

EVA LÓPEZ- ACEVEDO, ESCUELA EUROPEA DE COACHING



“La Escuela lleva 10 años en Europa, hemos formado a más de 2500 profesionales y trabajado con más de 200 empresas”

Entusiasta, emprendedora, visionaria, esa es la personalidad de Eva López-Acevedo, socia fundadora y Directora Ejecutiva de la Escuela Europea de Coaching quien estuvo en México, con motivo de los programas de la EEC y aprovechamos para sostener una entrevista, la cual le agradecemos profundamente.

Eva, conocemos en México a la Escuela Europea de Coaching, principalmente por su programa de Coaching para Equipos, promovido exitosamente por Marcelo Lehmann. Más pláticanos sobre la Escuela y ¿qué los trae hoy a México?

“Efectivamente, hace ya seis años que impartimos con éxito aquí en México el *Programa Internacional de Coaching de Equipo*, un entrenamiento para personas que ya son coaches profesionales.

La primera vez que vinimos, sorprendió mucho nuestra forma de trabajar, nuestra capacidad de aterrizar las distinciones y la metodología del Coaching Ontológico a una praxis efectiva y enfocada a resultados.

Seis años de experiencia aquí y de testimonios muy positivos, al final nos hizo pensar en la posibilidad de traer el *Programa de Certificación en Coaching Ejecutivo*, que lleva 10 años rodado en Europa. El programa se dirige a personas que quieren entrenarse con nosotros para ejercer como coaches profesionales y obtener la certificación ACTP (Accredited Coach Training Program) de la International Coach Federation (ICF).

Por fin, la promoción que arrancó en abril, será la primera promoción de Coaches certificados con nosotros en México. Y estamos encantados de que haya tenido una acogida tan fantástica.

Hasta ahora, nuestro alcance en España, Italia, Portugal y aquí en Latinoamérica se debía principalmente a los proyectos en empresas con Procesos de Coaching individual y de equipos,

Programas *In Company* o Entrenamientos para Directivos. En 10 años, en la EEC hemos formado a más de 2.500 profesionales en todo el mundo y trabajado con más de 200 empresas. Lo que la gente no suele saber es que, además de trabajar mano a mano con empresas, ofrecemos programas de especialización para Coaches, ya sean Coaches formados con nosotros o formados en otros centros”.

¿Especialización de otro nivel?

“Sí, son programas para Coaches en ejercicio que quieren especializarse en áreas como Coaching de Equipos o Coaching Político. También a través de varios formatos de Supervisión para coaches. Por otro lado, en la EEC hemos abierto la mirada sobre el coaching ejecutivo para ofrecer proyectos para perfiles singulares como pueden ser adolescentes, *seniors* (personas mayores), emprendedores, docentes, etcétera”.

¿Productos de vanguardia?

“En Europa sí que son programas de vanguardia. Aquí no sé si podrían calificarse de vanguardia, pues no conocemos tanto el mercado, no sabemos cuantos programas para estos colectivos puede haber.

En cuanto al otro 50% de nuestro negocio, la prestación de servicios profesionales especializados de Coaching para empresas, ahí tenemos amplia capacidad territorial. Tenemos un *pool*/internacional de Coaches capaz de prestar cualquier tipo de servicio de Coaching en cualquier país de Europa o Latinoamérica y tenemos también varios Coaches en Estados Unidos.



“Nuestro objetivo es trabajar en México, Argentina, Colombia y Chile y acercar nuestros programas con toda la decisión del mundo”

Nuestro objetivo es trabajar en México, Argentina, Colombia y Chile y acercar nuestros programas con toda la decisión del mundo”

Usted ya tiene trabajando un tiempo en México, ¿Cómo son los clientes mexicanos comparados con los europeos? ¿Cómo los podrías describir?

“Yo diría, por lo pronto, que en mi percepción ***en México están muchísimo más abiertos a la posibilidad y al cambio***, veo una apertura mental mayor acá que en España. Debido a la crisis, en España hay una emoción contagiosa de desánimo y a veces nos falta esa apertura, esa capacidad de tirar para adelante que veo aquí. Para nuestra desgracia es una emoción muy contagiosa, es decir, es fácil encontrar gente, incluso emprendedores, que dicen *‘bueno como está todo, que difícil es esto’*, que ponen límites. Pero, en realidad, los límites están en ellos. Es verdad que la situación económica no es la mejor, pero de nosotros depende alcanzar nuestros objetivos. Por otra parte, en las organizaciones vemos a altos directivos que tuvieron éxito y, ahora, en el contexto de dificultad, les cuesta más trabajo identificar qué se puede hacer al respecto. Están cómodos diciendo: *‘bueno si llegué hasta acá es porque soy un excelente profesional, ¿cómo*

*es que ahora tengo que cambiar algo?'. Cuesta transmitir la idea de que no podemos jugar con las mismas reglas, cuando el juego ya es otro. En España no encontramos esa apertura mental tan fácilmente, **tenemos una amplia experiencia en luchar a diario contra el escepticismo**".*



Y con esta situación ¿cómo reciben a la EEC?

“En nuestro caso creo que nos reciben bien, primero porque llevamos ya seis años haciendo un programa para Coaches y porque son los colegas del Coaching con gran experiencia, los que nos han dado esa autoridad y confianza. Y eso es un orgullo. Ellos han generado una imagen nuestra de rigor, de profesionalidad, una buena imagen de marca y de servicio”.

¿Cómo llega Eva al Coaching?

“¡Uffffff! es una larga historia. Soy Licenciada en Derecho, no digo que soy abogada porque nunca ejercí. La carrera me amuebló jurídicamente la cabeza pero mi intención era moverme en el

mercado, vender, tenía cierta habilidad comercial. Primero trabajé en una multinacional francesa vendiendo aluminio. ¡Imagínate!, fue una gran experiencia. Luego, también a nivel comercial, trabajé en una constructora y promotora inmobiliaria. Más adelante, me dediqué a organizar seminarios y conferencias para altos directivos. Procuraba ofrecer seminarios que dieran información valiosa para la toma de decisiones o para apagar el fuego que pudiera estar a punto de incendiar la mesa de algún empresario.

Era una empresa familiar en la que aprendí y crecí muchísimo. Me hizo ver que, entre los directivos y empresarios españoles, había una gran necesidad de desarrollo. Los profesionales que asistían estaban muy capacitados técnicamente, eran muy potentes en su área de especialidad, sin embargo tenían muchas carencias en otras habilidades directivas, a la hora de comunicarse, de relacionarse con sus equipos... En aquella época (te hablo de los años noventa) había un estilo de dirección transaccional, que era más del siglo XIX que del XX: >yo tengo la visión, te digo que hagas y te pago por ello', '*piensa pero lo justo, solo obedece*'.

En el año 1998, cuando mi jefe vendió la compañía, decidí saltar a la piscina y montar mi propia empresa.

En un principio me centré en seminarios y conferencias y en formarme como Coach. También me involucré en procesos de evaluación de 360° y me di cuenta de que ésta era una herramienta muy potente. Permite que un directivo vea cómo es percibido en su contexto profesional y contrastar esta percepción con la que tenga él de sí mismo. Y claro, hay muchos que se llevan sorpresas al comprobar que existen brechas significativas entre la percepción de uno mismo, la de colaboradores, colegas y jefes. Aprendí que no bastaba con acompañar como consultora a los directivos evaluados en un 360°, para que *se tragasen la píldora con más suavidad*, sino que había que hacer algo más. Descubrí que la gente hace lo mejor que puede en cada momento y que cuando a veces reciben información de esas

características, que es dura, se sienten bloqueados: *‘¿qué hago ahora con esto, si yo lo he hecho lo mejor que he podido?’*.

Fue entonces cuando me formé como Coach con una escuela inglesa, pues en España no había ningún programa potente. A los dos años mi actual socia, Silvia Guarnieri, llegó a España de Argentina y al buscar en Internet Coaching aparecí yo... ¡Así nos conocimos! El Coaching nos unió de por vida. Cuando la conocí, me di cuenta de que el programa que yo había cursado abordaba el Coaching con “c” minúscula, y que sin embargo Silvia hacía Coaching con “C” mayúscula.

Entre las dos, decidimos crear un programa nuevo que combinara nuestras dos culturas. Silvia tenía una formación de dos años de carrera como Coach y es súper creativa, viene de una cultura en donde la creatividad, la imaginación, lo volado está a la orden del día.

Sin embargo, en España el formato tenía que ser otro, tenía que ser un programa con los pies en la tierra. Al principio de los 2000, muy pocos españoles sabíamos qué era Coaching. Los clientes nos decían *“¿a mi me vas a cambiar? ¡No!”*. Construimos una combinación entre lo volado y disperso con lo terrenal, lo concreto y orientado a resultados.

Eso fue lo que hicimos, constituimos la Escuela Europea de Coaching en el 2003, hace 10 años, y desde entonces el *Programa de Certificación en Coaching Ejecutivo* ha ido ganando en experiencia, hemos ido incorporando la mayor parte de nuestras vivencias, de nuestros aprendizajes, incluidos los errores, ***y tenemos ahora un programa muy potente, por lo menos eso es lo que nos dicen los mas de 2.500 Coaches que hemos formado en estos 10 años.***

Ha sido un gran crecimiento, la verdad, sin ninguna afán de expandirnos por expandirnos, sino que, de repente, venía gente de Italia a formarse con nosotros y pensamos ¿por qué no montar en Italia? Allí, actualmente tenemos cinco escuelas. Unos colegas

nuestros que adoramos, que eran ya magníficos consultores de estrategia en Portugal, se formaron desde el inicio como Coaches con nosotros y, como dicen ellos, somos *parceiros*, es decir somos socios de la Escuela que tenemos en Lisboa. A partir de ahí, todo ha ido evolucionando”.



“Es legítimo ganar dinero, es legítimo luchar por lo que uno quiere, pero no a costa de todo y sobre todo no a costa del otro, creemos que se pueden hacer grandísimas cosas cuidándose uno y cuidando al otro”

¿Habrá una necesidad compartida de la gente, del mundo, estamos en otra época?, ¿qué será?

“Yo creo que, insisto no sé acá, pero esa evolución económica que hubo en España, y esa es de nuevo mi opinión, ha hecho que se pierdan ciertos principios y ciertos valores, como que todo vale. Todo ha sido válido hasta que nos hemos dado el castañazo y eso nosotros lo hemos visto hace tiempo. Es decir, es legítimo ganar dinero, es legítimo luchar por lo que uno quiere, pero no a costa de todo y, sobre todo, no a costa del otro. Creemos que se pueden hacer grandísimas cosas cuidándose uno y cuidando al

otro. Creemos que es, precisamente, como se logran los planes y proyectos: cuidándose uno y cuidando al otro. Me refiero, sobre todo, en las empresas”

Con esta visión y este cúmulo de experiencia, para ti: ¿qué es Coaching?

“**Coaching para mí es una filosofía de vida**, sin lugar a dudas, porque el Coaching no es una metodología que se aprende y se practica, tampoco es un traje a medida, es algo que te tatúas, es algo que vives en primera persona y que, por tanto, es tu forma de estar en el mundo. Para mí eso es Coaching, es escuchar de otra manera, es conversar de otra manera. En cierto modo, es una constante preocupación por revisar qué tipo de observadores estamos siendo en cada momento. Y eso es aprendizaje permanente. Todos tenemos conversaciones permanentes con nosotros mismos, y eso no lo podemos evitar. Estas conversaciones nos pueden aportar capacidad de acción o limitarla: el estar cotejando permanentemente si esa interpretación podría cambiarla por otra que me diera más poder, es un ejercicio difícil pero que un buen Coach se hace, y cuando no lo hace aparece rápido un punto de ceguera que puede limitarle. Es bueno que se junte con otros Coaches, que lo supervisen y le acompañen en su crecimiento personal y profesional continuo”.

¿Cómo puede una persona ser un buen Coachee?

“Un buen Coachee... ¡Uffff! Esa es una pregunta que no me habían hecho nunca. Creo que **lo único que esperamos de un Coachee es que se abra a la posibilidad**. En España encontramos con mucha frecuencia gente que dice ‘yo ya no voy a cambiar, yo soy así’ entonces el poder encontrar un Coachee que crea que está siendo así, pero que puede ser de otra manera, nos permite trabajar mejor”.



“lo único que esperamos de un Coachee es que se abra a la posibilidad”

¿Y cómo se escoge a un buen Coach?

“En nuestra forma de intervenir en las organizaciones, normalmente el Coachee puede elegir a su Coach, aunque yo no soy muy partidaria, a menos que sea alguien que ya haya pasado por procesos de Coaching y sepa en qué consiste el proceso y qué le puede aportar un coach. Digo esto porque, en España, todavía se confunde el ser un Coach profesional con contar con un nutrido bagaje profesional. Por ejemplo, en una empresa se valora más si el Coach ha sido, además, alto directivo que haya ocupado puestos de alta responsabilidad. Creo que lo importante es ser un buen Coach. Evidentemente, el bagaje empresarial aporta conocimiento del contexto y de cuál es la situación en la que puede estar en un momento su Coachee, entender lo que le ocurre. Pero para mí, tiene mucho más peso el que sea un buen Coach que el *background* que haya tenido antes. Y en mi experiencia, si el que elige es el Coachee, no siempre lo elige con

ese criterio. Lo que nosotros podemos hacer es indagar el tipo de necesidades o los retos a los que se enfrenta el Coachee e indagar quién sería el que mejor Coach que pudiera acompañarle para resolver necesidades, y ese es el Coach que presentamos. Si bien está la garantía de que es siempre el coachee el que valida al Coach, es él quien le da autoridad para trabajar, es decir, que el Coachee es el que tiene que estar contento, tiene que haber una cierta química, que se sienta a gusto, que se sienta en confianza. Y si es así, ese es el Coach que le va bien, sino es así, nos lo dice a través de una evaluación de satisfacción y rápidamente le ofreceremos otro, esa es la mayor garantía. Hacemos un poco de *Celestinos*, procuramos casar el perfil del Coachee, sus necesidades, sus retos y sus áreas de mejora con las diferentes características y experiencias de nuestros Coaches. Normalmente acertamos más damos la garantía de satisfacción, digamos, si en la primera sesión no hay química le proponemos otro Coach”.

Coaching ¿una nueva profesión?

“Sin lugar a dudas. Yo creo que ya no tan nueva porque como bien decías al inicio de la entrevista, cada vez son más las organizaciones que solicitan Coaches, cada vez son más las empresas y ya no tan grandes las que demandan servicios de Coaching. Nosotros tenemos varios ejemplos de empresas familiares en nuestro país, que componen claramente el tejido empresarial, en las que se juntan dos necesidades bien distintas: las necesidades empresariales, de mercado, de negocio, por un lado, y las necesidades familiares, las relaciones y los conflictos que generan los lazos de sangre, por otro. En muchísimas ocasiones esos lazos son el motor-impulsor de los negocios y de esas empresas aunque muy a menudo el ser familia se convierte en problemas y obstáculos que, incluso, pueden hacer peligrar la continuidad de la empresa. Y luego además son empresas, no digo herméticas, pero claro, cuando trabajan con un Coach no solo están hablando del negocio, también hablan de su familia y aunque el Coaching implica total confidencial, a las empresas familiares les cuesta mucho más abrirse y mostrarse vulnerables”.

¿Conversaciones pendientes?.

“Nosotros decimos, y no lo hacemos en broma, que ejercemos de fontaneros en las empresas, porque desatascamos conversaciones. Las organizaciones son engranajes de personas que están permanentemente conversando para coordinar acciones y obtener resultados. Cuando hay conversaciones pendientes, el engranaje se atasca y chirría. Las habilidades de Coaching y las habilidades conversacionales es casi siempre como poner un aceite milagroso para que todo vuelva a fluir”.



“Las organizaciones son engranajes de personas que están permanentemente conversando para coordinar acciones y obtener resultados, cuando hay conversaciones pendientes el engranaje se atasca y chirría”

En México tenemos alrededor de 3, 000,000 de empresas entre micros, pequeñas, medianas y grandes. Es el universo de líderes naturales que tienen en sus manos el cambio, ¿qué les dirías?.

“Yo diría que el rol del líder es vital. El líder es el que en un negocio incipiente tiene la visión y el que en un principio, a veces a puro pulmón, sin mucho apoyo, tira adelante porque cree que

puede. **Ésa es su mayor fuerza, el creer que es posible** sacar adelante esa empresa o ese negocio. En Coaching, empezamos con la primera conversación sobre las afirmaciones o declaraciones, revisamos tal cual las entiende el cliente en su cabeza. Siempre hay una brecha interpretativa, por lo cual hay que esforzarse para tener una visión, transmitirla y convertirla en motivadora para que sus equipos de colaboradores la sientan como propia y se comprometan. Eso no nos lo han enseñado en ninguna universidad y, sin lugar a dudas, ha habido muchísimos líderes que lo lleven en el ADN de forma innata e intuitiva. Los que no lo hemos llevado en el ADN, pues lo tenemos que desarrollar. Yo digo que ahí las habilidades de Coaching son altamente efectivas, digamos, que es un músculo que todos tenemos pero que nos hace falta desarrollarlo. En España, por ejemplo, en la bonanza no hizo falta desarrollarlo, bastaba con ser buen técnico y todo iba de maravilla. Sin embargo, ahora es un músculo que tenemos que entrenar y no sabemos cómo. La buena noticia es que hay una tabla de gimnasia que para mí son las habilidades de Coaching, que se pueden entrenar para hacer las cosas mejor.

Sobre esto, te comento: las personas que se quieren convertir en Coach al principio no siempre lo saben. De hecho, nuestro primer módulo de trabajo, los cinco primeros días del programa de certificación, lo recomendamos altamente a personas que quieren mejorar su liderazgo, su capacidad de comunicar y su forma de relacionarse profesionalmente. Estas primeras habilidades son las competencias básicas que debe manejar un Coach. El resto del programa es una inmersión total en cómo desarrollarlas, en cómo incorporarlas, en cómo manejarlas con soltura para ejercer como Coach pero también para ser un buen líder. Si viene un directivo a los cinco primeros días sin afán de convertirse en Coach y *aprehende*, puede hacerlo suyo y, por tanto, soltar viejos hábitos en cuanto a su forma de conversar, a su forma de escuchar, su forma de relacionarse o su forma de dar *feedback*, si es que lo da, pues seguramente saldrá en parte renovado, con muchas ideas nuevas y con muchas cosas que, seguramente, le

hagan mucho ruido y cambie en su forma de liderar e incluso en su forma de trabajar”.

¿Y se puede convertir en un buen Coach?



“Coaching para mí es una filosofía de vida”

“Bueno, a partir de ahí, si quiere continuar la carrera de Coach fantástico, pero para gente que simplemente quiera mejorar sus habilidades directivas, esos cinco primeros días de la carrera de Coach ya le van a suponer un antes y un después.

El resto: ¿qué puede esperar un empresario o un directivo de la Escuela Europea de Coaching? Por nuestra parte, de acuerdo a sus necesidades sean las que fueran y con el mayor rigor y honestidad, hacer una propuesta de lo mejor de nuestros servicios, en el caso de que pensemos que podemos ayudarle de alguna forma, hacemos entrenamientos muy ad hoc a las necesidades que tengan de desarrollo desde muy distintos colectivos: no es lo mismo un comité de dirección que tenga la visión de cambiar lo que sea, o de ser más proactivos o de ser más innovadores o de ampliar el negocio o de internacionalizarlo o, por ejemplo, un director de marketing que su necesidad

imperiosa sea delegar porque ya no puede con su agenda, ni con su vida y el día menos pensado le va a dar un infarto. Cada empresa tiene sus necesidades cuando acuden a nosotros y nos dan la confianza. A veces, es trabajar con una visión mucho más amplia de lo que ahora mismo tienen en mente. Eso está ocurriendo en España con esta crisis que estamos padeciendo. Esta emoción que ha invadido a gran parte de la sociedad. Vemos con lástima que muchas empresas apuntan hacia el futuro posible predeterminado por el pasado y con las condiciones que hoy se dan, sin embargo, ni siquiera van a alcanzar ese futuro posible. De tal manera, que les invitamos a que ¡caray!, piensen en grande y apunten a un futuro deseable porque no hay mal que cien años dure. Si apuntas a un futuro ideal o deseable mucho más ambicioso, ese futuro te invitará a poner en práctica hoy, cosas muy distintas que las que te planteas pensando en el futuro posible o predecible por el pasado. Y seguramente harás cosas diferentes, más allá de lo que a priori pensabas posibles”.

¿Estas reflexiones y más podrán encontrar con ustedes?

Si, sin lugar a dudas.

Sin duda una gran recomendación es que se acerquen a ustedes, yo tuve la oportunidad de tomar el Curso de Coaching de Equipos y es toda una experiencia, a pesar de, en principio, ser escéptico. Algo más que quieras agregar no sin antes agradecerte este tiempo que ha sido muy disfrutable.

“Me alegra muchísimo que te gustara y que digas que eras escéptico. Hace poco en una graduación de coaches certificados por nosotros venía una persona con una dilatadísima experiencia en consultoría y reconoció en público que ella era absolutamente escéptica y que se temía que tras el Programa de Certificación de nuestra Escuela, ¡¡se había convertido en toda una fanática!! No queremos decir que deben convertirse en fanáticos pero sí abrirse a una posibilidad. Por ejemplo, en nuestros programas yo creo que el que vean muchas posibilidades de utilización viene dado

porque precisamente vamos incorporado todas las experiencias y todas las vivencias que vemos en la praxis y, sin esa experiencia y sin ese bagaje, yo creo que tendríamos un programa de certificación o unos programas de especialización mucho más teóricos que evidentemente aportarían, pero no tanto.”

¿Lejanos a las necesidades de aplicación?

“Sí, habría seguramente un *gap* entre lo que impartiríamos y lo que un Coach se encuentra cuando sale al mercado. Eso me gusta definirlo como que hay muchos programas y creo que hay que diferenciar entre el saber y el saber hacer. Saber de Coaching sabe muchísima gente y alguien que lea un blog y quiera saber de Coaching seguramente no hará falta que haga un programa, puede atender a seminarios la mayoría de ellos gratuitos, puede leerse todo lo que tenga a su mano, puede estar conectado a 500,000 blogs o ahora mismo con el mundo LinkedIn de grupo de Coaching y sabrá muchísimo de Coaching. Ahora bien, el saber es otra cosa. Cuando se acercan a la Escuela y nos preguntan ¿por qué la Escuela? o ¿para qué el programa de la Escuela? Yo digo: si quieres aprender un oficio, porque éste es un oficio artesanal, apúntate a nuestro programa, si quieres saber de Coaching no te hacemos falta. Si sin embargo quieres saber ***hacer Coaching*** podemos ayudarte.

Déjame decirte que tengo el gusto de conocer a varios de ustedes y se respira todo esto que tu dices, con Silvia, con Luis, con Marcelo, contigo, sin duda uno está en buenas manos y uno lo agradece. También comentarles que en las publicaciones de ustedes hay mucha información, ligas y videos en dónde como dices está el cúmulo de su practicidad. Eva muchísimas gracias y muchísimo gusto, te estaremos dando lata eventualmente.

“Por mi parte estaré encantada en todo momento de atenderlos. Muchas gracias por la entrevista. Espero que nos veamos pronto”.

<http://www.youtube.com/watch?v=OLf5QHPRjI>



<http://www.escuelacoaching.com>

info@escuelacoaching.com



Eva López-Acevedo

Semblanza

Está especializada en liderazgo transformacional. Es licenciada en Derecho, consultora, Coach PCC, conferenciante y facilitadora. Destaca como catalizadora en el desarrollo de altos directivos y de

empresas a través de habilidades directivas y de Coaching.

Como Coach y consultora

Antes de su llegada al mundo del Coaching, desarrolló gran parte de su carrera profesional en el ámbito de la consultoría. Esta visión completa su capacidad para plantear proyectos de Coaching en empresas.

Como directora ejecutiva

Es socia fundadora y directora ejecutiva de la Escuela Europea de Coaching, donde coordina la implantación y el desarrollo de proyectos en empresas. Ha dirigido procesos en más de cien organizaciones (nacionales y multinacionales), entre ellas, Siemens, Endesa Telefónica y Carrefour.

Como ponente

Ofrece conferencias en congresos, instituciones y empresas para dar a conocer el alcance de la disciplina del Coaching dentro de la estrategia empresarial.

Breve resumen del currículum

Es socia fundadora y directora académica de La Escuela Europea de Coaching. Professional Certified Coach (PCC) por la International Coach Federation (ICF). Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid (CEU San Pablo). Socia de ICF Chapter España.