Proa Nova

CARTOGRAFÍA HUMANA PARA MOMENTOS COMPLEJOS

Guía de práctica para coaches y mentores

transiciones profesionales

Cómo acompañar transiciones profesionales sin empujar, sin diagnosticar y sabiendo cuándo derivar.



VERSIÓN 1.0 · 2026

1

CAPÍTULO 1

Para qué sirve esta guía

Las transiciones profesionales se acompañan mal con frecuencia por una razón: se trata un proceso interno como si fuera un problema técnico. Se busca un plan, un perfil, una lista de opciones, y la persona sigue sin moverse, porque lo que se mueve por dentro tiene otro ritmo.

Esta guía propone tres cosas.

- **Leer antes de intervenir.** Seis momentos describen dónde parece estar alguien. Sirven para decidir qué preguntar, qué callar y qué no ofrecer todavía.
- **Una estructura para sostener el proceso.** Tres sesiones y una de seguimiento, con una tarea pequeña entre una y otra.
- **Límites claros.** Qué te toca a ti, qué no, y cómo derivar sin abandonar.

Parte de marcos reconocidos, que se nombran y se resumen con palabras propias: el trabajo de William Bridges sobre finales, zona neutral y nuevos comienzos; el de Herminia Ibarra sobre cómo se construye una identidad profesional; el de Nancy Schlossberg sobre los cuatro ejes de una transición; el de Daniel Levinson sobre las estaciones de la vida adulta; y el de Robert Kegan sobre cómo se construye significado. Las referencias completas están al final. Para citarlos o ampliarlos, consulta los libros originales.



MOMENTO

No sabe qué viene

CÓMO SUENA

- *«No sé cómo presentarme. Ya no soy lo que era y todavía no soy lo que seré.»*
- *«Hay días en que todo parece posible y días en que nada lo parece. A veces en el mismo día.»*
- *«Empecé cinco cosas distintas y no terminé ninguna.»*
- «No estoy haciendo nada útil, pero tampoco puedo parar.»

CÓMO LO CONFIRMAS

«¿Qué le dices a la gente cuando te preguntan a qué te dedicas?» «¿Qué haces que no tiene ningún propósito aparente y sin embargo sigues haciendo?» «¿Cuántas respuestas tienes? ¿Alguna se impone?» Se confirma si no sabe presentarse, si tiene varias posibilidades sin una dominante, si siente vergüenza o, a veces, una energía creativa inusual.

LA TENTACIÓN

Ayudar a salir de ahí cuanto antes.

> ### EL TRABAJO REAL
> Validar el estado como necesario y mantenerlo activo.

MOMENTO · NO SABE QUÉ VIENE

HACER

- Nombrarlo: «este tramo tiene un nombre y una función».
- Distinguir entre activo y paralizado.
- Facilitar movimientos pequeños: «¿qué podrías probar esta semana que no requiera compromiso?»
- Proteger este tiempo de las presiones de afuera.

NO HACER

- Interpretar el desorden como un problema por resolver.
- Proponer planes detallados: suelen nacer del miedo y no de explorar.
- Presionar para resolver la ambigüedad.
- Seguir la urgencia de la persona si viene del miedo.

> **LA DISTINCIÓN CRÍTICA**
> La niebla puede ser **activa** (experimenta, crea, mueve cosas) o **paralizada** (espera una señal externa). La primera pide acompañamiento; la segunda, activación. Si sospechas una depresión, deriva.

SEÑAL DE PROGRESO

Empieza a distinguir lo que **no** quiere, igual de valioso, y aparecen pequeños experimentos.

> **PREGUNTAS QUE INVITAN A CONTAR**
>
> *«¿Qué haces últimamente que no tiene un propósito claro y sin embargo sigues haciendo?»*
>
> *«¿Qué caminos tienes en la cabeza? ¿Ninguno se impone?»*
>
> *«Si nadie esperara nada de ti, ¿qué harías esta semana?»*

> **PREGUNTAS QUE CORTAN LA CONVERSACIÓN**
> *«¿Cuándo vas a decidir?» «¿Ya sabes qué quieres?» «¿Y si lo piensas mejor?»*

DILEMAS FRECUENTES

Acción frente a reflexión; exploración frente a compromiso.

ESTO ES UNA MUESTRA

La guía completa

Sigue con el marco ético, coaching, mentoría y otras ayudas, qué es una transición profesional y sus límites como marco, los seis momentos con sus fichas, la lectura de recursos, el modelo de sesión con una sesión comentada, el canvas del cliente, los trece dilemas, la conversación de riesgo y cómo derivar, los contextos que cambian la conversación, los errores que conviene desmontar, referencias y una hoja del cliente.

PROANOVA.COM