

En breve

Trabajo infantil 215 millones de menores no tienen formación básica



► Cerca de 215 millones de menores son víctimas del trabajo infantil en todo el mundo, más de la mitad de ellos —115 millones— en las peores condiciones, según datos de la ONG Intervida, que advierte de que «al entrar en el mercado laboral prematuramente, se ven privados de la educación y formación básicas para que ellos, sus familias y comunidades tengan mayores oportunidades de una mejor calidad de vida». Ante la gravedad del problema, Intervida ha señalado que es necesario incidir en el acceso a la educación como «paso fundamental para garantizar la protección contra el trabajo infantil». Asimismo, ha incidido en la «urgencia» de adoptar medidas, políticas y programas «encaminados a garantizar que estos niños y niñas, especialmente los expuestos a las peores formas de trabajo, reciban una educación». A tres años para el cumplimiento de los Objetivos del Milenio, 67 millones de niños y niñas en edad de cursar la primaria continúan sin hacerlo. **EP MADRID**

Adecco Una empresa hotelera busca 1.000 trabajadores para el verano

► Adecco, empresa de trabajo temporal, busca 1.000 trabajadores para una compañía del sector hostelero de cara a la temporada de verano. Los puestos a cubrir van desde cocineros a camareros o auxiliares de servicio de limpieza. Además, la oferta lleva aparejada la formación en prevención de riesgos laborales y en manipulación de alimentos, así como continuidad laboral en otras empresas. El sector de la hostelería representa el 3,3% del total de la oferta de empleo en España y ocupa la décima posición en la lista de los 60 sectores que más empleo generan. Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre este sector dispara la contratación de personal llegando a duplicar su peso en el total de la oferta. **EP MADRID**

COMERCIAL JOYERÍA DE ACERO

María Banús, empresa internacional en expansión en España, busca para su equipo de ventas

COMERCIAL AUTÓNOMO A COMISIÓN

Con vehículo propio
Para representar sus artículos en la Comunidad Valenciana
Se valorará cartera de clientes y experiencia en el sector

Interesados, llamar al 696 388 425 o al mail: contacto@mariabanus.es

Cada vez es más frecuente leer en foros de formación, liderazgo, desarrollo personal, etc., sobre el coaching y de cómo se está implantando en las empresas. Los autores nos revelan qué hay de verdad o ficción en una de las piedras angulares de la preparación profesional en nuestros días.

Coaching: moda o realidad

Opinión

Óscar Miralles y Rut Roncal

► Director Mercado Comunidad Valenciana Tea-Cegos
► Consultora senior y coach ejecutiva en Tea-Cego

Cada vez es más frecuente leer en foros de formación, liderazgo, desarrollo personal... el tema del *coaching* y de cómo se está implantando en nuestra sociedad y en las organizaciones.

Y a pesar de que el *coaching* lleva utilizándose hace décadas (incluso siglos, si consideramos a Sócrates y a Descartes como los primeros coaches), parece que es hoy en día cuando se hace más frecuente la necesidad de un coach, o por lo menos parece existir una mayor demanda. Aún así, parece que todavía existe confusión sobre el *coaching*, sobre el mentoring y sobre la aplicación real en el ámbito profesional.

Para comprender cómo funciona el *coaching*, quizás es interesante conocer cómo funciona nuestra mente, en primer lugar, y así determinar si necesitamos un coach o sólo un/a amigo/a.

Nuestro cerebro está en constante funcionamiento, estamos pensando continuamente aun a pesar de no ser conscientes, y cuando hay algún tema que nos preocupa, nuestra mente no para de dar vueltas sobre el tema como si fuera un ordenador que tuviera activo un programa en paralelo a nuestra actividad diaria.

¿Cuándo nos damos cuenta de esto?, normalmente cuando estamos haciendo alguna tarea más bien mecánica y/o automática en la que no tenemos que centrar toda nuestra atención es cuando nos damos cuenta de cómo van circulando nuestros pensamientos por nuestra cabeza. Por ejemplo, cuando vamos conduciendo por una autopista es un momento perfecto para dar rienda suelta a nuestro cerebro y dejar fluir nuestro pensamiento.

Planteemos que tenemos un problema o situación a resolver en el trabajo o en nuestro ámbito personal, es algo que nos preocupa y que para nosotr@s es importante. Con el ritmo de vida que normalmente llevamos de forma acelerada, trabajo, casa, familia, más trabajo... no solemos dedicar un momento a profundizar

sobre este tema y seguramente esté ocupando esos «ratos de autopista» para darle vueltas y tratar de encontrar una solución aunque no nos sirva de mucho, pues aunque llegue a alguna «idea clave» el hecho de trabajar con el cerebro automático, me dificulta el fijar esa idea en la memoria, y cuando estoy más tranquilo/a en mi casa o trabajo y trato de recuperar esa idea, me sorprende con que no recuerdo claramente en qué consistía por mucho que me esfuerce en recordarlo.

Si realmente quiero profundizar sobre el tema, necesito trabajar sobre ello, no estar haciendo varias cosas a la vez, por lo que necesitaría pararme a pensar en un lugar tranquilo y hacer quizás la típica lista de pros y contras (la escritura es un fantástico método para profundizar en el pensamiento). Esto me permite un nivel de profundización mayor y quizás encontrar una solución adecuada.

Aún así, he de saber que la escritura automática o reflexiva (la lista) me permite profundizar sobre aquellas cuestiones que rondan por mi cabeza, facilitándome una mejor consciencia y una gestión emocional, pero normalmente sobre aquellas cuestiones sobre las que estamos dispuestos de forma consciente a reflexionar, no solemos plantear nuestros miedos, limitaciones, retos...

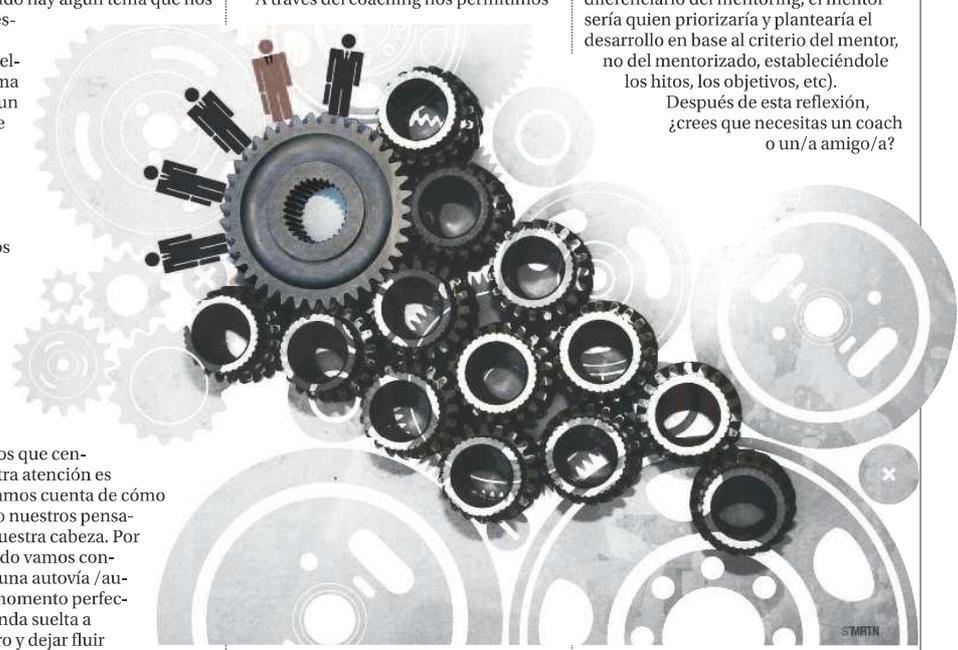
A través del *coaching* nos permitimos

A través del coaching nos permitimos profundizar y responder a preguntas que nos impiden actuar, nos están limitando o tenemos miedo a hacernos

ber para facilitarnos el ser conscientes sobre lo que estamos trabajando. Nuestro coach nos ofrece la posibilidad de ser conscientes de nuestro lenguaje, de nuestro pensamiento, de nuestros miedos y limitaciones... y hacernos responsables de las acciones que nos van a permitir cambiar.

De hecho, lo que nos permite un coach es hacernos conscientes y hacernos responsables de nuestras elecciones, porque quien elige el camino es el coachee, no el coach, éste nos dará la luz a través del túnel de nuestra consciencia y nos ofrecerá ver los caminos que van apareciendo en el proceso, pero es el coachee quien decide qué camino va a tomar y qué retos va a superar, por eso dentro de lo que es una organización podemos contextualizar el *coaching* o circunscribirlo en base a un análisis inicial (normalmente se suele realizar un 360º o alguna prueba de personalidad o de competencias) que permita orientar al coachee por qué ámbito/área quiere comenzar. Será él/ella quien priorice, el coach será su guía en el camino que elija (para diferenciarlo del mentoring, el mentor sería quien priorizaría y plantearía el desarrollo en base al criterio del mentor, no del mentorizado, estableciéndole los hitos, los objetivos, etc).

Después de esta reflexión, ¿crees que necesitas un coach o un/a amigo/a?



profundizar y responder a preguntas que nos impiden actuar, nos están limitando o simplemente tenemos miedo a hacernos. Asimismo, el tener un coach significa también tener un espejo que en el momento en que percibe que algo es importante para nosotr@s o hay una incongruencia entre nuestro discurso y nuestra comunicación no verbal, nos lo hará sa-

Foro de opinión

Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas

