

ENTREVISTA A ELENA ESPINAL

Estamos con Elena Espinal, pionera ampliamente reconocida en el mundo de la consultoría y coaching, particularmente por ser consultora para grandes organizaciones como empresas, gobiernos, partidos políticos, tanto en Argentina, E.U., Canadá, España, Colombia y México. Pionera en la creación de la cultura del Coaching Ontológico en Argentina y otros países latinoamericanos, como México y Panamá. Conferencista internacional y autora de numerosos artículos y colaboraciones en varios libros relacionados con los temas de liderazgo, la cultura organizacional y coaching. Miembro de International Coaching Federation con el nivel de Master Certified Coach e incansable diseñadora y promotora de programas de Coaching.



“Ser pionera me dejó la sensación de que la creación de la visión es posible”

Con mucho gusto y alegría llegamos a ti Elena, un verdadero privilegio conversar contigo. ¿Pionera?

Sí, de las primerísimas, de cuando hablar de Coaching era casi brujería.

Cómo pionera ¿qué te ha dejado a ti?

Ser pionera me dejó la sensación de que la creación de la visión es posible. Partí en un mundo -no olvidemos que yo vengo de la ciencia, era investigadora en el área de Biología siendo Investigadora del Conicet (lo que aquí sería el Conacyt). El Conicet en la Argentina es un organismo muy respetado en donde solamente existe gente que por su competitividad internacional merece continuar siendo contratada o trabajando con el apoyo de la institución- con una profesión muy brillante, no me podía quejar, mi lugar de trabajo era la Comisión Nacional de Energía Atómica de la Argentina, trabajaba en efectos de radiaciones, era Profesora Adjunta de la Cátedra de Patología de la Universidad de Buenos Aires por concurso, por lo cual si a mí me dijeras ¿cómo me iba?, a mí me iba muy bien. ¡Muy bien! Estaba haciendo una carrera muy importante.



“No existía la palabra coaching en el mercado; existían los procesos transformacionales”

En algún momento me di cuenta que ese modelo que era muy exitoso tenía contras para mí: la primera es me había alejado de la gente. Lo reconocí un día que había hecho un diagnóstico de un adenocarcinoma de mama, un tumor maligno de mama, y en un momento dado veo abrirse la puerta y veo entrar a la paciente dueña de la biopsia que había hecho y le dije a la preparadora *“ahí viene el adenoC de mama”* y en ese momento una voz, algo adentro me dijo *“¡estás loca!, piensas ahí viene la adenoC de mama y esta mujer en dos minutos va a tener un sobre en la mano, que lo habrá abierto, tiene 32 años, no sé si es casada, si tiene hijos, si tiene padres, seguro que tiene sueños, y no más de 5 años de vida”*. Te estoy hablando de 26 años atrás, cuando la estadística marcaba esa sobrevida. Entonces *“¿qué te pasa Elena que en aras de la ciencia y del saber te olvidaste de la gente?”*

¿Así lo viviste?

Así lo viví y eso fue empezar un movimiento, fue muy fuerte. Obviamente en ese momento el coaching no se conocía como tal, ***no existía la palabra coaching en el mercado; existían los procesos transformacionales.***

¿Eso si era conocido?

Tampoco era conocido pero había tomado contacto con gente de Estados Unidos, de hecho hice uno, me movilizó. Seguía aferrada a la ciencia pero sí había empezado el movimiento interno y en el año 1990 recibí una llamada de Jim Selman invitándome a San Francisco a participar en uno de los entrenamientos que ellos hacían. *Jim es hijo, digamos dentro de esta profesión, de Werner Erhard quien junto con Fernando Flores y Humberto Maturana, considero como los “padres” de este paquete que llamamos coaching.* Yo creo que Werner trajo los procesos transformacionales, trajo la distinción de escucha, trajo la distinción de la responsabilidad como relación con lo que ocurre. Fernando Flores fue a los 28 años, Ministro de Economía de Chile. Cuando cayó el Gobierno de Allende él fue preso a la Isla

de Chiloé, donde escribió su Tesis Doctoral de Ingeniería que trataba de “Dónde está la acción en las empresas”. Cuando lo liberan se fue a Estados Unidos, conoció a Werner y comenzaron a trabajar juntos y a desarrollar este cuerpo de conocimientos. Allí entraron con ellos Jim Selman que venía de ser discípulo de Werner y Olalla por parte de Fernando.

Sé que Maturana estuvo muy cerca de Fernando cuando estuvo preso. Humberto Maturana en el año 1969 ya había dicho *“esto que me ven escribir acá adelante no está acá adelante, está dentro de la cabeza de ustedes y encima lo ven dado vuelta”*.

Entonces como ves y continuando con el tema de si eran conocidos los procesos transformacionales y el coaching, en ese momento era un tema que chocaba contra lo que se sabía y era aprobado. Cualquier tipo de movimiento no se gesta, irrumpe y ya está. Van creciendo como chispazos que crean un cierto nivel de conciencia para que eso ocurra. *Así aparecen Jim Selman, Fernando Flores, Julio Olalla y Rafael Echeverría*. Julio y Rafael inician el **Arte del Coaching Profesional**, el ACP. El nombre también había aparecido por otra persona que era Tim Gallwey que tenía que ver con el deporte, con el tenis, mas hasta ese momento era la ontología y los procesos transformacionales unidos en uno. Tim trajo la palabra Coaching.

Obviamente aparece reactivo a todo un mecanismo social y de pensamiento de ese momento. Si piensas, había existido la revolución hippie que devolvía al ser humano más hacia el ser humano y al grupo; había aparecido la cosa emocional sobre el camino, recuerda que comenzó la marihuana, los anticonceptivos. Entonces apareció una cosa de cierto nivel de libertad e inclusive una reacción sobre lo que se conocía del psicoanálisis, que ya había sido reactivo a la época victoriana, en donde en vez de focalizar el qué para lograr un cambio, había que reinterpretar el pasado. El Coaching trae de la mano algo como: podemos hacerlo directamente pensando en lo que queremos lograr como futuro.

Hubo también un decaimiento de toda una época cartesiana y su pensamiento hacia el existencialismo que vino de la mano de Sartre; inclusive Heidegger antes que Sartre empezó a valorar el ser humano por quién es y lo ubicó en el tiempo. Empezó otra valoración.

Entonces yo creo que ***el coaching como profesión es el subproducto de esta nueva interpretación del ser humano y del mundo y que le sirve como la herramienta.***

¿Esta es una nueva interpretación del ser humano y del mundo?

Al cambiar tú la interpretación de ti mismo, cambia la interpretación del mundo porque te cambia la relación, si retomamos mi propia experiencia personal yo vengo de ser profesional, doctora en odontología con mi maestría en patología, profesora adjunta, investigadora, de golpe me pongo a trabajar con gente en conversaciones.

La Argentina, tiene algunas características como en su DNA: Admira a la persona que ya logró el éxito, pero hay que lograr el éxito a pesar de los argentinos, porque buscan pisar cualquier cosa que pueda cambiarlos de lugar, que pueda mostrarles algo diferente y pierdan el “tener razón”. No sé si conoces una posición así, pero hablo porque conozco de dónde vengo.

En otras culturas también lo hacen.

Entonces sufrí cosas como que me dijeron por ejemplo, te hablo de los 89-90's, *¿qué hace una dentista haciendo psicología?*, traté de decirles *“miren no es psicología”* y no conseguí más que palazos porque no podían ni escuchar. Allí dije transformemos esto, en un quiebre, y entonces me puse a estudiar psicología y en el año 1995 terminé mi carrera de psicóloga y dije *“bueno, a ver ahora, qué van a decir porque ahora la dentista también es psicóloga”*.



“Coaching como profesión es el subproducto de esta nueva interpretación del ser humano y del mundo y que le sirve como la herramienta”

Pláticanos cómo se aterriza después de toda esa situación, transformación, todas tus vivencias, ¿cómo lo aterrizas ya a nivel práctico para que el coaching sucediera?

Bueno, yo seguía trabajando y en el momento en el cual yo muestro que además ya soy psicóloga entonces dicen *“no, lo que le pasa a la gente cuando habla con ella es muy serio, esa mujer es bruja”*.

Eras una mujer coach-bruja (risas).

Entonces como me acusaron de bruja en una revista, en un libro, dije *“OK vamos a armar una escuela de brujos”*. Como tengo una formación teórica y científica y creo en las universidades, ya que yo te certifique es una osadía de mi parte, prefiero recurrir a que

lo haga alguna institución, algo más grande que la persona, y que te sostenga; logré cambiarle la cabeza a la gente de la Secretaría de Educación y armé la carrera de Coaching con título oficial, allá en Argentina. Entonces si quieres saber cómo aterricé, dije *“pues ahora hay una fábrica de brujos funcionando, así que no se preocupen, vayan y pregúntenle al gobierno qué es la fábrica de brujos”*, ¿no? Así comenzamos como un núcleo, con 40 personas en la primera carrera y se generó una masa de gente.

¿Con quién hiciste la carrera?

La hice con Jim Selman, es una carrera técnica, y sigue estando reconocida. Estadísticamente hablando, la mayor proporción de los grandes coaches que han salido de la Argentina, han salido de ahí, grandes nombres, muchos de ellos en Latinoamérica y en Europa.

¿Cómo llegas a México?

En el año 1998 tengo un contrato en México, llego de la mano de Jugos del Valle, Estábamos trabajando con Jim Selman en Canadá, cuando nos hablaron y vinimos. Aquí hablar de coaching era durísimo, no había casi nadie, y valoro la valentía del Presidente de Jugos que se jugó por algo muy nuevo.

He notado la evolución del coaching aquí, te diría que es para mi gusto errática, o sea, surgieron muchas escuelas, muchos coaches, mucho movimiento y no hubo un orden, no hubo un estándar de calidad. Entiendo que hay gente que trabaja muy bien, tú has nombrado algunos, y entonces decidí de nuevo desde este mismo lugar que yo uso para mirar el mundo, de poner orden, creamos una Maestría que es la que funciona en la Universidad de Londres. Aquí en México, es una Maestría de dos años, se llama *Maestría en Desarrollo Humano y Organizacional*, con clara orientación de coaching y está certificada por la International Coach Federation (ICF), es un Accredited Coach Training Program (ACTP), igual que la carrera de Argentina. Tengo un compromiso con desarrollar cada vez más coaches

porque yo creo que los coaches somos los que traemos este cambio de la mano en el mundo, que nosotros tenemos que ver con la comunicación, que tenemos que ver con un cambio de acercamiento entre la gente, de valoración del respeto, de valoración de las diferencias.

Esta aportación a la gente de esta época del *coaching*, ¿crees que ha sido entendida?

No, creo que muchas veces, desgraciadamente los coaches no nos hemos dado cuenta de esta misión, no nos hemos dado cuenta de nuestro origen y somos usados por otros modelos para dar resultados.

Hablemos un poco más acerca de cómo somos usados.

Culturalmente nosotros hemos surgido en un modelo memético, un recorrido en espiral de complejización del modelo cultural, que en cada cambio aparece una crisis y un límite en la interpretación del modelo. Yo creo que el *coaching* surge en el meme que se llama verde, es el meme social, el meme del cambio social, se relaciona con el mundo y empieza a pensar en la ecología, de ahí venimos. El meme anterior es un meme personalista y competitivo, es el “*se puede más*” y es la competencia dura, y nosotros como estamos trabajando para resultados porque es parte de la función de un coach, nos hemos olvidado de esta promesa que hicimos acá sin darnos cuenta en nuestro origen y nos usan para esa competencia que es personal. Nos usan y no nos damos cuenta.

Elena, alguien que no sepa de *coaching*, que esté interesado más que técnicamente, más que en sus metodologías, ¿qué le puede dar a una persona? ¿Cómo despertarlos de esta contribución que tiene este tiempo para la gente?

Tanto Olalla como Echeverría han sido los grandes en la difusión del modelo de *coaching*, lo que ellos han hecho entre muchas otras cosas, ***es que el modelo de coaching que acerca a la***

gente a esta nueva manera de interpretar, de interpretar las relaciones, de interpretar la relación desde la paridad, salirnos de que un padre sabe más que un hijo y por eso tiene que enseñarle, porque no nos damos cuenta de que estamos haciendo que nuestro hijo viva nuestra misma vida con nuestros fracasos, con nuestros límites, exactamente igual.



“Un coach es alguien que habla con la gente para que logre lo que más sueña”

Esta relación de pares que traemos de la mano impacta en las familias, impacta en las organizaciones y si la gente mira el mundo desde este lugar donde nosotros lo miramos, estamos creando un mundo diferente. Te diría que ya hay algo que está cambiando en los DNA: los chicos ya están viniendo con eso. No sé si lo has notado, pero tienen una velocidad extraordinaria para aprender. Mi nieta a los tres años, me preguntó de qué trabajaba y le dije *“igual que tu mamá, igual que uno de tus tíos, yo soy un coach”* y me dice *“¿qué es hacer coaching abuela?”*, le dije *“mira es difícil de explicar pero **un coach es alguien que habla con la gente para que logre lo que más sueña**”*. ¡Ahh! –dice- *“ya te entendí, tú eres como el hada de la Cenicienta y los tocas con la varita mágica y aparece la carroza”*. Le dije *“¡ay no Cori! por favor, si fuera tan fácil, sería sencillísimo y yo ya me podría retirar, ya la hubiera hecho”* y le digo *“no, no es tan fácil, hay que hablar mucho, la gente tiene que atravesar miedos, tiene que probar, a veces le sale bien, a veces no le sale bien”* y siguió haciéndome preguntas y como a los cuatro o cinco minutos dice *“Ay! no te preocupes abuelita, igual te entendí, tú eres como el hada de la Cenicienta pero cuando los tocas con la varita mágica, en vez de que aparezca la carroza, los mandas a trabajar”*.

Wow, qué reflexión de tu nieta, ¿te fijas? En tu desarrollo en coaching tienes personajes: te ven como bruja o te ven como hada.

Esa no la había pensado: en Coaching me han dicho bruja y me han dicho hada. (risas).

Sabemos que eres una experta también en Management.

Si, trabajo mucho con empresas y con gobiernos.

¿El Management ha cambiado por Coaching?

Creo que es una gran herramienta que ha producido un cambio de conciencia respecto de la interpretación del hombre y del trabajo, pero creo que en la mayoría de los casos se está usando solo a la palabra coaching. Todavía no se ha producido el proceso transformacional porque para poder entrar en relaciones de coaching tenemos que dejar de tener relaciones paternalistas. Tenemos que dejar un *management* que viene desde el ya saber y no es porque esté mal, es que **para crear algo diferente, no puedes hacerlo desde lo que ya sabes**, hay todo un trabajo personal, de correr riesgos, de meterte en el espacio del no sé qué, de que tal vez no te salga bien y que haya que cambiar y cambiar y cambiar. Esa flexibilidad todavía no está y hay países, creo que México es uno de ellos, donde esta presión paternalista hace que queramos mostrarnos bien, que tapemos los errores, que encontremos que las excusas son tan importantes como los resultados, que si encontramos un culpable ya nosotros nos salvamos, pero no pensamos, y te hablo de los equipos de *management* y de los comités ejecutivos, con los que yo trabajo mucho.



“Coaching no parte de la base de que hay algo que está mal sino de algo más grande que quiero conseguir y que haciendo lo que hago no puedo; no estamos para arreglar, estamos para construir”

El Comité Ejecutivo tiene que funcionar como si fuera un *team* de fútbol, tiene que estar pensando en los goles, y tú los ves y hay luchas de poder como si estuvieran en las familias. Entonces si alguien se impone sale la crítica porque se impuso y si no, se produce un caos en donde hay mucha discusión pero no hay progreso. El coaching puede darles a esos equipos una visión más grande, entendiendo que no es el equipo directivo el único que va a producir el cambio.

¿Por qué nos buscan entonces a los coaches? ¿Por qué el manager busca al coach?

Ahí viene el gran problema. Estuve en la India en un Congreso Mundial de Coaching y escuché conferencias asociadas a tests y a cambios en el management, entonces vuelvo a entender algo que se me perdió o se les pierde a los otros, y es que el **coaching no parte de la base de que hay algo que está mal sino de algo**

más grande que quiero conseguir y que haciendo lo que hago no puedo; no estamos para arreglar, estamos para construir. Muchos de los esfuerzos del coaching que se están haciendo tienen éxito y otros no lo tienen porque no está clara la base del pedido de coaching. Muchas veces te lo piden para que arregles a alguien, corrijas a alguien. Entonces es un modelo de manipulación o de terapia (no digo que la terapia es manipulación, son dos ejemplos diferentes) que no le correspondería al coaching.

Hoy tenemos diferentes generaciones trabajando al mismo tiempo. Como digo, en el mismo lugar estamos los de transistores, los de chip, los cibernéticos y alguno que otro de bulbos todavía, ¿cómo se da esta mezcla?

La mezcla es difícil e interesantísima y yo creo que en muchos lados se dan como mezclas, como luchas de poder, que es la expresión, la manera de verse sistémicamente es como luchas de poder. Los jóvenes traen principios diferentes, no buscan lo mismo que buscábamos nosotros: no buscan el dinero como lo buscamos nosotros para seguridad, lo buscan para placer; no piensan a largo plazo, ellos quieren disfrutar la vida hoy, nosotros nos hemos pasado la vida ahorrando para cuando..., después nos olvidamos de que ya estamos en el cuándo también; ellos quieren ser felices hoy y no entienden el modelo verticalista de nosotros, ellos quieren trabajar desde lo que ya aprendieron, desde lo que ellos saben, que los dejen sueltos. Creo que nosotros, y lo sé porque han habido algunos fracasos de empresas que han dejado ir a su gente a sus casas para que trabajen desde la casa y esa gente perdió el trabajo, porque nosotros todavía pertenecemos a un sistema de control y de obediencia.

Y como decía Humberto Maturana “¿y a quién le gusta obedecer?”.

¡Exacto! que además te lleva a la rebeldía. Los jóvenes ya vienen con el chip del compromiso metido y quieren hacerlo porque ellos

lo eligen y además quieren movilidad, quieren estar en lo que más les apasiona, no se mueven por el dolor como nosotros, se mueven por el placer. Imagínate una evaluación antes de la salida de una persona hace 20 años, “¿por qué se va de la empresa?”, “porque no puedo más, porque me siento muy mal con mi jefe, porque hace cuatro años que estoy buscando”, tú conoces esos cuentos, ¿no? Pregúntale hoy a un chico que se mueve, “no, me voy porque me ofrecieron otra cosa y me parece mejor”, y ya está.

Futuro: tú eres una visionaria y lo deja ver todo lo que has hecho, ¿qué te gustaría ver en el campo de la magia del coaching?

Me dedico a diseño del futuro, trabajo desde un modelo que se llama *Escenarios de Futuro*, tiene que ver con que cuando nosotros pensamos en el futuro lo pensamos de manera lineal como una continuación del pasado, pensándolo así imagínate dónde estábamos hace diez años y dónde estamos ahora, el mundo no se ha construido linealmente; muchos de lo que piensan de manera lineal se van a quedar afuera.

Entonces ¿cómo no pensar de manera lineal? De dos maneras: uno, tener un *approach* al futuro a partir del análisis de tendencias, y luego tener una *approach* al futuro a partir del pensamiento complejo, que es pensar en la posibilidad de que ocurra más de una cosa a la vez y como un ejercicio, no como un ver si encuentro la próxima verdad porque no hay un futuro, hay muchísimos futuros posibles, sino hacer este ejercicio que genera mayor cantidad de pensamiento estratégico y nuevas conexiones neuronales, porque lo importante es que el futuro lo cree la gente de la empresa que lo va a operar, que lo va a traer, que lo va a hacer parir, no que venga alguien de afuera y que te diga “*el futuro es este, haz esto*”, porque no va a pasar, tiene que surgir de la gente.

Entonces el futuro del *coaching* va a estar: uno, en niveles de especialización dentro del *coaching*; dos, en áreas de género,

diversidad e inclusión, todo lo que tiene que ver con el coaching social, con el cambio social, con la comprensión de las culturas diferentes para no traerlas a nuestro modelo porque nosotros queremos ayudar pero dentro de nuestro modelo. He tenido experiencias con indígenas y eso es gravísimo, se relacionan con nosotros desde el desprecio por nuestra sordera: “*nos quieren dar plata, está bien, que vengan*” y nosotros no lo vamos a hacer, los ponemos en una posición de si nos quieren ayudar es porque nos deben algo y entonces viene el reclamo.

Y no viene el avance.

Y además ¿a qué llamamos avance?, ¿somos tan exitosos con lo que hicimos?

En el mundo en general: Europa, Latinoamérica, Estados Unidos, etcétera ¿quién sí está aportando, trabajando, obteniendo beneficios y resultados?

No creo que haya países, hay gente, hay núcleos, los límites los hemos perdido hace mucho tiempo. En casi todo el mundo ya hay lucecitas prendidas. Vamos en diferentes modelos, pero hay cierta cosa con la creación del futuro que medianamente todos la tenemos clara. Esto tal vez va a ir tomando otro cariz a medida que avancemos y creo que es una de las herramientas para atraer un nuevo mundo.

¿Para atraer un nuevo mundo más rápido, más fácil, más directo?

Sí porque cuando yo era científica usaba más horas en generar la discusión de un trabajo que en generar resultados, porque la discusión parecía una lucha intelectual, toda una disquisición que yo me creía que era verdad, pero aprendí que *juicio* es mi opinión y mi manera de ver y que el *resultado* pasa por otro lado. Tuve un gran crecimiento y hoy la ciencia también crece por distinguir eso. Y esto es sistémico y se contagia.

A Elena como Elena, ¿qué es lo que más le apasiona del Coaching hoy?

Mira lo que más me gusta es lo último que estoy haciendo y ha de ser porque me tiene fascinada. Me metí en inclusión y diversidad y ***estoy formando el primer grupo de coaches ciegos de México. Estoy trabajando con “Ojos que Sienten” y tenemos quince estudiantes ciegos.*** También me fascina cuando con la gente de las organizaciones trabajamos en diseño de futuro. Siento que cuando entrar en la etapa de la creación, aparece gente renovada, inspirada, comprometida.

¡Qué maravilla!, yo conocí a un joven de Monterrey, José Macías en un curso en Guadalajara, es maravilloso ese muchacho.

Se agregó a nuestro curso que es un Accredited Coach Training Program de la International Coach Federation y como él vive en Monterrey, se conecta con nosotros por Skype toda la clase y dice *“estoy levantando la mano”* para decir cosas, y tenemos 14 estudiantes más en la ciudad de México. Estamos haciéndolo en la Universidad de Londres –que presta las instalaciones- con una de las agencias de publicidad Oveja Negra Lowe -que nos está ayudando inclusive a recaudar dinero para poder pagar lo de los libros, para pasarlos a los sistemas- y estamos generando un modelo que no viene desde la lástima sino que las empresas que nos dan dinero, pagan por adelantado el entrenamiento en diversidad e inclusión que estos ciegos van a hacer en su empresa.

Esto es el coaching, el positivo, el que crea, el que transforma, el que ayuda, el que promueve. Contagia todo el entusiasmo y lo que estás haciendo.

Además son geniales porque tienen una escucha del otro extraordinaria y esto es un aprendizaje.

¿Qué tendríamos que hacer para que esto tuviera una explosión social mucho mayor, una penetración a todos los niveles, a todas las áreas, a toda la gente?

Primero que todo los coaches **tendríamos que ser profesionales, o sea profesar lo que hacemos**, y profesarlo sería mostrarnos en el mundo en coherencia con lo que hacemos cuando nos pagan. Eso transformaría nuestras familias, transformaría nuestros amigos y el entorno.

Y dos, empezar a comprender como coaches profesionales que tenemos detrás un modelo de interpretación del mundo que lo podemos contagiar a cualquiera. Podría influir en todo porque no es que sea como la pastillita que te cura todo, pero sí es una manera de ver el mundo. Por eso es que cuando me dicen “*pero ya lo quiere meter en todos lados*”, no, lo que quiero meter en todos lados es el punto de vista y de ahí que suceda lo que suceda. El modelo de interpretación da flexibilidad al cambio porque todo pasa a ser una conversación.



“Tenemos que tener la humildad de saber que el 95% de las veces escuchamos desde lo que ya sabemos, aun cuando puedas ser un gran coach”

Elena, estamos cerca del final, podríamos seguir conversando durante horas sobre tus reflexiones y experiencias, son inagotables. ¿Nos decías que todo pasa en una conversación?, cuántos años haciéndolo y apenas lo estamos aprendiendo.

Tengamos los años que tengamos, ***tenemos que tener la humildad de saber que el 95% de las veces escuchas desde lo que ya sabes, aun cuando puedas ser un gran coach.*** No quiero sufrir de broncemia, que me corra bronce por las venas y sentirme una estatua que escucho más que los demás y que no hago juicios; no, soy humana, o sea, todos somos humanos, hacemos juicios, escuchamos desde nuestros juicios y desde nuestros prejuicios.

Otra gran reflexión, Elena, quienes quieran acercarse a ti, ¿cómo lo hacen?

Me pueden escribir un e-mail a eespinal@team-power.com.mx, pueden llamar por teléfono a la oficina al 55 5089 7235.

¿Y quienes estén interesados en todos tus cursos?

Pueden visitar nuestra página web que es la de www.team-power.com.mx, pueden entrar en la página de la maestría en *coaching*, pueden entrar en la página de “Ojos que Sienten” y obviamente si me llaman por teléfono o mi email persona. eespinal@team-power.com.ms yo los conecto con todos los que quieran, con Master en Coaching Skills, con todo lo que quieran.

Muchísimas gracias. ¿Algo más que quieras agregar? Estamos ante mucha gente, el blog lo están leyendo en muchas partes del mundo.

Una de las cosas que me maravilla del internet es que de golpe generas conexiones, aún con lo más impensado. A la gente que lea lo que estoy diciendo y crea que me conoce o se sienta cercana o se enoje conmigo, quiero invitarla a que nos salgamos de un enojo con alguien que aún no conocen, solamente lo han

leído y nos demos la oportunidad de conocernos. Que me manden un mail, que me lo digan y conversemos por mail, y nos veamos por Skype. Conectémonos.



Team power

TRAININGS IN THE WIND OF TRANSFORMATION

Trayectoria

Elena Espinal

Ha trabajado como consultora para grandes empresas en Argentina, Estados Unidos, Canadá, España, Colombia y México, la mayoría siendo empresas internacionales, Gobiernos y Partidos Políticos.

Ha aplicado el modelo ontológico y el diseño de futuro en empresas y organizaciones que buscan crear un futuro, en lugar de generar planes de mejora.

Es pionera en el uso y la creación de la cultura del Coaching Ontológico en Argentina y otros países latinoamericanos como México y Panamá, así como de la popularización de la implementación del mismo para procesos de cambio en grandes organizaciones como el Servicio Público de Canadá.

Ha conocido a las empresas por dentro, siendo Directora de Desarrollo Humano y Organizacional de Jugos del Valle y armó la empresa Líderes de Mercado, empresa que innovó en el área de punto de venta para el mismo grupo y que dirigió.

Recientemente fue reconocida como Socia Honoraria de la Asociación Argentina de Coaches.

Es conferencista internacional reconocida autora de numerosos artículos y ha colaborado en varios libros relacionados con el liderazgo, la cultura y la acción.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Dra. En Odontología y Master en Patología

Lic. en Psicología

Especialista en Biología

MCC Coach de la ICF

Coach Senior de la World Association of Business Coaches