

# ENTREVISTA AL DR. ALBERTO BEUCHOT Y FÉLIX MARTÍN DEL ITESM CAMPUS IRAPUATO

Estamos con el Doctor Alberto Beuchot y González de la Vega (AB), reconocida personalidad del mundo del coaching desde hace 20 años y con el Licenciado Félix Martín (FM), Director de Extensión del Campus Irapuato del Instituto Tecnológico de Monterrey. En un muy agradable lugar que se llama Jurica, antigua hacienda con bellos jardines. Nos regalaron la entrevista para el Blog Coaching en México, sobre su experiencia del Coaching.



*“Alberto Beuchot y Félix Martín comparten la historia de Coaching en el ITESM en la región del Bajío”.*

## Platíquenos de la región y cómo se ha dado el coaching aquí

FM: El Coaching como actividad empresarial nace en el ITESM Campus Irapuato alrededor de hace 10 años. La pasada administración del Campus (el Dr. Mario Adrián Flores, ahora recientemente nombrado Director del Campus Guadalajara) designa al Doctor Alberto Beuchot como el Director del Centro de Coaching Empresarial como una estrategia por parte del Campus Irapuato para entrar en las empresas y ayudarles a que crezcan y potencializarlos en su desarrollo. Es importante señalar que se concentró en Coaching para la empresa, dirigido a las personas de las empresas y con ello ser más competitivos en la región. Ese fue el énfasis que se tuvo en un principio. Partimos de cero, como jugando. La vocación natural del Bajío siempre había sido agroindustrial. Desde hace 10 años por la red de conexión del ITESM habíamos tenido ya información de que se gestionaba un corredor industrial automotriz importante. Se estaban abriendo las inversiones: la primera que llegó fue la planta de GM (General Motors) con toda una serie de plantas proveedoras alrededor. Esto es en Silao, a 20 minutos de Irapuato. Había planes para consolidar y cambiar la vocación agroindustrial de la región y hacerla mucho más industrial propiamente dicho. Entonces lo veíamos como oportunidad. No había nada de coaching en el Campus.

AB: Los antecedentes del coaching empiezan en la antigua Rectoría Zona Centro con el Dr. Jorge Ángel Díaz. Él introduce algo que se llamaba *“El Elemento Humano”* y parte de esto lo toma su sucesor el Rector Luis Caraza Tirado. Él contacta a Rafael Echeverría y Fernando Flores y empieza a preparar gente en todos los Campus de la zona, una camada de coaches que no se dedican a hacer coaching porque resulta que ocupaban puestos directivos, y la operación administrativa se los “come”. Una de estas personas era el que en ese entonces era el Director del Campus Irapuato, José Rosalío Muñoz Castro, actual Director de la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato. Me dice: “Oye ¿quieres participar en un proceso de coaching?” y le dije “¿Qué es eso?” Era yo entonces el Director del Departamento de

Lenguas en el Campus Irapuato en ese entonces, y me dice “Pues es que nadie de mis directores quiere participar y sobran dos lugares ¿Quieres entrar?”. Le dije “Bueno, pues vamos”. Así es como conozco a Julio Olalla y a Rafael Echeverría, y el Coaching Ontológico.

En ese inter el Ing. Muñoz sale como Director del Campus y se va a presidir lo que son las sedes en América Latina y entran otros directores hasta que el Dr. Mario Adrián Flores, quien también se certifica como coach y me dice “Oye, pues queremos abrir un Centro de Coaching aquí en el Campus. Ya se lo encargué a zutano y a mengano y no les interesa ¿Tú te animas?” Le dije “Pues sí pero pues yo tengo otro puesto”. Me dice “No, esto es en tus ratos libres; no vas a tener ni secretaria, ni apoyo ni nada y a ver qué se te ocurre que vayamos haciendo”. Así nace el Centro de Coaching Empresarial.

FM: Tenemos el Centro de Coaching hace once años, y ya en la forma actual de trabajar, estamos hablando del 2006 más o menos.

AB: Diseñé desde el logotipo hasta los primeros talleres. Al principio no había nada, no había metodología, no había esquema teórico, no había práctica, habíamos hecho coaching jugando y entonces nos cae nuestro primer cliente importante que fue Volkswagen Puebla. Entonces el ITESM Campus Irapuato empieza con sus programas hacia las empresas.

### **¿Y qué pasó con los Coaches y el programa con empresas?**

FM: Hoy tenemos un programa y una cantidad importante de coaches, unos que siguen dentro del Campus y otros que ya salieron por diferentes situaciones. Se formaron básicamente con Newfield Consulting y son los que forman la plantilla inicial. Primero los coaches junior, después estos junior pasan a seniors, que es donde participa Alberto, y en su momento Adrián Flores y Arturo Ramos; yo un poco después. Se empieza a crear esta “bolita de nieve”, y con la experiencia de Volkswagen Puebla, se

viene una vorágine. Fue un programa de ocho meses, de intervención integral con el grupo directivo (alemanes, americanos y mexicanos). Un reto inmenso para unos principiantes.

AB: Todavía no existía la Certificación en Coaching © que ahora tenemos. Comenzamos dando unos cursos y seminarios sobre coaching.



*“...entonces los procesos de intervención se centraron en el cambio de cultura organizacional al interior del grupo directivo”.*

AB: No, se los dábamos a gente que quería capacitarse de manera distinta a las habilidades técnicas y administrativas en las empresas. Empezamos con los elementos del coaching como tal, pero no manejado con ese nombre porque no estaba suficientemente penetrado. Entonces empezamos con comunicación efectiva, inteligencia emocional, liderazgo de servicio, etcétera, como talleres.

**Pero esto no era con Newfield ¿o sí?**

FM: No, esto era parte ya del Centro en el Campus, parte de Extensión. Con Newfield nos capacitamos, nos certificamos la gente del Campus, los trabajadores, los instructores y de ahí



empezamos a replicarlo por parte de capacitación hacia las empresas.

AB: Empezamos a generar dinero para el Campus. Luego decidimos que sería buena idea abrir el coaching como una opción terminal para los alumnos de profesional. El objetivo era darles a los alumnos lo que sentíamos que estaba faltando en nuestros clientes que eran gerentes y mandos medios, y así darles un plus para su formación.

Entonces decíamos ¿por qué no les damos a los alumnos este plus? Que salgan de cualquier carrera, con un área de concentración en coaching. La llamamos Área de Concentración por llamarlo de alguna manera elegante y abrimos dos semestres, y ahí fue donde empezamos a generar un programa de coaching como tal para los alumnos. Fue muy exitoso durante prácticamente 2 años. Luego entró otro director de profesional con visión más ingenieril y dijo “Esto no funciona, no sirve para nada”, y lo quitó. Los alumnos empezaron a demandar este programa de vuelta, pero ya no se hizo nada directo con ellos. Ahí generamos las bases de una capacitación en coaching y empezamos a diseñar la metodología, y dijimos “¿Ahora qué hacemos con esta metodología, ya que no puede ser interna?” Empezamos a tener procesos de intervención afuera de las aulas, en las organizaciones, es decir como tal, intervención con empresas.

### ¿Intervención empresarial, con coaching?

AB: Con coaching. Nos echamos un salto mortal, una revuelta, tú sabes de esto. La gente nos decía “Bueno ¿qué es lo que ustedes hacen?”. Decíamos “Mira nosotros te ayudamos a que identifiques cuál es el problema que tienes”, y nos respondían “Pero yo sé perfectamente cuál es el problema que tengo”. Nuestra respuesta era: “No es cierto, no sabes. Danos una primera sesión contigo para preguntarte cosas”.

Nos dimos cuenta después que necesitábamos un Assessment Center, es decir, teníamos que tener una serie de pruebas y baterías que pudiéramos aplicar a los empresarios para que pudiéramos generar gráficas y algún reporte donde les pudiéramos decir “Mira, esto es lo que te pasa”. Entonces diseñamos una serie de tests (redes de conversaciones, inteligencia emocional, perfil de liderazgo, constelaciones organizacionales, eneagrama, etcétera), y nos permitió poder vender los procesos de intervención. Ya nos los compraban, **y entonces los procesos de intervención se centraron en el cambio de cultura organizacional y clima organizacional al interior del grupo directivo. Esto fue un gran nicho de oportunidad.**

FM: Un Cambio de Cultura Organizacional, los rediseños famosos de Reingeniería Humana.

AB: La idea es poder entrar y darlo a conocer, pero nos sentamos y dijimos junto con el Director del Campus en ese entonces, “Mira, a las cosas hay que llamarlas por su nombre y vamos a llamarlo Coaching” y vamos a hacer que en esto se convierta. Nos estábamos arriesgando también porque pensamos en llamarlo Capacitación, Cambio de Mentalidades. Esto sucede hace aproximadamente 6 años. Lo empezamos a llamar así: Centro de Coaching Empresarial.

**¿Ya ahora sí con el título?**

AB: Sí con el título y con su logotipo y a toda ley.



## ¿Ya se hace digamos formal?



*“Cómo llegas al fabricante a decirle: ¿qué crees? vamos a hablar de lo humano”.*

FM: Sí, se hace formal, se declara como tal, se presenta así con la sociedad empresarial de la región. Lo presentamos con diferentes actores de la comunidad y se empieza una difusión, una promoción. Lo que había comenzado con Volkswagen Puebla ahora lo permeamos hacia la región; empezamos a hacer que esto se diseminara. Se le dice a la gente para qué sirve, se empieza a picar piedra, durísimo, durísimo. Sí. ***Cómo llegas al fabricante a decirle “¿qué crees? vamos a hablar de lo humano”.***

## ¿Y cómo le hacían?

FM: Empezamos a platicar con las cabezas, la gente que toma las decisiones; eso es muy importante.

## ¿Y de qué les platicaban?

FM: Primero “¿Qué les duele?”: “Me duele la calidad, me duele la producción, me duele el costo, me duele la productividad”, “¿Y por qué?”: “Los estándares, los procesos”, y “¿Por qué?”...Prácticamente hacían una sesión de coaching ahí. Es

decir, vendíamos el coaching haciendo nosotros coaching con ellos sin que lo supieran.

AB: Ese es el punto, empezamos a vender coaching, haciendo coaching sin decirles que era coaching, ¿me explico? Porque si no, no vendíamos. Empezamos a tener una sesión de coaching no solicitada y nos dimos cuenta que les hacíamos ver que los problemas de índole técnico y administrativo eran la punta del iceberg, es decir, eran el síntoma pero no eran la enfermedad, y eso impactaba. A partir de entonces dejamos de gastar en publicidad, porque se empezó a correr la voz de lo que hacíamos.

### **¿Y qué voz se corría? ¿Qué era lo que platicaban?**

AB: ¿Te contamos la historia bonita o la fea? La fea era “Hay un par de locos que te van a sacar tus cositas al sol”; es lo que decían, “pero que te va a gustar”, y la otra, la bonita, era que estábamos siendo muy exitosos. O sea, que estábamos logrando que la gente arreglara sus problemas personales y los problemas emocionales y que de alguna manera estaba impactando en los indicadores o los KPI’s de las organizaciones. Por ejemplo, disminución de la rotación de personal, índices de retención de personal, niveles de ausentismo, mejoras en los tests de 360 grados, que no son indicadores “duros”, pero son indicadores que les afectan.

### **¿Cómo no? La rotación de Personal le pega a todo.**

AB: El asunto es que se comenzó a correr la voz de que estos cuates son exitosos, y le decían: “Oye pero ¿qué es lo que hacen?” “Mira no sé, tú dales una hora para platicar con ellos, no te lo puedo explicar, pero ellos te van a decir”.

### **¿Y qué hacían ustedes?**

AB: Nosotros lo que hacíamos era tener una entrevista con ellos y les decíamos “¿Qué es lo que te sucede?” en primer lugar, pues “Esto, esto y esto”, y empezaron a darse cuenta que esto no era eso la causa raíz y me dicen “Pero entonces cómo medimos esto



que me estás diciendo?”, porque la siguiente pregunta era “¿Cuánto me va a costar?”, y yo digo “No sé, mira, por qué mejor no empezamos por un diagnóstico?” Y el diagnóstico era aplicar esta batería de tests. Durante un día y medio juntábamos al grupo directivo en lugares como este. Empezábamos en una primera mañana con actividades de alto impacto diseñadas para ver cómo se comportaban, sellamos con un foro centrado en debilidades, fortalezas y oportunidades. Luego aplicábamos la batería de tests y una sesión de constelaciones organizacionales y con toda esa información les planteábamos 60 láminas, con gráficas en el lenguaje del ingeniero. Se daban cuenta de dos cosas: lo que ellos creían que era el problema, no era el problema; y segundo, que como se veían ellos en cada uno de sus puestos, no era como lo veían los colegas desde el otro puesto. Es decir, hacíamos información cruzada y la brecha entre la imagen pública y la imagen privada era brutal. Les decíamos “Tienes dos opciones con esto, es como tu análisis de laboratorio: o lo guardas en el cajón y pretendes que no pasa nada o pones remedio; ¿qué vas a hacer con esto?” Y dicen “Oye, ¿ustedes nos pueden ayudar?” Y ya está...estábamos adentro.

### **Y ¿ahí entraba coaching? ¿Coaching uno a uno? ¿Coaching grupal?**

FM: Ambas. Va desde sesiones de capacitación, sesiones de coaching grupales y de uno a uno. No hay cambio grupal sin cambio personal.

### **O sea, es una intervención que parte de un diagnóstico robusto, por así decirlo...**

FM: Sí, el objetivo es que al final del proceso volvamos a medir qué es lo que sucedió, cuál fue el desplazamiento que se obtuvo. Al final de cuentas como nos pedían “¿Cómo lo vamos a medir?”, “¿Cómo hacemos retorno de inversión?”. Cómo le explicas coaching en un retorno de inversión. Con esta parte de la batería del test, de diagnóstico, con el pre y el post, es mucho más sensible poderte dar cuenta del desplazamiento,

independientemente de todo lo que vas a ver qué sucede durante los seis a nueve meses que estamos ahí con ellos.

AB: En una primera etapa. Les decimos y somos muy claros con esto: no puede haber un cambio organizacional realmente de fondo si al menos no inviertes ocho o nueve meses y con posibilidad de irse hasta cuatro años, que es lo más común. En promedio: implica un trabajo fuerte, estratégico, por dos años. Eso te lo entiende cualquier director general porque entiende que el cambio organizacional no es una “perita en dulce”.

### **Sobre todo cuando lo empieza a vivir él.**

AB: Cuando lo empiezas a vivir, es muy importante tener una forma de diagnóstico robusto porque mientras más elementos de juicio tengas por parte de tu gente (reportes directos e indirectos), vas a poder entrar con mucha mayor efectividad

### **Se ven los distinguos de la aplicación de Coaching Organizacional, en esta intervención: diagnóstico, plan de trabajo individual y colectivo y los medidores que comentabas. ¿Entonces qué pasa en la región?**

AB: Como esto es un proceso que se ha ido desarrollando sobre la marcha, en ese entonces decidimos sacar un artículo que salió en el International “Journal of Coaching in Organizations” que se llamó “El Proceso ARC del Coaching Ontológico”, que no es otra cosa más que un proceso de recentramiento en tres pasos: Awareness, Redesigning y Back to the Center. Es como el hijo pródigo que sale de casa y luego se dan cuenta que no funciona fuera de su centro porque el ego es muy grande y hay que regresar de vuelta a casa (<http://www.coachfederation.org/files/includes/docs/145-The-ARC-Ontological-Coaching-Process.pdf>)

Se desarrolló en esta metodología y el esquema teórico que la sustenta. Richard Lazarus, que primero lo publica, me dice “Oye, esto tiene un potencial enorme”. De ahí se han derivado varios

artículos para los directores. Pero básicamente es esto: con base en el diagnóstico inicial del assessment center, nosotros no diseñamos el programa de intervención; lo diseñan nuestros clientes con sugerencias nuestras porque cada caso es distinto.

### **Un traje a la medida, por así decirlo...**

AB: Sí señor. Una intervención muy bien diseñada. Ahí se decide cuál es el número de sesiones grupales, sobre qué temas que el diagnóstico arroja se trabajará, cuál es el número de sesiones individuales intercaladas (por lo regular entre las sesiones grupales, donde se tocan temas que no se pueden tocar en sesiones públicas y básicamente tienen que ver con la persona y el ser mismo y su manejo emocional) y qué desenlaces se esperan del programa

### **Y todo esto en una zona agroindustrial, guau!!!**

AB: Y fuertemente ahora dominada por el sector automotriz. La apertura que recibimos ha sido en verdad fantástica, se dan cuenta que son seres humanos, como todos.

### **Parece ser que coaching permite que hables de que son seres humanos en las industrias.**



*“...si su Hacer apunta hacia el Tener, es un Hacer muy pobre; si su Hacer apunta hacia el Ser es un Hacer de mayor relevancia y trascendencia”.*

AB: ***A nosotros nos gusta mucho centrarnos y decimos que EL SER HUMANO ES SER, HACER Y TENER.*** Hay muchos colegas en Coaching que se centran en las acciones para tener mejores resultados, y está muy bien, creo que es un tipo de coaching que es válido, pero sus resultados tienden a ser de corto plazo y superficiales porque el ser que hace las cosas permanece sin tocar. Esto no lo decimos de entrada, porque correríamos el riesgo de que la gente se nos asustara: “Oye, yo no quiero entrarle por ese lado”. Entonces entramos por el asunto del hacer que está en medio, y paulatinamente en el proceso se dan cuenta de que ***si su hacer apunta hacia el Tener, es un hacer muy pobre; si su hacer apunta hacia el Ser es un hacer de mayor relevancia y trascendencia*** y que le pega de forma indirecta, pero poderosa, a los indicadores. Y lo descubren en este proceso. Entonces dicen “Oye, es que ***no nos habíamos dado cuenta de esto porque nos han dicho toda nuestra vida lo contrario en la escuela.***”

### Y en la sociedad.

AB: En la sociedad fuimos educados para otra cosa: para ser productivos y no plenos. Para ellos es una sorpresa verdaderamente dolorosa y grata. Nosotros tuvimos una entrevista con una persona en Alemania, porque de la Volkswagen de Puebla transfieren a la persona que fungía como director de la planta armadora en ese entonces. Lo trasladan a la planta de Wolfsburg en Alemania y nos llama para allá. Estuvimos 4 años con ellos, teniendo un grupo de 300 coaches en Wolfsburg, que es una planta de 50 mil empleados.

### ¿Ellos tenían Coaching?

AB: Ellos tienen allá un centro de coaching Volkswagen.

### Y ¿es de coaching interno?

AB: Es coaching de outsourcing, externo. Hicieron un joint venture con ellos, pero es un coaching muy centrado en el hacer. El joint

venture interno sí se puede y es recomendable, ya que los coaches son externos, pero el coaching interno no funciona, es muy complejo, es muy complicado. Nos tuvimos que enfrentar a ese esquema de coaching y al centro mismo. Fue retador y frustrante en ocasiones, pero muy interesante. Fue nuestra prueba de fuego: otro país, otro idioma, otra cultura.

**La región ¿reconoce este esfuerzo? Digamos ustedes hacen intervenciones en ese sentido de consultoría usando el coaching como la herramienta principal para la intervención. ¿Es correcto?**

AB: Claro. En una primera instancia sí. Hoy lo manejamos abiertamente como coaching. No somos consultores.

**Además ¿forman coaches también en el ITESM, Campus Irapuato?**

FM: Paralelamente cuando esto arranca con los procesos de intervención en las empresas, dicen “Quiero probar de qué se trata, he escuchado que esto está funcionando así. Quiero capacitarme o capacitar a mi gente en esto”. Se crea el Seminario en Coaching Empresarial©. Son 48 horas durante 4 fines de semana, viernes y sábados. La gente va conociendo, les va gustando. Hacemos algunos ejercicios triangulados y les mostramos, desde la cocina, “Mira, así se trabaja en coaching, así se hace un proceso en coaching, esto es lo que puedes lograr”. Esto nos genera que las empresas empiecen a abrir las puertas a la capacitación y entrenamiento en coaching, además de los procesos de intervención. Curiosamente los primeros que creen en el Seminario son los directivos, las primeras generaciones, y de ahí empezó a permear a otros niveles de la organización, básicamente a gerentes medios.

**¿Cuántas generaciones llevan formando?**

FM: En este momento llevamos siete generaciones. Dos veces al año.



AB: Es muy importante mencionarles que no los estamos, a través del Seminario, formando como coaches. No los estamos certificando como coaches. Les estamos dando herramientas al gerente para que se pueda desempeñar y diseñar mejor sus conversaciones y pueda aprender a indagar por qué el otro está haciendo las cosas así, nada más.

### ¿Usar herramientas de coaching en su management?

AB: El coaching puede ser entendido desde tres niveles. Uno, el nivel más bajo es como un conjunto de herramientas; el segundo nivel es el coaching entendido como un proceso de cambio. El tercero es como una forma de ser o de pararse en el mundo, un particular tipo de observador. El Seminario apunta al primer nivel. Después del Seminario abrimos un Diplomado en Coaching ©, de 130 horas y más módulos, para llevarlos al segundo nivel, al del proceso, pero tampoco los certificábamos como coaches entonces.

### Ese diplomado ¿ya existe? ¿Ya está hecho?

AB: Existe, está hecho y ya graduamos a gente: el coaching como proceso de cambio personal. Ya no son solo herramientas que tú aplicabas y tú no salías tocado. Es decir, ya empezamos a que el participante viera más hacia adentro de sí mismo, a que visitara sus propios infiernos.



*“La certificación está diseñada en base a las experiencias, en los casos de éxito que vimos en los procesos de intervención de las empresas”.*

FM: El diplomado empezó hace como dos años. Tenemos gente obviamente que viene del Seminario y que quiere estar participando y ahondar más. Tenemos gente nueva en la región. La región ha explotado en los últimos cuatro años de una manera impresionante. Hoy por hoy hay diversos parques industriales y ahora sobre todo, Mazda, anuncia el año pasado que viene a la región, al Bajío, en Salamanca que está a quince minutos de Irapuato, con toda su proveeduría; lo sigue Honda junto con toda su proveeduría; Volkswagen en Silao con motores. Para hacer frente a esto tenemos: el Seminario, el Diplomado, y la Certificación.

AB: La Certificación en Coaching Personal y Organizacional © es otro giro. Ya no es el coaching como herramienta, ya no es el coaching como proceso. Es el coaching como forma de vida. Se es coach 365 días del año y 24 horas al día. Esa es otra cosa totalmente distinta. Nos habíamos resistido a abrir la Certificación porque implica otra cosa, implica un compromiso profundo. Mira, implica primero que el participante tenga muy claro que esto no es un juego, o sea, no es de “Óyeme, yo me quiero tomar un curso”; que necesita conocer las herramientas y distinciones muy bien, que necesita mirar adentro de sí mismo y ser muy honesto consigo mismo sobre qué va a ser el resto de sus días. Es decir, el coaching como ser implica que sea capaz de evaluar y juzgar interacciones de coaching de terceros, implica que sea capaz de realizar intervenciones de coaching de nivel profundo a nivel del observador y que haya pasado por un proceso de autoconocimiento intenso. Entonces estas 4 cosas, conjuntarlas en el diseño de un programa que no es meramente irle agregando horas al Seminario o Diplomado, nos obligó a sentarnos y dedicarle cerca de 400 horas de diseño a la Certificación.

### **Y esta certificación ¿ya está en acción?**

FM: De hecho esta es la primera generación que empezamos en mayo. Justamente el día de hoy venimos a la tercera sesión, a la penúltima parte de las encerronas de tres días de trabajo. Es

parte del diseño. Abriremos la segunda generación ahora en marzo 15, 2014. [www.certificacion-coaching.org](http://www.certificacion-coaching.org)

AB: La certificación dura 220 horas. La próxima la abrimos en marzo del año que entra, terminamos en febrero. Son 110 horas presenciales y 110 horas de trabajo con tareas muy bien diseñadas. El módulo 1 es introductorio, el módulo 2 son herramientas, de Comunicación, el módulo 3 es Inteligencia Emocional, el módulo 4 es Liderazgo, el módulo 5 es el Tener, el módulo 6 es el Hacer, el módulo 7 es el Ser, el módulo 8 es Yo Ayer, el módulo 9 es Yo Hoy, el módulo 10 es Yo Mañana, el módulo 11 de Cierre. Practican coaching desde el primer día. Insertamos herramientas adicionales como el eneagrama, nociones de constelaciones familiares y organizacionales, y prácticas corporales de danza y meditación. Estamos en pláticas con la World Association of Business Coaches (WABC) y su titular Wendy Johnson para ver la posibilidad de certificar este programa internacionalmente con sus estándares.



FM: Tenía que ser un modelo perfectamente bien cuidado, bien diseñado, con tareas, con actividades, con lectura. Leen hasta el cansancio; leemos porque al final de cuentas, para todo el mundo, poder estar en el mismo lenguaje. Además utilizamos la tecnología con ellos. Desde una plataforma en la cual están interactuando 24 horas del día si gustan, 7 días a la semana, donde tienen que interactuar, donde platican acerca de hasta cierto tipo de coaching electrónico escrito, plantean sus dilemas o plantean qué es lo que están viviendo, cómo lo están viviendo, sobre la tarea, sobre la lectura, de todo, donde se le da un seguimiento muy puntual a todo lo que están haciendo cada uno de ellos, presentan las tareas y todos los materiales son electrónicos. Se generan ibooks que son repartidos en las ipads a todos, y todo el material está electrónico en los ibooks, videos, grabaciones, videograbaciones: sus materiales de las presentaciones, las lecturas, el libro electrónico, etcétera.

**Se nota que han trabajado profundamente en esta Certificación. Si tuvieran ustedes que expresar o que definir cuáles son los principales distingos de esta Certificación a otras ¿qué dirían?**

FM: Mira, como lo concebimos fue de esta manera: hay muchas certificaciones, estamos de acuerdo, y tuvimos mucha presión para diseñar una certificación y no estamos hablando únicamente de presión de altos rangos dentro del Tec: “Oigan, ¿Cuándo la lanzamos?”, “Oigan, en tal mercado”, “y esto, esto y esto?” Los mismos participantes de los seminarios, de los diplomados, de los procesos de intervención “Yo quiero, a mí me interesa”. No es que nos resistiéramos a hacerlo sino que queríamos tener un elemento diferenciador muy grande, y ¿cuál es el elemento diferenciador? ***La certificación está diseñada en base a las experiencias, en los casos de éxito que vivimos en los procesos de intervención de las empresas. Esa es la clave: la práctica alimenta y da sustento a esta propuesta.***

AB: La teoría siguió a la práctica en este caso en particular. Era muy importante, porque para repetir cosas que otra gente repite y

salir al mercado, no tendría sentido. No digo que lo que otros hacen no sea valioso, pero no tiene sentido repetir, replicar. Entonces todo lo que nosotros la hemos “regado” allá afuera y lo que hemos acertado, de alguna manera lo decantamos, lo perfeccionamos para podérselo entregar a la gente de una cierta manera que a nosotros nos ha funcionado, y que creemos que a ellos también les puede funcionar. Se llama Certificación en Coaching Personal y Organizacional © porque tocamos las dos vertientes, las intervenciones que hemos tenido en la gente allá afuera en lo individual con las sesiones colectivas y de grupo. Esa diferencia que dice Felix es muy, muy, muy importante porque no pueden decirnos que no funciona, de hecho una de las personas que están en la certificación pasó por uno de los procesos de intervención; un director que está aquí con nosotros, pasó primero por un proceso de intervención y luego quiso tomar la certificación, lo cual es muy gratificante.

### **¿Los participantes son de perfil variable?**

FM: Sí, tenemos directores de planta, directores de producción, directores de calidad, dueños de empresas, empresas muy grandes, dueños de consultoras, una psicoterapeuta, tenemos gente de recursos humanos, tenemos gente para el desarrollo estudiantil también. Eso es importantísimo porque el ITESM le sigue apostando, Campus Irapuato, al Director de Desarrollo Estudiantil y al Director de Vida y Cultura para que esto permeé en los estudiantes y el personal no solamente como enseñanza, sino como modo de vida.

### **Ahora déjame preguntarte ¿cuál fue el proceso interno de elección para que el ITESM arropara esta certificación, cuando en otros Campus tienen otras?**

AB: Hay otros Campus que tiene programas muy importantes con colegas muy reconocidos, que conozco (de hecho, participo como instructor esos programas de varios campus), pero compran los programas diseñados por otros o son programas más cortos. Éste programa que está diseñado desde adentro.



FM: Por eso no hubo que convencer a nadie, porque lo veníamos trabajando, tanto el Dr. Adrián Flóres en la administración anterior como el actual director, el Ing. Javier Benavides, compran esto porque son parte de esto, subidos en el barco. Han estado viendo los alcances, los proyectos, los resultados, dónde nos hemos estado moviendo, Porque no solamente nos quedamos en la región sino que esto también ha permeado en otros Estados de la República donde estamos participando.

**Tú hablaste de experiencias exitosas, grosso modo, ¿cuántas empresas habrán pasado por esta intervención que les dio esta riqueza a ustedes?**

AB: Yo diría que arriba de 40 grandes, transnacionales, y Pymes otras 20, y de esas 40 el 80% son del sector automotriz.

**¿Y qué para las licenciaturas, maestrías o diplomados, hay algo de Coaching?**

FM: Maestrías está centralizado en el Tecnológico a nivel nacional. Estamos trabajando e impulsando una propuesta para que se pudiera estudiar la posibilidad de abrir una maestría como tal.

Hay varios intentos aislados por diferentes lados y queremos ver si lo podemos conjuntar. No existe una carrera en Coaching. Campus Irapuato fue de los pioneros en poner un área de concentración para sus alumnos en los últimos semestres, donde tocaran esto. Estos mismos alumnos que participaron son los que hoy en día están en las organizaciones impulsando a sus jefes para que se metan a programas de capacitación y a programas de intervención.

**¿Esto funciona?**

AB: Tenemos que llegar por todos lados. Ahora, déjame platicarte un poquito cómo estaba el asunto del Centro de Coaching ©. Yo hasta hace 3 años pertenecí al ITESM. Hoy día el Centro de

Coaching © es independiente. En esto tenemos un joint venture lo cual es extraordinario y muy gratificante para ambas.

### Permítanme cambiar de temas: ¿A Félix qué le ha dejado?

FM: Como persona, como Félix, esto ha sido un camino impresionante. ¿En qué sentido? **Descubrir y darme cuenta que mi hacer puede impactar en el ser de los demás y que con esto soy pleno.** Salir de una sesión de coaching donde al coachee le pudiste ayudar a darse cuenta o a salir del atore en el que está, ahora sí como comercial: no tiene precio. Es una plenitud impresionante. Salimos después de cuatro días de la Certificación de Coaching, apaleados físicamente, apaleadísimos, pero con una plenitud que no puedo describir en palabras.

### ¿Cuál es tu profesión inicial?

Soy Administrador de Empresas con una Maestría en Innovación y Desarrollo de Empresas. En el camino Alberto convence al director de ese momento para que me inviten a certificarme como coach y a partir de ahí, **yo no tengo palabras más que de agradecimiento porque descubrí una manera de vivir. No hay vuelta. Si tú no tienes como coach una visión de servicio, desde mi punto de vista mejor dedícate a otra cosa.**

**Hablas con tal entusiasmo que contagia y se ve que te llena. Con tu visión, alguien que quiera ser coach ¿qué debe considerar?**

FM: **Que le nazca del corazón ayudar a alguien más.**

### Ese es el punto central.

FM: Ese es el punto central. **Si tú no tienes como coach una visión de servicio, desde mi punto de vista mejor dedícate a otra cosa.** Si tú no te pones al servicio de alguien más que tengas al frente ¿qué sentido tiene ser coach? El que importa es el que está en frente, nada más. Tú eres un espejo, una guía tal vez, hasta ahí. Él es el importante.

## ¿Qué te gustaría ver en coaching a ti en tu región, en la gente del país?

FM: Que se adoptara como lo que estamos proponiendo: un estilo de vida, un estilo tanto personal como organizacional. Las empresas hoy día, que son unas “fabricotas” en la región, son operadas por personas. Si esto lo permeas como un estilo de vida de las empresas vas a generar un crecimiento, un desarrollo en la región, en las personas, en las ciudades. Ese es parte del objetivo: que esto vaya permeando.

## Algún mensaje que quieras darle, tenemos lectores de muchas partes del mundo: ¿qué le dirías a estos lectores?



*“Si tú no tienes como coach una visión de servicio, desde mi punto de vista mejor dedícate a otra cosa”.*

FM: A cualquiera de los lectores es: ***si realmente tienes una “cosquillita” en el servicio al otro, experimenta coaching: vívelo, conócelo, esta es una excelente profesión.***

## ¿Si tienes una “cosquillita”?

FM: Sí, con la pura “cosquillita” que tengas, descúbrela, síguela. Un director de empresa que apreciamos mucho me dijo algo que realmente fue impactante: desde mi posición en la que me

encuentro, puedo ayudar a cambiarle la vida a los demás. Director de empresa manufacturera, totalmente humanizado, ***esa es la clave: la humanización de las empresas.***

**Esto decirlo hoy es ya algo, y que lo diga un director, hace diferencia.**

FM: Bueno, él lleva seis años trabajando esto, desde procesos de coaching, capacitación de su gente; él cree en esto.

Alberto: Leyendo tu curriculum y tus múltiples actividades y muy diversas: desde diseño gráfico, el arte, la comunicación, la consultoría, la pintura, haber trabajado en ingeniería de sistemas de transporte, mantenimiento industrial...Una pregunta que se antoja con toda claridad es ¿qué encuentras en esta diversidad de formación y actividades? ¿Qué le ha dado a Alberto esto?

AB: Mira, por un lado es una constante búsqueda de mí mismo. Tengo 28 años de matrimonio y le digo a mi esposa que tiene una gran ventaja porque está casada con muchas personas en una al mismo tiempo. Ha sido una constante inquietud de mi vida de encontrarme a mí mismo; he probado de todo y finalmente, gracias a Dios, hace 10 años me puso en el camino correcto, que es este; Me costó mucho trabajo encontrarlo. Si alguien dice lo flexible que soy y lo multitasking que soy, no tengo mucho pues que decir. He sido una persona profundamente insatisfecha conmigo mismo toda la vida y ahora finalmente creo que estoy llegando a casa.

**Y sumando todo esto, ¿qué es coaching, no técnicamente la definición, para ti qué es en su esencia?**

AB: Yo te respondería de la siguiente manera: dice Cristo que hay solamente dos mandamientos: uno es amarás a Dios por sobre todas las cosas, y el otro es amarás a tu prójimo como a ti mismo. Yo te diría que ***a través del coaching descubrí algo que es importante: que Dios, el otro y yo, somos uno mismo.***



*“...a través del coaching descubrí algo que es importante:  
que Dios, el otro y yo, somos uno mismo”.*

### **El otro en las empresas ¿hoy es más humano?**

AB: Quiere ser más humano y le cuesta mucho trabajo. Las presiones de los accionistas por incrementar los índices de ganancias están destrozando a los directivos, los están haciendo pedazos.

### **Coaching ¿qué tiene de diferente?**

AB: ***El coaching les permite regresar a mirarse ellos mismos, darse cuenta de todo lo que se han perdido.*** Te cuento una anécdota: cuando estábamos en Alemania, al grupo de 20 personas que maneja 50,000 empleados en una fábrica se le ocurrió contratar un castillo medieval, y en este castillo hicimos la ceremonia del té japonés zen, en donde uno tiene que tardarse una hora y media para preparar una taza de té, porque tiene que estar en el aquí y ahora permanentemente, perfectamente conscientes sin que la mente brinque de un lado para otro. Y uno de ellos habiéndose servido su taza de té en una taza translúcida, se sienta en una silla, y levanta la taza y veo que le ruedan las lágrimas. Le dije “Oye ¿qué te pasa? ¿Por qué lloras?”, y me dice “No estoy llorando”. Le digo “Como no, yo te veo”, y dice “No, mira, lo que me pasa es que estoy aflojando; tengo toda mi vida



tomando té y nunca había visto una puesta de sol a través de una taza. Me tengo que ir a mi casa ahorita”, y le digo “Pero esto no termina todavía; nos falta”. Dice “Tengo que hablar con mi esposa”. En ese momento “le cayó el veinte”.. ***El coachee cambia si quiere cambiar.***

**Y cambia su estilo de liderazgo.**

AB: Cambia todo en la vida porque cambia el software con el cual venía operando, que si bien le permite muchos resultados en otros niveles, en otros lo deja profundamente insatisfecho. No se da cuenta del precio que está pagando. Además se da cuenta que puede lograr esos mismos resultados y mayores, cambiando su forma de ver las cosas. Y eso no tiene precio. Mira, yo he cometido muchos errores en mi vida (si quieres lo pones en la entrevista); he dañado a seres humanos, pero he ayudado a otros a salir del lodo. Yo no sé mi balance final en todo esto.

**Pero has ayudado a otros a salir del lodo. ¿Qué te ha dejado a ti toda esta experiencia?**

AB: Finalmente, haber encontrado el camino de vuelta a casa.

**El camino de vuelta a casa. Luces muy satisfecho y emotivo.**

AB: Es que no hay de otra ¿no? Digo, no sé, pero para mí esto es la vida.

**Cuando platico con personas como ustedes, cuando encuentra uno esto, se da cuenta de la esencia del coaching, llámese como se llame, como sea: tocar al ser humano en lo más profundo.**

AB: Por eso es importante el esfuerzo que tú haces, Luis Fernando.

**Gracias.**

AB: Hay coaches allá afuera que salen o proliferan como hongos después de la lluvia... No se vale, porque si tienes otra persona en frente, que es un ser humano legítimo como tú, que eres tú, utilizar algunas herramientas para quitarle al otro la escalera y dejarlo colgado de la brocha, es terriblemente peligroso, es terriblemente irresponsable.

**Esto nos lleva a una pregunta con tu experiencia, ¿qué puede hacer alguien que auténticamente esté interesado en coaching, considerando tanta información que hay?**

AB: Mira, yo lo primero que le diría sería un poco parafraseando lo que decía Félix, ***el COACHING no debería ser una manera de buscar ingresos, debería ser una forma de ser.*** Los ingresos llegan y es una profesión bien pagada, pero no es ese el objetivo por lograr. ***Yo le diría a una persona que busque, que le atraiga el asunto del coaching, que primero se responda la pregunta ¿qué tipo de persona quiero ser?, no qué es lo que quiero hacer, sino qué tipo de persona quiero ser*** y que se acerque, que averigüe, que investigue, que se someta a algún proceso de coaching con alguna de las personas que visitan tu blog. Nosotros tenemos algunas horas de coaching pro bono. Cuando alguien así se me acerca en lo personal, yo no le cobro ni un centavo, o sea le puedo dedicar un par de horas a esto y no le cobro nada, si llega con esta inquietud legítima de decir “Mira yo quiero consultar con alguien esto”.

**Alberto a ti te han hecho muchas entrevistas, ¿hazte una pregunta que no te hayan hecho?**

AB: Yo me preguntaría a mí mismo si de alguna manera me gustaría vivir 100 años y yo te diría que no, que me puedo morir ahora y ya está.

**¿No te gustaría vivir 100 años?**

AB: Me puedo morir ahora.

**Alberto, pues felicidades... ¿algo más que quieran agregar?**

AB: Darte las gracias por este tiempo. Yo creo que lo que hacen ustedes es extremadamente valioso. Gracias de corazón porque es importante cuidar esto. El coaching es en este país un bebé que tiene muy poco de nacido y que corre el riesgo de prostituirse y no podemos permitir eso, o por lo menos no podemos dejar que eso pase en el corto plazo. Lo que hagamos y lo que hacen ustedes con este esfuerzo, es muy loable.

**Gracias a ustedes.**



**TEC de Monterrey®**  
DEL SISTEMA TECNOLÓGICO DE MONTERREY

**Dr. Alberto Beuchot y González de la Vega**

**[alberto.beuchot@itesm.mx](mailto:alberto.beuchot@itesm.mx)**

Es Licenciado en Arquitectura por la Universidad Iberoamericana; Maestro en Diseño Gráfico con especialidad en cartel por la Academia de Bellas Artes de Varsovia; Maestro en Educación con especialidad en Lingüística Aplicada por el Tec de Monterrey (mención honorífica); Doctor en Innovación y Tecnología Educativas (DITE) por el Tec de Monterrey (mención honorífica), especializándose en patrones de comunicación y relaciones interpersonales entre adultos. Es coach empresarial por parte de Newfield Consulting, graduado del Seminario Avanzado de Coaching y Senior Coach Certificado en el Programa Internacional de Coaching Avanzado de Newfield Consulting.

Fue gerente de diseño de Ingeniería y Sistemas de Transporte Metropolitano (ISTME), filial del Grupo ICA encargada de planeación de líneas del metro. Dirigió y fue dueño del despacho Acabados y Mantenimiento Industrial Lomas (AMILSA) durante diez años. Es también perito traductor por el Poder Judicial del Estado de Guanajuato y director de Traducción Técnica Integral (TTI), empresa de traducciones corporativas.

Ha participado en diversos congresos nacionales e internacionales (III Congreso Internacional en Educación, en el II Congreso Nacional Socioeducativo, en el XVI Simposio Internacional de Computación en la Educación, en la II Conferencia Internacional sobre Factores Humanos Aplicados y Ergonomía, en el I Foro Internacional sobre Coaching y en la Conferencia sobre Desarrollo Sostenible en Pécs, Hungría 2010, I Congreso Internacional Profilingvalues, Munich 2011) y ha publicado diversos artículos en revistas nacionales e internacionales sobre educación y coaching (Journal of Distance Education/Australia, el International Journal of Coaching in Organizations/EU, el Coaching Magazine International (España), Coaching World de la International Coach Federation, Image System de la Asociación Interamericana de Coaching, en la página de la World Association of Business Coaches y la revista de la Escuela de Graduados en Educación, Monterrey), y sobre hermenéutica cinematográfica (Revista de Humanidades del Tec de Monterrey). En noviembre de este año, LIMUSA/TEC publicó su libro “Espejos de Luz: Aproximaciones a la Hermenéutica Cinematográfica en Tres Casos” (Ganador del Tercer Lugar del Premio Rómulo Garza por Escritura de Libros, 2007). Es coautor del libro “Incursiones Ontológicas”, texto sobre coaching ontológico. El Coaching Magazine Internacional le dedica la portada y una entrevista en su número 15 (mayo 2011).

Fue articulista del diario El Sol de Irapuato por diez años y por cinco años del diario AM. Publica semanalmente un par de columnas editoriales: “Palabras Ajenas” y “La Casa, el Cuerpo y los Elementos.” Ha publicado en el diario La Jornada y es miembro del Seminario de Cultura Mexicana, corresponsalía Irapuato. Ha publicado un poemario colectivo de poetas irapuatenses (“Encuentro”) y un texto sobre la relación entre sexualidad, arquitectura y vida cotidiana (“La Casa, la Sexualidad y los Elementos: Una Historia Natural”). Ha participado en más de 17 exposiciones colectivas e individuales de gráfica y plástica, incluyendo una en Canadá y otra en Varsovia. El número 14 de la revista de arte México Sobre Muros publicó parte de su obra.

Impartió clases en la Universidad Iberoamericana y en la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Azcapotzalco. Cuenta con 21 años al frente de grupos de preparatoria, profesional y maestría. Ingresó al Tec de Monterrey al campus Irapuato en 1989, donde se ha desempeñado diversos cargos (director del departamento de lenguas, director de difusión cultural, senador académico, coordinador del comité de lenguas de la ex Rectoría Zona Centro) y ha impartido las materias Historia del Arte, Metodología de la Investigación Científica, La Ciencia en el Siglo XX e Inglés para Negocios. De enero de 1995 a enero del 2002, fue miembro del núcleo básico del Centro de Aprendizaje y Enseñanza (CAE) del Tec de Monterrey Rectoría Zona Centro. En el 2002 fue miembro el Centro de Investigación para el Modelo Educativo (CIME) de la Rectoría Zona Occidente del Tec de Monterrey. Actualmente, es profesor titular en preparatoria y profesional. Diseña e imparte, en el Campus Irapuato del Tecnológico de Monterrey, el Diplomado en Historia del Arte, el Seminario de Temas Selectos de Historia del Arte el Diplomado en Divulgación de la Ciencia, el Diplomado Desarrollo Personal a través del Cine, el Seminario sobre el Arte de Transformarse en Persona, el Diplomado en Análisis del Pensamiento Religioso y el Diplomado en Simbología e Iconografía Tradicional, de los cuáles es diseñador y titular.



Recientemente, lanzó el Seminario en Coaching Educativo y el Seminario en Coaching para Padres, así como el Seminario en Introducción al Coaching Empresarial (Parte 1: Reencuentro, 48 horas), (parte 2; Trascendencia, 36 horas) y (Parte 3: Inmersión, 36 horas). Ha sido distinguido en 10 ocasiones como mejor profesor de preparatoria. En mayo del 2005 le fue otorgado el Borrego del Bienio como mejor profesor del Campus Irapuato y en mayo del 2008 el Borrego al profesor mejor evaluado de la Preparatoria del Campus Irapuato. En septiembre de 2013 fue nombrado el profesor más influyente del Campus Irapuato en el marco del 70 Aniversario del Sistema Tec de Monterrey. Fue Consejero Electoral por el 09 Distrito Federal Electoral del IFE en Irapuato para las elecciones de diputados y senadores en 1997, 2000, 2003 y 2006.

Es consultor de los departamentos de extensión y vinculación de los campus Querétaro, San Luis Potosí, León, Irapuato y Chihuahua. Es agente capacitador externo certificado por la Jefatura de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Guanajuato y durante los últimos seis años se ha dedicado al diseño, desarrollo e impartición de diplomados, talleres, programas y cursos relacionados con la ontología del lenguaje, la comunicación efectiva, la formación de recursos humanos, la formación de equipos de alto desempeño y la coordinación de acciones, el liderazgo personal, la inteligencia y competencias emocionales en el ámbito educativo y empresarial, y la solución y manejo de conflictos, así como a coordinar y realizar procesos de coaching empresarial. Entre sus clientes están Altec, Inland, Caja Libertad, Cartec, Condumex, Banamex, Seguros New York Life, PPG Industries, Danone, Empacadora Celaya/Capistrano, Qualtia, Calzado Andrea, Flexi, UPAEP, ITR, Metso Minerals, CFE, Colegio del Bosque, ISSSTE San Luis Potosí, ASES, Gigante Verde, Volkswagen Puebla y VW Wolfsburg (Alemania), SEP Guanajuato, SEP Irapuato, Tec de Monterrey Campus Puebla, León, Irapuato, Querétaro, San Luis Potosí, Chihuahua, Cd.

Juárez, COESAMED Irapuato, Continental FIPASI, Las Colinas (socio externo para el TDW Talent Development Workshop para América Latina), Conti Finance Center, IXE, Deloitte, Presidencia Municipal Irapuato y Salamanca. ETN, FEMSA Celaya, BOS, Gobierno del Estado de Guanajuato.

Es fundador de la Red de Coaching Empresarial. Actualmente, es el Director del Centro de Coaching Empresarial. Es miembro de la AIAC, la ICF y de la WABC.

En mayo 2013 lanzó la Certificación en Coaching Personal y Organizacional© (220 horas) bajo el sello del Tec de Monterrey. [www.certificacion-coaching.org](http://www.certificacion-coaching.org)

**MID Félix Arturo Martin Prieto**

**[felix.martin@itesm.mx](mailto:felix.martin@itesm.mx)**

Es Licenciado en Administración de Empresas por el Tecnológico de Monterrey Campus Irapuato. Graduado de Maestría (Master's Degree) en Innovación y Desarrollo de Empresas por el Tecnológico de Monterrey en el Campus Irapuato, en Diciembre de 2009. Certificado como Coach Ontológico por Newfield Consulting obteniendo el título de Certified Coach Jr. en el 2007. Obtiene una Certificación en Comercio Internacional por el IEB (Inst. de Estudios Bursátiles de España) en Julio de 2002.

Actualmente se desempeña como Director de Extensión y Maestrías en Línea del ITESM Campus Irapuato desde Febrero de 2006 siendo responsable de un equipo de 6 personas directas y más de 20 instructores en diferentes disciplinas. El objetivo de esta oficina es el generar recursos adicionales para el Campus, a través, de la venta de programas tanto de capacitación como de consultoría, así como la creación y desarrollo de productos a la medida de las necesidades de las empresas y/o clientes. Así mismo de la promoción de los programas de Maestría en la región. Como parte de las actividades está el llevar relación con gobiernos municipales, estatales, federal, así como cámaras empresariales, patronales, etc.

Como Coach Ontológico Certificado, es parte del equipo del Centro de Coaching Empresarial, donde es instructor del Seminario en Coaching Empresarial para Directivos con los temas de: Comunicación Efectiva, Inteligencia Emocional, Liderazgo de Servicio, Coordinación de Acciones, Integración de equipos de trabajo (Team Bulding). Así mismo participa en procesos de Coaching empresariales en compañías como Metso Minerals, Continental (FIPASI, Colinas, Finance Center, Planta 2 Cd. Juárez), Danone, Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato (ISSEG), Gobierno Municipal de Irapuato, Gto.; Gobierno del Estado de Guanajuato, ConAgra Foods y Gigante Verde, GM Planta Silao, Tenneco, Henkel, entre otros. También ha participado como instructor del Programa Certificación en Coaching Personal de Campus Aguascalientes y como instructor del Diplomado en Habilidades Gerenciales en Campus Irapuato y Cd. Juárez.

En la actualidad es miembro fundador e instructor de la Certificación en Coaching Personal y Organizacional que se impartirá durante 2013 y 2014. En los programas de intervención en las empresas cuenta con más de 400 hrs. de Coaching

Personal y Organizacional. Ha participado como instructor / consultor en temas como Planeación Estratégica y Planeación de Ventas, Liderazgo y Team Building.

Como conferencista ha participado en foros de más de 400 personas en la Universidad de Guanajuato en temas como: liderazgo, emprendimiento y coaching. Durante 2005 funge como Ejecutivo de promoción de Maestrías en Línea y programas de capacitación, así como Coordinador del Plan Municipal de Planeación 2005-2035 para la ciudad de Irapuato, con el ITESM Campus Irapuato. Previamente de Enero de 2004 a Enero 2005, funge como Ejecutivo de Cuenta para Casa de Bolsa y Cambios en Grupo Financiero Monex, habiendo aumentado la cartera de clientes y de ingresos en más de 10 millones de pesos.