha hace ya más de 30 años. Basamos nuestra metodología en:

1. Reflexión que da lugar:

- a la conciencia y al autoconocimiento
- a fortalecer la autocreencia
- a la gestión de emociones

2. Diálogo centrado:

- en la conversación
- el diálogo para la Reflexión
- la mejora en la recepción del diálogo

3. Acción para

- Marcarse objetivos, retos
- conseguir el cambio mediante la transformación
- la elaboración y ejecución de planes de acción

Principales consideraciones del equipo de coaches para implantar en servicio de coaching en la Universidad

Objetivo: procurar que alumnos de último curso de carrera puedan alcanzar sus retos, objetivos personales y profesionales como fruto de la conciencia y de la responsabilidad.

Recursos humanos: para cumplir el objetivo se puso al frente del Servicio de coaching a un coach dedicado durante años al desarrollo de personas en empresas multinacionales. Y se unió a su tarea una coach con experiencia en estrategias y salidas profesionales. Posteriormente ha crecido el número de coaches de acuerdo con las necesidades.

El proceso de elección de la metodología a emplear: Durante los meses de septiembre y octubre de 2010, los dos coaches responsables del servicio acordaron para el primer curso:

1. Utilizar el coaching humanista (corriente europea).
2. Analizar las definiciones más interesantes de coaching para luego establecer una metodología de acuerdo con la definición y semejante en los procesos a desarrollar. Entre las muchas existentes elegimos la de Ravier (2010) aunque con modificaciones, quedando de la siguiente forma:

El coaching es el **ARTE** de descubrir la **CIENCIA** del ser humano como ente particular. Este arte consiste en un **PROCESO** que se crea entre **DOS PERSONAS**, donde uno, el **COACH**, procura que el otro, el **COACHEE**, se **DESAFÍE** a sí mismo para conseguir sus **OBJETIVOS** mediante un **PLAN DE ACCIÓN**. Para esto el coach procura que el coachee se **CONOZCA** en profundidad, fortalezca su **CREENCIAS EN SÍ MISMO**,

ncuentre **MOTIVACIÓN** para actuar **RESPONSABLEMENTE**, tras el **DOMINIO** de sus pensamientos, emociones, lenguaje y actos.

3. Se decidió no partir de ningún elemento de evaluación inicial ni de un estudio competencial de los coachees. Esto se decidió expresamente para evitar convertir el coaching en un entrenamiento competencial, como se ha hecho en numerosas experiencias. Se desarrollarían competencias a partir del segundo curso pero no como eje central del coaching a pesar de la importancia de éstas. Siguiendo a Withmore, desde el primer momento, se pretendía que la Reflexión, el Diálogo y la Acción fueran los verdaderos ejes del coaching.

4. Llevar a cabo procesos de coaching creativos, flexibles, adaptándose a las necesidades de los posibles coachees.

5. Por último, algo de gran importancia. Implantaríamos la metodología de forma gradual, evolucionando a lo largo de tres cursos académicos, comenzando por procesos de coaching sencillos, avanzando desde el autoconocimiento en el primer curso hasta la exigencia ineludible de retos y objetivos a los coachees que desearan hacer coaching a partir del tercer curso. Los cursos elegidos para trabajar la implantación evolutiva de los procesos de coaching fueron 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013.

6. Al final de cada curso haríamos una evaluación de lo experimentado y estudiaríamos las novedades a introducir en el curso siguiente.

Destinatarios del coaching

Decidimos que nuestro coaching fuera dirigido a alumnos de último curso de carrera.

La forma de dar a conocer el coaching a los futuros coachees fue tan sencilla como acudir a explicar qué es el coaching a sus propias aulas, realizar un diálogo sobre las características del coaching haciendo hincapié en la importancia de la conciencia, a través de la reflexión, y de la responsabilidad. Dejamos veinte días para reflexionar y para que el que lo deseara solicitara, libremente, realizar un proceso de coaching. En ningún caso se utilizaron reclamos publicitarios ni siquiera a través de la página Web de la Universidad ni del correo electrónico.

Comenzamos con un plan piloto con alumnos de la Escuela de Arquitectura (ESARQ) y la Facultad de Administración y Dirección de Empresas (ADE).

Conclusiones de los procesos de coaching durante el curso 2010-2011

1. Consideramos que se ha realizado una experiencia innovadora; lejos, tanto de las evaluaciones 180 ó 360 grados realizadas habituales en el mundo empresarial, como de los clásicos modelos de desarrollo de competencias transversales del mundo de la Educación.
2. Los coachees (chicos y chicas de 21 ó 22 años) no estaban acostumbrados a reflexionar; la mayoría no habían dedicado ningún tiempo a pensar sobre sí mismo, la falta de conciencia es muy grande. Una de las causas por las que no dedican tiempo a pensar, es porque pertenecen a una generación en que las nuevas tecnologías les facilitan las cosas de tal modo que no tienen que pensar cómo resolver cualquier cuestión. No tienen espacios de tiempo para

pensar ya que suelen estar hasta altas horas de la noche viendo imágenes en la TV o metidos en redes sociales para ocio, incluido chatear con amigos o desconocidos. Todo lo que perciben son imágenes de forma inmediata.

Hemos intentado resolver este problema mediante las preguntas socráticas que les despertaban el interés para pensar. También poniéndoles en situaciones complicadas de manera que no pudieran responder inmediatamente ni consultar la respuesta a través de su ordenador o Smartphone. La tercera técnica utilizada ha sido no dejarles responder a muchas cuestiones dentro de las sesiones sino pedirles que las pensaran, que las resolvieran, que se plantearan casos concretos que habían vivido, que dudaran, que escribieran todo lo que fueran conociendo de sí mismo y del mundo exterior para comentarlo un mes más tarde.

3. En la mayoría de los casos tuvieron que dedicar una segunda sesión para seguir con el conocimiento de sí mismo y de la realidad que les rodean, marcarse unos primeros objetivos para afianzar sus fortalezas y fijarse unos puntos de mejora para que sus debilidades no fueran un obstáculo para sus objetivos futuros.
4. Hemos comprobado que el DAFO ha sido arma tan poderosa como las preguntas para el conocimiento de sí. Para conseguirlo tuvimos que hacerles ver el DAFO como algo muy personal, que al leerlo se sintieran, utilizando un símil corporal, como reflejados en un buen espejo y vieran sus verrugas, las manchas de su piel o la nariz ligeramente desviada, hasta unas caries en dientes en las que nunca se había fijado o que se les caía el pelo, algo que tanto preocupa a esa edad.
Los coaches han realizado su propio DAFO para conocerse mejor antes de trabajar con los coachees.
5. Los coachees han realizado un análisis profundo, sincero, sin pesimismo pero sin complacencia: "soy como soy o la situación es como es" Algunos han exclamado "éste soy yo" Es imposible avanzar sin el autoconocimiento de uno mismo o de la situación a la que se enfrentan.
6. Los coaches han tenido que dedicar más de una sesión al DAFO porque han descubierto su falta de autoconocimiento, la dificultad que encierra tener una buena conciencia, la mezcla que realizan entre fortalezas y debilidades con emociones, sentimientos y creencias. Los coaches han aplicado la virtud de la paciencia para recomenzar a hacer preguntas que los pusieran ante su realidad. Se ha utilizado para ayudarles la técnica del espejo, repetir lo que dicen para que puedan oírse y darse cuenta de si sus respuestas responden a la realidad.
7. Los coaches han hecho una fuerte alianza con sus coachees sobre temas a trabajar porque han descubierto que el coach es un buen aliado y se sienten unidos por compartir sus confidencias.
8. Al mismo tiempo manifestaron, con palabras sencillas, que sentían pereza para trabajar los puntos de mejora que les llevaría a conseguir objetivos futuros.
9. Otra conclusión es la gran dificultad que tienen los jóvenes para marcarse objetivos sobre su futuro profesional. Un 25 % se marcaron un objetivo muy relacionado con las prácticas obligatorias en su grado, un 10 % se marcaron un reto sobre su futuro profesional y un 65% retos para mejorar en su vida personal. Consideramos que esto es debido a que hasta ese momento no han tenido la oportunidad de hacer elecciones que les comprometan, incluso en la

mayoría de los casos siempre sus padres han elegido por ellos e incluso han intervenido en la elección de carrera de forma decisoria. Por tanto no son capaces de elegir un futuro profesional en la mayoría de los casos.

10. Los planes de acción fueron poco concretos en la mayoría de los casos y el seguimiento de los mismos no fue exigente por ambas partes. Consideramos que esto se debe a que los coachees seguían más preocupados por sus resultados académicos que por su inmediato futuro profesional. Sin embargo sí hicieron esfuerzos en el campo de su mejora personal a través de planes de acción y, sobre todo, a combatir miedos e inseguridades porque afectaban más a sus relaciones con amigos y compañeros. Hemos comprobado en este primer año que las creencias no les preocupaban porque no las consideraban tales y no veían la necesidad de cambiar. Las creencias no se trabajaron en el primer curso.
11. A pesar de las dificultades, el desarrollo personal de los coachees ha sido notable. Según encuestas y testimonios un 86 % afirman que han conocido en profundidad herramientas para el autoconocimiento, un 71 % dice que ha adquirido un profundo conocimiento personal; un 65 % ha establecido objetivos para su mejora personal, un 25 % se marcaron un objetivo muy relacionado con las prácticas obligatorias en su grado, un 10 % se marcaron un reto sobre su futuro profesional; un 92 % señala que su grado de satisfacción ha sido Muy Alto, un 5 % que ha sido Alto, un 3 % que ha sido Bajo; un 97 % afirma que ha intentado aplicar todo lo que ha descubierto por sí mismo mediante el coaching.
12. El Feedback ha sido claro y muy bien acogido por los coachees.
13. Ambas partes han tenido una experiencia gratificante.

Experiencias del proceso de coaching durante el curso 2011-2012

Con la experiencia del primer curso nos dispusimos a comenzar una nueva etapa.

La Dirección de Coaching, durante el mes de julio de 2011, después de una valoración del curso anterior de la que salieron las conclusiones anteriormente expuestas, realizó la planificación del siguiente curso decidiendo incorporar las novedades que se habían diseñado desde el comienzo de la experiencia y seguir analizando la evolución del desarrollo de los nuevos coachees. Debíamos seguir insistiendo en la conciencia y el autoconocimiento y ver cómo podríamos resolver la dificultad de los jóvenes en marcarse objetivos.

Las principales novedades que se planificaron, en base a esto, fueron:

1. Aumentar el número de alumnos para poder recoger un mayor número de experiencias. Los alumnos serían de las facultades de ADE, Derecho, Comunicación, Humanidades y Ciencias de la Salud y Escuela de Arquitectura (ESARQ). Pasaríamos de facultades a seis.
2. Los coaches trabajarían dos nuevos elementos en los procesos:
 - **Competencias** para facilitar al alumno el marcarse objetivos sobre su futuro profesional. Durante el curso 2010-2011, la Dirección de Coaching en colaboración con la consultora de RRHH Hay Group adaptó un diccionario de

competencias transversales seleccionadas, analizadas y experimentadas en 53 empresas de Grupo empresarial AGBAR (Suez-Gas de France) para que pudieran ser desarrolladas por alumnos que se incorporan a la sociedad laboral y teniendo en cuenta las características de cada profesión y que no todos los alumnos trabajarían en el mundo empresarial.

Conclusiones del Coaching durante el curso 2011-2012

1. El número de coachees aumentó.
2. El número de sesiones de cada proceso ha sido nueve en la mayoría de los casos.
3. Los alumnos-coachees han entendido el trinomio Reflexión-Diálogo-Acción por la insistencia de los coaches, pero sobre todo por los descubrimientos que han conseguido realizar al reflexionar sobre fortalezas, debilidades, emociones, creencias, competencias, planes de acción y, gracias al asombro y la alegría que les ha producido el descubrimiento de una vocación profesional.
4. Consideramos novedoso que los coachees hayan alcanzado a conocer y desarrollar las competencias profesionales que necesitan sin necesidad de plantillas, test, ni aplicaciones informáticas.
5. Descubrimos la importancia que tiene el conocimiento del entorno para dar los pasos más significativos en el coaching; es decir, además del diálogo con el coach, hemos resuelto este problema de conciencia animando a conversar con los más cercanos sobre los problemas candentes que van surgiendo. El coaching así es un proceso más acompañado.
6. Las dificultades encontradas en el curso anterior para el autoconocimiento y la búsqueda del reto profesional no han variado pues los coachees pertenecen a una misma generación. Sin embargo se ha encontrado como solución la realización de preguntas que sorprendan, que causen asombro, que dejen noqueado al coachee de tal manera que necesite tiempo para pensar, volverse a asombrar y serenarse. Además, a través de las competencias, los alumnos han tomado conciencia, en algunos casos, y les ha servido para marcarse retos profesionales.
7. A los coaches les impresionó comprobar como la mayoría de chicos y chicas habían realizado un hallazgo, podría decirse que se les había encendido una luz, sonreían y se daban cuenta que habían encontrado una especie de "piedra filosofal" para su futuro.
8. Todos descubrieron que por primera vez tendrían que elegir, en la soledad acompañada del coaching, su propio camino, que tendrían que tomar una decisión (su objetivo) y que tendrían que andar en esa dirección (su plan de acción) Se dieron cuenta de repente que eran hombres y mujeres adultos y que tenían que asumir responsabilidades.
9. El desarrollo personal que experimentaron a partir de la quinta sesión fue considerable. La alegría experimentada por el descubrimiento estuvo acompañada de miedo e inseguridad en la mayoría de los casos.
10. Los coachees sacaron dos conclusiones para llevar a cabo el cumplimiento de su objetivo: que había que tomarse tiempo para digerir el descubrimiento y que necesitaban un acompañamiento para alcanzarlo. Pero al mismo tiempo tenían claro que no lo podían dejar para más tarde.

11. Los planes de acción han sido excelentes en la mayor parte de los casos gracias a los descubrimientos que los coachees han efectuado,
12. El desarrollo personal de los coachees ha sido más alto que en el curso anterior. Según encuestas y testimonios un 90 % afirman que han conocido en profundidad herramientas para el autoconocimiento, un 80 % dice que ha adquirido un profundo conocimiento personal; un 79 % ha establecido objetivos para su mejora personal, un 90 % se marcaron un objetivo muy relacionado con las prácticas obligatorias en su grado, un 92 % se marcaron un reto sobre su futuro profesional; un 96 % señala que su grado de satisfacción ha sido Muy Alto, un 2 % que ha sido alto, un 3 % que ha sido Bajo; un 97 % afirma que ha intentado aplicar todo lo que ha descubierto por sí mismo mediante el coaching.

Experiencias del proceso de coaching durante el curso 2012-2013

La Dirección de Coaching realizó la evaluación del curso 2011-2012 que acaba de exponerse en julio de 2012 e inmediatamente comenzó a trabajar en las nuevos elementos que estaba previsto añadir para el tercer curso de experiencia del coaching en la UIC y acabar así el periodo que se había considerado necesario para adquirir un buen conocimiento con alumnos de último curso de carrera. Todo se estaba desarrollando según lo previsto desde el principio.

Una vez trabajados los dos primeros cursos sobre el inicio del proceso de coaching: conciencia, autoconocimiento, en algunos casos retos y planes de acción; y atendiendo a la metodología inicial de implementación gradual del proceso de coaching, en este tercer curso las principales novedades fueron:

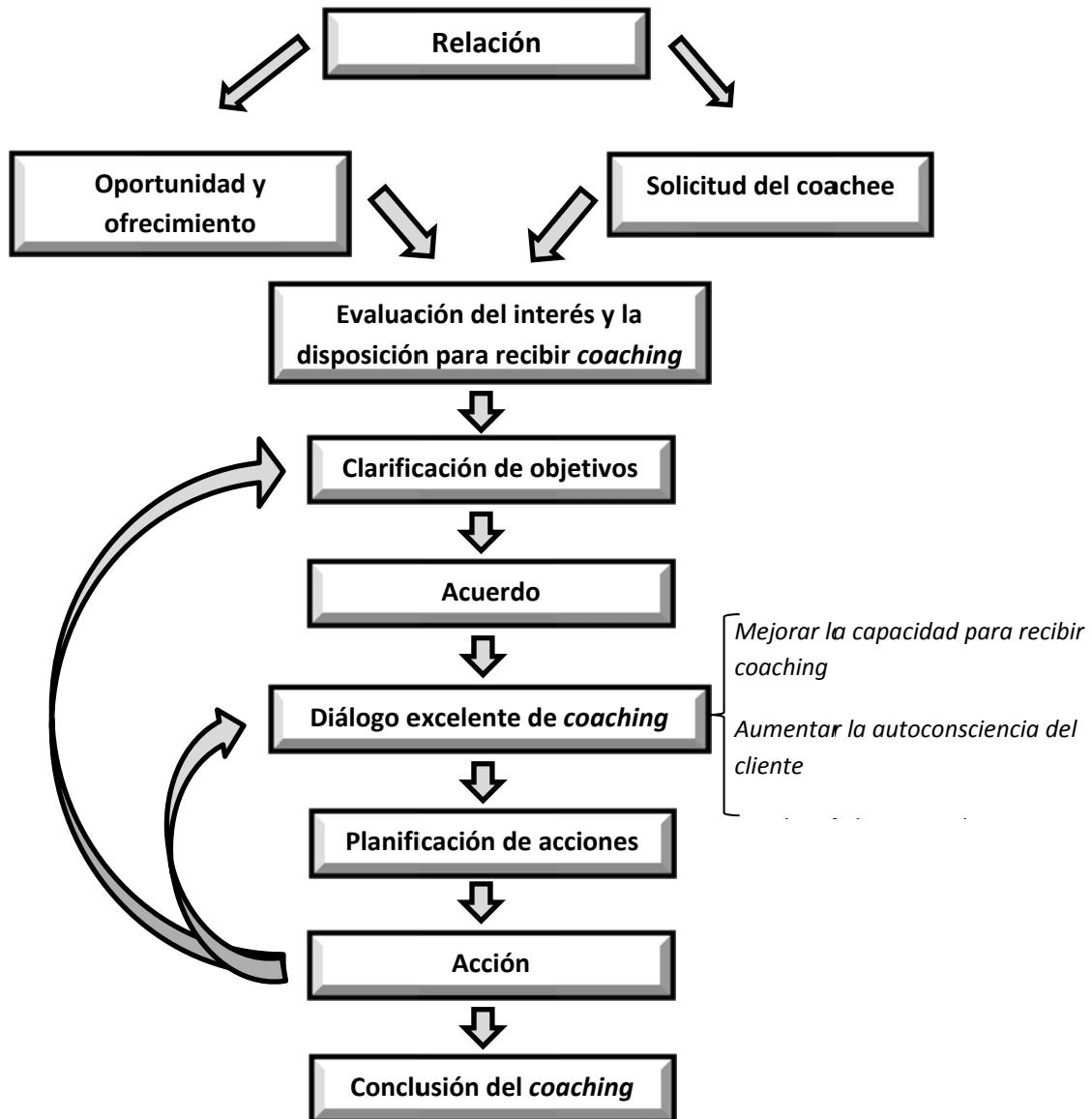
1. Realizar el proceso de acuerdo con la definición descriptiva establecida por Leonard Ravier con la intención de liberar el mayor potencial de cada coachee de acuerdo con la definición de John Whitmore.
2. Llevar a cabo el modelo de Coaching de Lisa Haneberg. A continuación se reproduce el esquema de esta autora.
3. Gestionar las emociones de acuerdo con el modelo de Proceso Emocional Básico (PEB) de Leslie Greenberg.¹

Y resolver las dos cuestiones pendientes en cursos anteriores:

4. Explicar cómo ayuda el coaching en la orientación profesional.
5. Llevar a cabo sesiones indagatorias sobre la capacidad de los interesados para recibir coaching y aconsejar que no comenzaran el proceso a los que no tuvieran capacidad para recibirla.

¹ Greenberg, L, Emociones: una Guía interna, Desclée de Brouwer,2002

Modelo de coaching Lisa Haneberg²



Consideramos que es necesario describir el PEB brevemente siguiendo en todo momento las aportaciones realizadas por Leslie Greenberg y sin desviarnos de su esquema. Se trata de descubrir si las emociones son primarias (las primeras que experimentamos ante un estímulo) que pueden ser adaptativas y no adaptativas, secundarias o instrumentales y fundamentalmente si son un obstáculo para conseguir sus objetivos.

La gestión de las emociones la realizan nuestros coachees de acuerdo con los ocho pasos que aconseja Leslie Greenberg:

² Haneberg, L Fundamentos del coaching. EPISE, S. A., 2007

1. Ser consciente de las emociones.
2. Dar la bienvenida a la experiencia emocional.
3. Describir las emociones con palabras (ponerles nombres)
4. Identificar una emoción primaria.
5. Evaluar si una emoción primaria es adaptativa o no.
6. Identificar los pensamientos destructivos que acompañan a la emoción no adaptativa.
7. Encontrar emociones adaptativas alternativas.
8. Transformar la emoción no adaptativa y los pensamientos destructivos.

Consideramos esencial no sólo que conocieran sus emociones sino que las gestionaran bien, siendo este un punto muy interesante para la toma de conciencia sobre ellos mismos y sobre como afrontarán su futuro.

6. Trabajar la falta de autoestima y las causas.

Los alumnos eran de las facultades de Arquitectura, Humanidades, Derecho, Periodismo, Relaciones Públicas y Publicidad, Comunicación Audiovisual, Educación y Ciencias de la Salud. Ochenta y dos han sido los coachees durante ese curso

Conclusiones del Coaching durante el curso 2012-2013

1. Los coaches han descubierto que los admitidos al proceso después de un proceso de selección tienen una comprensión más rápida del coaching.
2. Se ha comprobado que el desarrollo es más completo y rápido al aplicar la metodología elegida antes de comenzar la experiencia hace tres años.
3. La utilización del PEB, de los factores de Bar-On además del DAFO ha servido para un mejor conocimiento de sí mismo y para el desarrollo de su inteligencia emocional.
Consideramos que el coach debe perder el miedo, que sea valiente y conozca y experimente hábilmente con las propias emociones para utilizarlas, con inteligencia, en la resolución de los problemas de la vida personal o profesional antes de trabajarlas con el coachee. El que nunca ha gestionado una emoción de verdad es difícil que ayude a otros a gestionarla.
4. Los coachees jóvenes cuando logran dominar las emociones descubiertas se sienten agentes activos y directos de su vida, se movilizan hacia la consecución de sus metas, objetivos, deseos y esperanzas, consideran que los acontecimientos que suceden son un reto que les movilizan, son capaces de expresar sus emociones, son flexibles, creadores, capaces de cambiar, de transformarse, de adaptarse a los cambios sin sufrir, tienen una mayor empatía con sus propios sentimientos y con los de los demás coachees
5. Hemos descubierto que nuestros coachees estaban preparados para buscar sus retos desde el primer momento mediante la Reflexión y el Diálogo. Han comenzado por plantearse su vocación profesional desde la primera sesión. En algunos casos han elegido conseguir

- retos personales para luego plantearse los profesionales a mitad del proceso.
6. Tenemos que dejar claro que descubrimos al utilizar el PEB que, a veces, hay patologías en nuestros coachees. En esos casos se derivaron, si lo deseaban, a un especialista.
 7. Se ha comprobado que la gestión de las emociones exige esfuerzo especial a chicos y chicas entre 22 y 24 años.
 8. Hemos observado que las principales causas de falta de autoconfianza detectadas fueron:
 - Falta de aceptación de sí mismo.
 - Estar sólo pendiente de que los demás los valoraran.
 - Haber somatizado que en numerosas ocasiones no habían conseguido los retos que se habían planteado, algunos tan sencillos como aprobar una asignatura o realizar un buen trabajo en equipo.
 - En numerosas ocasiones la falta de autoconfianza se producía por miedos pero otras porque los coachees estaban abrumados y eran incapaces de avanzar, eran victimistas, se sentían desligados de sus objetivos, caminaban por un camino incorrecto. En todos estos casos hemos intentado desbloquearlos.

En las sesiones de trabajar de los coaches para unificar criterios se decidió no utilizar métodos de dudosa eficacia en estos casos y no llevar a extremos la automotivación, huyendo de las sesiones tan en boga sobre automotivación.

Se ayudó a los coachees para que asumieran la verdad sobre sí mismo. En todos los casos se buscaron las raíces de la autoconfianza.

El método de trabajo fue:

- Aprovechar el conocimiento que tenían de sí mismos gracias al DAFO que elaboraron en las primeras sesiones y aceptación de los resultados aquél.
- Explorar las raíces de la falta de autoestima.
- Dejar de centrarse en sí mismo.
- Procurar no estar pendientes de cómo lo ven los demás.
- Reflexionar con objetividad

Hemos intentado a través de este trabajo recapitular y dar a conocer una experiencia dirigida al desarrollo de estudiantes universitarios de último curso de carrera para facilitar su toma de decisiones y diseño de su futuro profesional y personal. Un desarrollo a través del coaching, a través de la Reflexión, el Diálogo y la Acción. Algunos pensarán que es algo muy experimentado, pero hemos comprobado como en numerosas universidades y otras instituciones académicas no se práctica tal como Diana y John Whitmore lo habían concebido. Por tanto, es una experiencia nueva en el mundo universitario, distinta de figuras fronterizas. En algunos casos, hemos comprobado que llamaban coaching a cosas tan dispares como una charla entre profesor y alumno o a desarrollar unas competencias después de una evaluación minuciosamente planificada y con planes de acción implícitos en la evaluación. Y alguna vez hemos tenido que oír: "pero es que sois unos exagerados y hacéis procesos de coaching demasiados serios y profundos"

Posiblemente seamos demasiados respetuosos con la metodología del coaching. Sin embargo ha valido la pena viendo los frutos obtenidos.

Se pueden comprobar innumerables [testimonios de coachees](#) que durante estos años han pasado por nuestras manos.³ Pero esto no es lo más importante, lo fundamental es que han salido de la UIC con un conocimiento profundo de sí mismos, con mayor autoconsciencia emocional, con autoestima, más motivados para alcanzar sus retos, más empáticos y asertivos, controlando sus impulsos, flexibles, optimistas.

Pseudónimo: Matí de San Juan

Material complementario:

Web de coaching: www.uic.es/coaching

Datos y resultados obtenidos

Noticia publicada en el [Diario el Mundo](#)

Entrevista en [La Vanguardia](#)

Audio de testimoniales (documento adjunto)