

acción empresarial

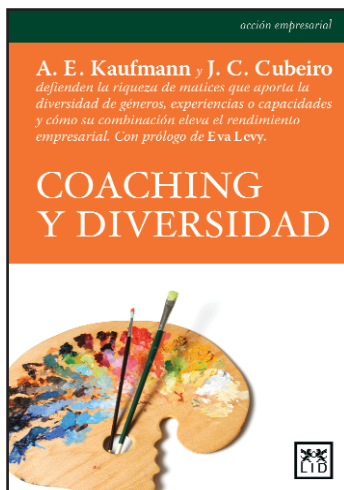
**A. E. Kaufmann y J. C. Cubeiro**  
*defienden la riqueza de matices que aporta la  
diversidad de géneros, experiencias o capacidades  
y cómo su combinación eleva el rendimiento  
empresarial. Con prólogo de Eva Levy.*

# COACHING Y DIVERSIDAD



«En las empresas todavía es frecuente encontrar la diversidad posicionada entre las buenas prácticas de negocio, los valores o la responsabilidad corporativa (...). En las universidades y escuelas de negocios es todavía escasa la integración curricular de la gestión de la diversidad y poco frecuente la investigación rigurosa sobre la misma. No es mucho lo que hay escrito en nuestro país, ni numerosos los profesionales especializados en esta disciplina emergente. En esta obra se reúnen trabajos provenientes de múltiples disciplinas. En especial se exploran los territorios comunes de diversidad y *coaching*».

Uxio Malvido  
Director de Diversidad y Entorno de Trabajo para Europa, Oriente Medio, África y Canadá de Merck, Sharp & Dohme (MSD)



## Ficha técnica

ISBN13-EAN: 9788483560730  
Coordinado por: A. E. Kaufmann y J.C. Cubeiro  
Prologuista: Eva Levy  
Editorial: LID Editorial Empresarial  
Colección: Acción Empresarial  
Edición: 1ª ed.  
Idioma: Español  
Páginas: 256  
Encuadernación: Rústica con solapas  
Formato: 15x22 cm.  
Impresión: B/N  
PVP: 19,90€

**Dirigido por:** **Alicia E. Kaufmann** es catedrática de Sociología de las Organizaciones en la Universidad de Alcalá de Henares. Entre su producción figuran 18 libros y 75 artículos. Participa activamente en FEDEPE y es miembro de la junta directiva de AECOP.

**Juan Carlos Cubeiro**, socio director de Eurotalent, es uno de los mayores expertos españoles en talento, liderazgo y coaching. Es autor de más de 20 libros y colabora con la Universidad Comercial de Deusto, CEU San Pablo y ESADE, entre otras instituciones.

## Índice:

Prólogo de **Eva Levy**  
Presentación de **Uxío Malvado**

### Primera parte. Visiones innovadoras del *coaching*

1. *Coaching*: de la fragmentación a la integración, **Alicia E. Kaufmann**
2. Diversidad, *coaching* y felicidad, **Juan Carlos Cubeiro**
3. *Coaching* y diversidad: transformarse a través del pensamiento, **Borja Vilaseca**
4. Diversidad y *coaching*, **Marta Romo**
5. *Coaching* para el entrenamiento del alto rendimiento: el caso de los deportistas, **Raquel Casero**
6. *Coaching* y diversidad generacional: la generación Y, **Nekane Rodríguez**
7. *Coaching* y liderazgo, **Douglas McEncroe**
8. *Coaching* y creencias limitadoras en las mujeres, **Vivian Acosta**

### Segunda parte. Diversidad cultural y emocional

9. Diversidad cultural y *coaching* para expatriados, **Alicia E. Kaufmann y Carlos Melo**
10. Diversidad, *coaching* y gestión del cambio, **Antonio Vázquez Vega**
11. Claves para un *coaching* multicultural: China y Occidente, **Virginia Bravo Veguillas, Carmen España y Silvia García** (equipo dirigido por Alicia E. Kaufmann)

### Tercera parte. Diversidad de género

12. *Coaching* y empoderamiento: estrategias para la gestión de la diversidad, **Maite Sarrió Catalá**
13. Mujeres líderes en América Latina. Legados, oportunidades y desafíos, **Lidia Heller**
14. *Coaching* y cultura de la rivalidad. El diablo se viste de Prada, **Asunción Molero Aranda, Marta Moreno del Álamo, Paula González Duarte, Ascensión Polo García y Alicia E. Kaufmann**

Notas

Bibliografía

Índice de autores

## La obra:

**Alicia Kaufmann** y **Juan Carlos Cubeiro** exploran, junto a un grupo de 17 autores más, los territorios comunes de diversidad y coaching en una obra que presenta «las primeras aproximaciones en España sobre este tema», tal y como matiza Uxío Malvido en la carta de presentación del libro.

***Coaching y diversidad*** aborda ésta última desde su relación con una estrategia de negocio sostenible, un enfoque que supera la gestión habitual de la diversidad, relacionada normalmente con prácticas de responsabilidad corporativa. Juan Carlos Cubeiro, tomando la sabana africana como un ejemplo de gestión de la diversidad regido por las propias leyes de la naturaleza, propone el *coaching* «como valiosa herramienta de integración de la naturaleza (que apuesta por la diversidad) y la racionalidad (que es uniformadora). Se trata de utilizar el diálogo platónico como forma de colaboración».

La prologuista de la obra, Eva Levy, explica sintéticamente las tres divisiones que estructuran el libro:

Primera parte. Visiones innovadoras del *coaching*

Segunda parte. Diversidad cultural y emocional

Tercera parte. Diversidad de género

«En la primera parte contamos con una amplia gama de autores que presentan y ahondan en el coaching desde distintas perspectivas (...). Se aborda por qué aparece esta modalidad de intervención en la sociedad actual, caracterizada por la hipervelocidad, la soledad y la fragmentación de las personas. Se diferencia claramente en qué consiste y en qué se asemeja el coaching a la terapia, así como la necesidad de desarrollar, a través de esta técnica, el potencial de las personas. Continúa con la necesidad y la búsqueda de la felicidad por las personas. El texto ofrece pautas y herramientas del logro de la transformación desde la capacidad personal a herramientas como el diversigrama. No se olvidan ejemplos clarificadores sobre cómo alcanzar el potencial, a través del análisis de los deportistas de alto rendimiento. La especificación y clarificación aparecen como una constante en los contenidos, ya que se diferencia entre generaciones, haciendo particular hincapié en la generación Y también se aborda el tema del *coaching* para mujeres, deteniéndose particularmente en las creencias limitadoras.

En el segundo bloque de temas se comienza con un análisis pormenorizado de la importancia de la diversidad en la sociedad global, mostrando cifras del avance de este fenómeno en la sociedad española. Otro punto sugerente lo constituye el estudio de la expatriación, tan habitual en las empresas del siglo XXI. Indudablemente este cambio, aunque sea temporal de una sociedad a otra, trae aparejada una serie de situaciones de cambio desde el aspecto cultural, hasta el emocional. Este punto es el que, en general, menos se tiene en cuenta cuando se efectúa el traslado de una directiva o directivo de empresa. No obstante, si no se tiene en cuenta desde un *coaching* preventivo, puede hacer fracasar todo este proceso de cambio, a no ser que se anticipe y se trabaje adecuadamente tanto a nivel de pareja como de familia. El factor clave, en todo este proceso, lo constituye el cambio.

También resultan muy ilustrativos los trabajos de los equipos investigadores de la Universidad de Alcalá de Henares, que introducen ideas muy novedosas en el conjunto de las aportaciones. Las nociones del *coaching* multicultural, en relación con los estilos de negociación diferentes en Oriente y Occidente, resultan muy útiles cuando se trata de contar con una batería de herramientas para establecer negociaciones exitosas con etnias diferentes a la nuestra. De una manera análoga, la investigación del tercer apartado sobre la cultura de la rivalidad en las mujeres, a través del «análisis del método de casos del siglo XXI», que son las películas, aporta no sólo ideas innovadoras, sino también esclarecedoras sobre ciertos comportamientos que, en una primera mirada, resultan chocantes e incomprensibles en las organizaciones. Por último, tenemos dos expertas en temas de género, en España y América Latina, que exponen con maestría y rigor investigador estos aspectos en ambas latitudes».



Los autores coinciden en la relevancia del conocimiento propio como punto de partida y superación. Por esto, se proponen varias prácticas que facilitan la observación y trascendencia del ego, como el eneagrama, y otras que ayudan a entender de qué manera interpretamos lo que sucede, como el diversigrama. También se recogen los fundamentos de un entrenamiento mental y emocional para el alto rendimiento o los modelos sociales de cuatro generaciones diferentes cuyas creencias y valores diferentes han de convivir.

Mención especial merecen los textos vinculados al talento femenino, representado por mujeres directivas entre las que impera un sentimiento de culpabilidad hacia los demás en relación a su carrera directiva y que, con frecuencia, son calificadas de frías, duras e insensibles. O asociado, en el caso de América Latina, a ejecutivas líderes que han desarrollado habilidades contrarias a la integración para acceder al poder, y que acentúan aún más las diferencias entre las mujeres latinas. **Coaching y diversidad** rinde tributo a la aportación de las mujeres y la feminidad al progreso socioeconómico y el éxito organizacional y apuesta por la unión femenina como fuerza de presión y agente de cambio.



**Para más información:**  
aldara.barrientos@lideditorial.com | laura.diez@lideditorial.com | 91 372 90 03