

# Máster Coach Ricardo Escobar Borrero



*“Si yo tuviera que definirme en una palabra, sería Coach”*

Estamos con Ricardo Escobar Borrero, un profesional internacional en un mundo internacional, con una sólida experiencia y formación que lo acreditan como uno de los Masters Coach reconocidos en el mundo del Coaching en

México, alguien con todas las credenciales para ser quien es, un referente.

Ricardo, te conocí en un evento de Coaching organizado por los Masters Coach, el de Tim Gallwey, nos podrías comentar ¿qué es el Consejo Internacional de Master Coaches?

***“El Consejo Internacional de Master Coaches está conformado principalmente por Coaches de amplia experiencia; dirigimos algunas de las principales escuelas de certificación de Coaching en México, la idea es pugnar por el buen nombre del Coaching.*** Somos un grupo de intercambio y de aprendizaje, por ejemplo somos el consejo asesor de la Sociedad de Coaches Profesionales de México SCPM, apoyamos su transición hacia lo que es hoy como la SCPM; también estamos escribiendo juntos, en el mismo grupo. En el Consejo todos somos cabezas de algunas de las principales ***escuelas de certificación de Coaching***, esto nos da cierta representatividad y es interesante, porque al ser escuelas reconocidas, además de la labor que hacemos, genera una especie de gremio, ***el gremio de las escuelas de certificación***, buscamos que la gente se prepare bien y que se hable bien del Coaching. A veces digo que más daño hace al Coaching lo que decimos los Coaches de otros Coaches, que lo que dicen los clientes. *Nos interesa que esta profesión naciente tenga buen nombre, que se generen criterios claros de quien es realmente un Coach certificado y quién no”*.



*“Curiosamente empecé, con una especialidad: Coaching de Equipos”*

### ¿Qué distingue a un Master Coach?

“Es interesante porque tú lo puedes ver como una especie de título formal que algunas escuelas dan dentro de sus centros, en realidad es más un tema de “millaje”, de *experiencia* más que otra cosa , de cómo *haberse equivocado y aprender de ello*”.

### ¿Cuánto tiempo tienes tú?

***“Curiosamente empecé, con una especialidad: Coaching de Equipos, en 1999 y no el Coaching Uno a Uno. Desde mucho tiempo antes trabajaba en la parte del mundo de la creatividad y la innovación con el tema de cómo hacer que la gente fuera más creativa, tanto personas como equipos. Un día leí un libro de***

Coaching y pensé: **que curioso esto es lo que yo hago**, no sabía que se llamaba Coaching, había una metodología y estructura, ahí fue donde empecé a profundizar en el tema de Coaching de Equipos. Rápidamente me di cuenta de que cierto tipo de problemas no los puedes trabajar en equipo; el líder nunca se abriría a ciertas preguntas en presencia de sus colaboradores. Entonces me di cuenta de que tenía que complementar lo que es el Coaching de Equipos con Coaching individual y ahí empecé a formarme y entrenarme directamente con las fuentes expertas”.

**Hablando de la formación y fuentes expertas, ¿qué nos dices del excelente evento de Tim Gallwey, que ustedes los Master Coaches promovieron?**

“Esto es parte de la labor que hacemos para promover el buen nombre del Coaching y que mejor que traer a expertos a nivel mundial. Tuvimos la oportunidad de traer a Tim Gallwey, uno de los pilares e iniciadores del Coaching empresarial, la idea era en cierto sentido un reconocimiento a lo que él hizo y a la par, presentar nuestras ponencias como especialistas del Coaching.

También creo que es importante que la gente escuche lo que nosotros estamos haciendo en Latinoamérica y en México a la par de honrar y tener la oportunidad de conocer de personajes que son parte de la historia de Coaching, digamos en el evento buscamos equilibrar estas dos cosas”.



*“Creo que es importante que la gente escuche lo que nosotros estamos haciendo en Latinoamérica y en México”*

### **¿Qué les dijo a ustedes la respuesta de la Comunidad de Coaching?**

“Fue muy interesante, hay un fenómeno y somos conscientes de que estos programas son cortos, por ser de gente muy especializada, de gente que tiene mucho que aportar inclusive de modelos diferentes, unos se enfocan en las emociones, otros en algo más político, más Coaching es uno solo. En ese sentido habría mucho que aprenderle a los médicos y a los psicólogos que constantemente están buscando nuevas cosas, asistiendo a congresos, enriqueciéndose y eso te hace más flexible *el mapa más efectivo*. En México este tipo de eventos hacen que la comunidad del Coaching reaccione muy positivamente, inclusive tuvimos gente de Centroamérica. Uno de los peligros del Coaching es que, las escuelas nos convertimos en una especie de sectas y eso hace mucho daño, este tipo de eventos ayudan a unirnos”.

## ¿Qué más podemos esperar del grupo de los Master Coach?

“Constantemente estamos pensando de que otra manera podemos seguir apoyando al gremio de Coaching, en éste momento estamos enfocados en un proyecto que tiene que ver con desarrollo intelectual. Hay varios proyectos interesantes porque que hay mucho qué hacer para mundo del Coaching, cada vez crece más, demanda más; la gente que se forma quiere seguirse formando”.

## Comentaste que para ser un buen Coach ¿hay que saber equivocarse y aprender de ello?

“En el sentido de practicar mucho, cada Coachee es un mundo diferente y te va a plantear retos diferentes, en ese sentido recomiendo a los Coaches jóvenes que Coacheén a muchos tipos diferentes de Coachees; con el tiempo uno se va especializando, pero me parece que al principio es bueno tener mucha práctica en diferentes tipos de retos. Hay algo importante, entender que no necesariamente en un principio el Coaching es un negocio. Hay entidades que lo necesitan y no pueden pagar lo que pagarían grandes ejecutivos, esos son campos de prácticas excelentes: los Coaches siempre están viendo en dónde practican y esa es una etapa de aprendizaje en la cual son lo importante es acumular las **horas de vuelo** no necesariamente cobrar caro”.

## Tú hablas de latinoamericana, ¿en dónde naciste?

“Nací en Colombia y parte de mi formación fue en Argentina, vivo en México desde hace 25 años, trabajo en México, Centro y Sudamérica y España”.

## ¿Cómo percibes el movimiento de Latinoamérica y México en comparación con el mundo de Coaching?

“Hay países en donde históricamente ves que el tema va más avanzado, por ejemplo: Chile, allá nació el Coaching Ontológico, con el tiempo entraron otras escuelas de Brasil Colombia, Perú y el caso de Argentina, que por cierto es el segundo país del mundo

en número de psicólogos por número de habitantes. Cada país se ve con cierta tendencia, en Colombia he visto Coaching con medicina alternativa, entonces termina siendo algo terapéutico, con elementos físicos. En México veo un mercado maduro en el sentido de que ya las empresas exigen coaches certificados.

Por ejemplo la SCPM con sus eventos. Están haciendo un esfuerzo muy interesante en un muy buen momento, estos esfuerzos conjuntos no se hacen de un día para otro”.

### **¿Cuál sería un buen camino para alguien quiere empezar?**

“Diría que no solo es la capacidad o el deseo de hacerlo, *es muy necesario el entrenamiento formal*, eso es lo primero, quien quiera ser Coach debe tener una formación con una entidad reconocida. El Coaching se ha convertido en una profesión, pero todavía no está regulada por entidades gubernamentales como la Secretaria de Trabajo y la Secretaria de Educación. Hay iniciativas interesantes como la del Conocer en el tema de las competencias de Coaching, sin embargo al ser una profesión naciente con su propia dinámica el tema de regulación no es fácil. Hay entidades internacionales que son reguladoras. Recomendaría a la persona que se forme en una entidad formal, que cuente con un aval internacional. Los avales internacionales hablan de experiencia, de multiculturalidad y hablan de otras cosas que respaldan la formación. Lo otro es ir abriendo el panorama, no quedarse con un solo modelo, eso me parece importantísimo. Es una profesión que debe complementarse con otro tipo de formaciones aunque no sea de Coaching. Por ejemplo, a mí todo lo que viene del mundo de la creatividad me aporta, en parte porque fuí mi primera aproximación indirecta al tema. Si tú buscas libros de Coaching de Equipos no hay mucho, pero si buscas libros que hablen de creatividad en equipos si hay mucho.

## ¿Y las escuelas que abren de repente, sin éste reconocimiento y aval?

“Hay dos cosas, una cara de la moneda es el instructor autodidacta que tiene el gusto por enseñar y por ayudar a la gente, lo cual es muy válido, creo que hay mucha gente que hace este tipo de entrenamiento, o sea entrena y forma gente por el gusto y la satisfacción de aportar al crecimiento del otro, porque quizás esa es su misión de vida. Donde se complica el tema es que al ser el Coaching una profesión creciente, también se convierte en un negocio interesante y mucha gente quiere ser formador de Coaches. Se convierte en un buen negocio y ahí es donde entran entidades reguladoras para cuidar el buen nombre no solo de los Coaches sino también de sus formadores. Es un tema muy sutil y delicado, de status, no es lo mismo decir soy *Coach* a decir soy *entrenador de Coaches*, a veces creo que *perdemos el honor por conseguir honores* y entonces es muy fácil al no estar regulado, poner una escuela de formación de Coaches. El tema no es quién o quiénes entrenan, el tema es que entidad avala al entrenador. Hay personas que son excelentes entrenadores, en términos de habilidades pero solo repiten lo que aprendieron en un curso de Coaching o leyeron en un libro de coaching ; hay gente que pasó directamente de aprender a enseñar, pero se saltó un *paso importantísimo: practicar y tener experiencia*, porque ***tú enseñas desde la experiencia, no desde la repetición de lo que aprendiste.***”.



*“Tú enseñas desde la experiencia, no desde la repetición de lo que aprendiste”*

### **Después de todo lo anterior: ¿Qué le dirías a alguien que quiere contratar un Coach?**

Recomiendo que como parte de la conversación inicial sea preguntar: ¿qué entiendes por Coaching y cómo trabajas?. Otra manera de preguntarle es ¿cuál es su filosofía de trabajo y su metodología? Si el contratante es una empresa, lo que más habla de alguien son sus referencias, el tema no es de dónde vienes sino qué has hecho y qué impacto tiene lo que has hecho, porque *la calidad la define el que la recibe no el que la da*. Preguntarle las credenciales, ¿tú te auto llamas Coach o te formaste en alguna escuela reconocida? ¿Quién te formó? Si el comprador de Coaching conoce un poco del tema podrá evaluar el estilo de trabajo que tiene el Coach. A veces el contratante de

Coaching, por falta de claridad puede cometer errores en la contratación. Una vez participé en un proceso con un Vicepresidente de un Banco: le ofrecieron tres Coaches diferentes para que los entrevistara y cuando terminó este proceso, quedé segundo, entonces le digo al de Recursos Humanos, oye ¿cuéntame por qué no me escogieron? , me dijo: le caíste muy bien, te vio serio y profesional, lo único es que no has trabajado en bancos. Fue interesante porque yo decía ¿Está buscando un Coach o un asesor? Porque si yo lo voy a Coachear no necesito haber trabajado en bancos, no le voy a enseñar a ser banquero; muchas veces el contratante está buscando un Coach, pero inconscientemente está seleccionando un asesor.

Otra cosa, a veces se toma mucho en cuenta la edad del Coach, entiendo el tema de experiencia pero ¿Qué tiene que ver la edad? Yo me imagino que un presidente de un banco muy importante, cuándo está en la clínica y se acerca una enfermera joven a atenderlo, él se deja atender. Esa enfermera genera confianza al verse como profesional de la enfermería, aunque esa enfermera podría ser su hija o su nieta, aun así se deja auscultar, entonces: ¿por qué a un Coach tienes que pedirle cierta edad? Hay criterios equivocados, lo que **es clave es que te genere confianza**, los Coaches tenemos el mismo reto que tienen los Odontólogos o Ginecólogos, para que la persona pueda abrirse y dejarse ayudar, hay que generarle confianza, ese es el tema, porque el **Coaching es un proceso de irse abriendo** y seguramente uno termina conversando cosas que no conversaría con nadie más, por eso buscas un Coach, porque no tienes a nadie con quien conversar eso. El tema es confianza y me parece que es más intuitivo, o me genera o no me genera confianza para entrar en ese nivel de intimidad”.

Dice John Withmore que **Coaching es una mezcla de autoridad y confianza, no tanta confianza que no haya autoridad pero tampoco tanta autoridad que no haya confianza**. El habla de esa relación porque en cierto sentido el Coach es una autoridad, no “de arriba para abajo”, es una autoridad diferente, no es una autoridad directiva o impositiva, genera cierta autoridad como el

Médico, a quién permites que tome un bisturí y te opere, dejas que te duerma, ni siquiera vas a poder defenderte en el momento, entonces hay un proceso de confianza personal y profesional”.

### En otro tema ¿háblanos del tipo de Coaching que ofreces, de tu organización?

“Lo que hacemos principalmente es dar servicios de Team Coaching, y formar Team Coaches, es nuestra especialidad desde hace doce años. Hay muchos colegas excelentes como Coaches individuales, más cuando Coachean equipos no funcionan igual; la razón es muy sencilla, ven al equipo como una serie de individuos y hacen Coaching individual en equipo, no Team coaching. **Coaching de Equipos es trabajar con el equipo como entidad**, es diferente, el equipo tiene sus creencias y valores grupales, sus competencias a desarrollar grupales: a nivel comunicación, a nivel toma de decisiones, a nivel creatividad, a nivel organización, etcétera, esa es la gran diferencia del Coaching de equipos, mi cliente es el equipo, no son las personas del equipo”.

### ¿Cuáles son las diferencias de trabajar Coaching con equipos y trabajar Coaching individual?

“Una es que cuando trabajas con equipos estás trabajando cinco niveles al mismo tiempo, está **el nivel equipo**, si vemos hacia dentro del equipo hay personas que están interactuando; tienen roles formales e informales, ese es el **nivel de los roles de las personas**, hay un **tercer nivel, lo que está pasando dentro de cada persona**, aunque no se comente pero está pasando, esta persona está viviendo un proceso, lo está viviendo a un nivel más interpersonal. Ahí están los tres niveles, *el de equipo, el de los roles o interacción entre sus miembros, y lo que está pasando dentro de cada individuo*. Si vemos hacia afuera del equipo hay un **cuarto nivel, el de los resultados**, el de los números duros, el de los indicadores que genera este equipo. Hay **un quinto nivel que es el nivel organizacional**, este equipo pertenece a un sistema, es un subsistema que mueve al sistema completo.

Cuando trabajas en Coaching de equipos se dan los cinco niveles al mismo tiempo. ¿A que quiero llegar con esto? Yo no puedo trabajar solo con un equipo para que solo se comuniquen bien, para el equipo ese es un objetivo indudablemente, pero que implicaciones tiene eso en otros niveles, eso es más importante. Pasa mucho en los entrenamientos motivacionales cuando se busca que el equipo esté muy motivado, pero estas trabajando la motivación por la motivación misma, como un elemento aislado, entonces hay que trabajarlo más sistémicamente y eso hay que entenderlo en el Coaching de Equipos”.

### **Con estos distingos tu mercado debe ser inmenso ¿Qué tipo de Coaching te demandan más?**

“Aquí hay algo interesante, nadie busca lo que no sabe que existe, entonces cuando haces Coaching de Equipos lo primero es explicarle al cliente qué es, digamos que uno aprende cómo traducir ciertos pedidos de los clientes; cuando un cliente te dice: *tengo un equipo medio desmotivado, ¿ podrías dar un taller de comunicación, etc.* ese tipo de pedidos pueden esconder una necesidad de Coaching de Equipos, el mercado no está todavía tan maduro para que lo soliciten claramente.

Nosotros tenemos una formación avalada por Lim global , es una organización que nace en los años ochenta en Suecia, en esa época se empezaba a hablar de organizaciones de aprendizaje y de equipos abiertos al aprendizaje, por ejemplo Peter Senge en *la Quinta Disciplina*. Varias de las grandes empresas suecas financiaron la fundación.

De ahí nace Limglobal, con sede actual en los Estados Unidos, es una consultoría a nivel internacional especializada en intervenciones de Coaching de equipos, estamos en los cinco continentes y hemos trabajado con Naciones Unidas, el Banco Interamericano de Desarrollo, grandes Farmacéuticas, Bancos, el correo de los Estados Unidos etcétera. A su vez, la certificación de Team Coaching de Lim global se fundamenta en ARL (Action

Reflection Learning), una metodología muy interesante para desarrollar competencias de equipo de alto desempeño.

Para un Coach que quiera trabajar con equipos es un muy buen complemento, le abre otra mirada y es otro servicio en su portafolio. El mensaje es: *el que seas muy buen Coach individual no te hace buen Coach de equipos*. Son dos cosas totalmente diferentes, es más, las herramientas mismas son muy diferentes, ***el Coaching individual es un diálogo y el Coaching de equipos es más un proceso de observación activa***. Y cuándo digo observación activa me refiero a intervenciones *Just in Time*, intervienes de diversas maneras mientras ellos continúan hablando de sus temas, sus retos, sus planes de acción , de pronto en una hora hiciste una sola intervención y duro dos o tres minutos, no es un diálogo continuo como el Coaching individual . El rol de Team Coach es como el de un entrenador de basquetbol, estás observando el partido y de pronto pides tiempo fuera, se para el partido, haces una intervención y siguen jugando, ese es un buen ejemplo de lo que es un Coach de Equipo”.



***“Coaching de Equipos es como el entrenador de basquetbol, está observando el partido y de pronto pide tiempo fuera, se para el partido, hace una intervención y a seguir jugando”***

“También trabajamos Coaching Ejecutivo y entrenamos a líderes en Habilidades de Coaching, en el contexto de líder colaborador: Aquí también hay grandes confusiones, conozco muchos gerentes que quieren Coachear a sus colaboradores como si el colaborador fuera un Coachee y no se puede; Coaching es una conversación de igual a igual, no evaluativa, ¿cómo puedes no evaluar a tu colaborador si tu compromiso es evaluarlo?, ¿cómo hace tu colaborador para no sentirse evaluado? y ¿por qué?, en el Coaching gerencial la paciencia es inversamente proporcional a la urgencia del resultado; si tú eres mi Gerente de Ventas y estamos con un cliente y me estoy equivocando y es un cliente importantísimo, me pisas para que me callé y salvas la reunión, después me retroalimentarás pero en ese momento salvas la venta, porque no vender también te afecta a ti, es una dinámica de relación totalmente diferente. Algo que hacemos es hacer entrenamiento internos de Coaching como habilidad gerencial, se le enseña a los líderes a preguntar, a escuchar, etc., pero en el contexto jefe-colaborador, que es un contexto totalmente diferente.

También tenemos un programa de formación de Coaching Internos en organizaciones. Habría que diferenciar dos cosas, una es formar a los líderes, enseñar el *Coaching como una habilidad gerencial y otra cosa es formar Coaches internos*. en las área de Recursos Humanos que sean Coaching staff dentro de su misma organización. Es importante aclarar que podrán serlo hasta cierto punto; una persona de Recursos Humanos puede llegar a ser Coach de un ejecutivo de otra área y ahí hay una cierta neutralidad, pero Recursos Humanos también tiene un rol evaluativo y formativo, entonces hay un posible conflicto de roles. El otro límite es que Recursos Humanos difícilmente podrá Coachear “hacia arriba”, el presidente de la compañía nunca pedirá al de Recursos Humanos que le haga coaching, simplemente por un tema de organigrama y de confidencialidad de información”.

**Ricardo estamos cerca del final, dicen que en el Coaching siempre hay magia y en el mundo mágico ¿qué le gustaría ver a Ricardo Escobar en Coaching?**

“Interesante, **creo que todos en algún momento necesitamos un Coach**, ya hace varios años se superó el tema de que no hay que estar loco para ir a un psicólogo, ya se entendió. Hablar del terapeuta para una persona “normal” que a veces necesita ciertos apoyos terapéuticos, no lo hace menos, al contrario, ahora se entiende que la terapia te hace ser mejor persona. Creo que el Coaching todavía no ha llegado a eso, se ve como algo muy gerencial o muy caro. Tiene que llegar el momento de que contratar un coach sea como contratar un profesional de cualquier tipo. Como contratar Contadores, Abogados, Odontólogos, que Coaching sea visto como una profesión más, que sea visto como un servicio, una especialidad que cualquier persona puede acceder y desmitificar ese rol.

**¿Cómo hacemos para que el Coaching baje a niveles no directivo? que no sea solo un tema de los grandes ejecutivos que buscan los grandes Coaches , que sea algo más cotidiano en las organizaciones, que el Coaching sea visto como algo que te ayuda, como los Gimnasios, donde no solo va el gran deportista que quiere ganar la medalla de oro en las olimpiadas; a cualquier persona le cae bien ir a un Gimnasio y le va bien tener un Preparador Físico que lo ayude en cierta etapa de un proceso de baja de peso, de tener mejor salud, de tener mejor estado físico.**

A eso aspira el Coaching, a que se democratice, que sea una profesión accesible.”.

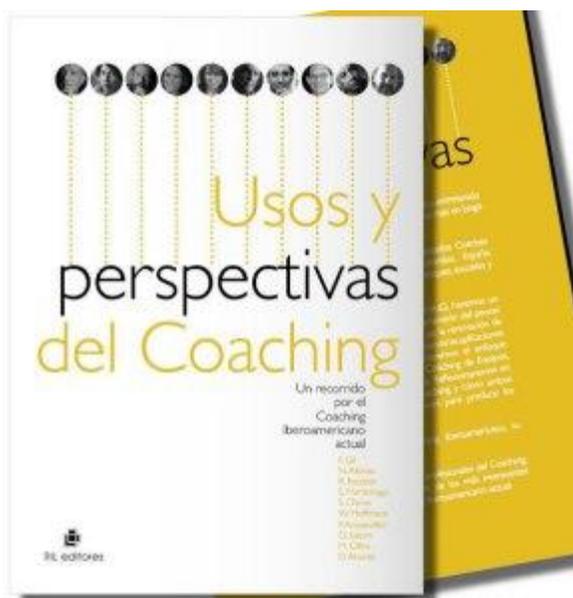
**¿Te apasiona el tema?**

“Si, alguna vez me dijeron hace muchos años, si tu logras hacer algo dónde por un lado te guste, por otro lado lo hagas bien, por otro lado, ayudes a otros, pues ya la hiciste. Tengo que agradecer eso. Desde muy joven siempre he sido muy orientado a dialogar,

me decían la doctora corazón en el colegio y en cierto sentido me gustaba; esto para mí no es un trabajo, mejor dicho, ***si yo tuviera que definirme en una palabra, sería Coach.***

También me veo escribiendo más y formando gente. Te puedo comentar del libro: **Usos y perspectivas del Coaching en Latinoamérica**, de editorial RIL. El libro está editado en Chile, lo escribimos entre diez coaches de diversos países, dos de ellos mexicanos, Mauricio Oltra y Norma Alonso”.

**Muy bien Ricardo inagotable platicar contigo, estaremos muy atentos a lo que hagas, ¿algo más que nos quieras compartir?**



“Si, invitar a quienes ya son Coaches, a mirar esa cantidad de diplomas pegados en la pared que dicen **certificado en Coaching**, y mirarlos de vez en cuando para entender que ese diploma, más que un papel, es **una pregunta que dice algo como : ¿Qué estás haciendo con lo que dices que aprendiste?**”.

**Con esta poderosa pregunta, peculiar de un excelente Coach, agradecemos esta entrevista a uno de los miembros del Consejo de master Coaches y uno de los principales referentes del Coaching en México.**

**Ricardo muchas gracias.**

“Gracias a ti”.

Ricardo Escobar



Director de Limglobal para México

Certificador de Team Coaches en la metodología ARL de Limglobal

Certificador de Coaches de la ICC ( international Coaching Community)

Presidente de la Asociación Colombiana de Coaching.

Master Coach del ICI de Berlin.

Miembro del CIMC ( Consejo internacional de Master coaches).

[www.liminternational.com.mx](http://www.liminternational.com.mx)