

## **Un acercamiento al coaching**

### **Nahila Hernández San Juan**

Esta disciplina, que nace de la confluencia de otras muchas, es fruto de la interacción del ser humano con el universo en busca de nuevas respuestas a interrogantes antiguas. Las distintas definiciones o metodologías confluyen en algo muy importante: todo lo que queremos ser está potencialmente en nosotros, solo tenemos que aprender una nueva forma para que aflore. La consciencia y responsabilidad sobre el ser que somos nos da la clave y la fuerza para definir nuestro propósito de vida y actuar en pro del mismo. Muchos expertos dicen que el ámbito de actuación del coaching es casi infinito por su propio concepto, no obstante, tiene secciones bien diferenciadas.

### **De donde viene**

La palabra coaching viene del húngaro "kocsi", una carreta especial con un sistema de suspensión más cómodo que toma el nombre de la ciudad húngara de Kocs. Este término pasó al alemán como "kutsche", al italiano como "cocchio", al inglés como "coach" y al español como "coche". El Coaching transporta a las personas de un lugar a otro, es decir de donde están a donde quieren estar. Los orígenes del coaching no son precisos, definidos, asignables a un autor o a una corriente de pensamiento, sino que, confluyen numerosas ciencias, disciplinas y pensadores. No hay un único origen, ni siquiera un "padre" del coaching.

En la Filosofía, desde Sócrates y su método: el arte de hacer preguntas con sus discípulos y que en griego significa "partera", dando simbolismo al hecho de "sacar a la luz" aquello que está dentro de ti, aunque tú no lo sepas; al existencialismo de Nietzsche y la atención a la existencia individual, como mecanismo de los seres humanos de darnos cuenta o tomar conciencia de nosotros mismos para replantearnos nuestro propio proyecto de vida. Pasando por la Ontología del Lenguaje de Rafael Echeverría, la Psicología, desde Freud al Humanismo de Carl Rogers. El coaching habla el mismo lenguaje de la Psicología Humanista con conceptos como: conciencia, libertad, voluntad, autorrealización, y liberación del potencial, la Gestalt, la escuela de Palo Alto de Paul Watzlawick y una lista de Psicólogos estudiosos de la teoría evolutiva o del aprendizaje infantil. Con incorporaciones a principios de los 2000 de la Psicología positiva de Mihaly Csikszentmihalyi. El Management con autores como Peter Drucker, Peter Senge, Stephen Covey o Daniel Goleman; la Neurociencia desde Eduardo Punset al profesor Antonio Damasio:... "El cerebro y el resto del cuerpo constituyen un mecanismo indisoluble integrado por circuitos regulares bioquímicos y neurales que se relacionan con el ambiente como un conjunto y la actividad neural surge de esta interacción." o Mark F. Bear. La Física-Mecánica Cuántica según la cual "el universo cuántico es un set de probabilidades susceptible a los pensamientos del observador, nuestros cuerpos pueden ser cambiados a medida que cambiamos nuestra forma de pensar, es decir lo que nos pasa dentro crea lo que nos pasa fuera. La Epigenética: Corriente de la biología que estudia la influencia del medio ambiente y las condiciones exteriores sobre los genes, el ADN del ser humano.

### **Qué es en realidad: Algunas aproximaciones**

- 1- El coaching consiste en una relación profesional continuada y limitada en el tiempo por los criterios acordados entre coach y coachee. En cada sesión el coachee elige el tema de conversación mientras el coach escucha y contribuye con observaciones y preguntas.
- 2- Acelera el avance hacia los objetivos fijados por el coachee, al proporcionarle un enfoque diferente y una mayor consciencia de sus posibilidades de elección. El Coaching toma como punto de partida la situación actual y se centra en lo que el coachee está dispuesto a hacer para llegar a donde le gustaría estar en el futuro, siendo consciente de que todo resultado depende de las intenciones, elecciones y acciones conseguida por el coachee y respaldadas por la valía profesional del coach y por la aplicación del método del coaching.

- 3- Es el arte de hacer preguntas para ayudar a otras personas a través del aprendizaje en la exploración y el descubrimiento de nuevas creencias que obtienen como resultados el logro de los objetivos.
- 4- Los coaches son facilitadores del aprendizaje: la tarea fundamental de un coach es precisamente la de facilitar la identificación y disolución de aquellos obstáculos que limitan la acción y el aprendizaje.
- 5- La habilidad de crear un ambiente a través de la conversación y de una manera de ser, que facilita el proceso por el cual una persona se moviliza de manera exitosa con el fin de alcanzar sus metas soñadas.
- 6- Es la relación profesional continuada que ayuda a las personas a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresas o negocios.
- 7- Consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño, en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle.

Como vemos existen muchas definiciones y en todas podemos encontrar palabras clave, como: facilitar, acompañar, aprendizaje, limitaciones, creencias, potencial, resultados, etc.

## Tipos de Coaching

**Coaching Personal:** También conocido como life coaching, se basa en los proyectos de vida, la misión, los objetivos, las emociones, los sueños, estrategias para el con el fin de lograr el bienestar personal de un individuo. En este tipo de Coaching, se persigue el bienestar de la persona en los diferentes ámbitos de la vida. Es un proceso de entrenamiento personalizado y confidencial mediante un gran conjunto de herramientas que ayudan a cubrir el vacío existente entre donde una persona está ahora y donde se desea estar. El coach ayuda al desarrollo personal elevando la consciencia, generando responsabilidad y construyendo autoconfianza.

“Un coach promueve la reflexión en su cliente (coachee) para que sea él quien encuentre nuevas alternativas y posibilidades para mejorar sus acciones y en consecuencia sus resultados”...“El coach trabaja con lo que su cliente no ve...el coach muestra por medio de preguntas, reformulaciones,...actuando como espejo muestra al cliente su forma de actuar o pensar, lo muestra para que el cliente decida que hacer con ello”. Así pues el coach promueve nuevas formas de pensar, de observar la realidad con otros enfoques. Es esta nueva mirada la que automáticamente amplía el abanico de acciones a realizar, cambia los paradigmas o creencias limitantes, incrementa la creatividad y permite crecer personal y profesionalmente.

**Coaching Organizacional:** Dentro de este grupo, podemos encontrar el coaching empresarial, dirigido a organizaciones y empresas; trata temas como productividad, relaciones entre trabajadores, gestión del tiempo, etc... y el coaching ejecutivo, dirigido a altos cargos de una empresa y persigue mejorar el liderazgo y las habilidades de dirección y comunicación de éstos. Algunos plantean que el coaching organizacional trabaja sólo en grandes corporaciones y el empresarial en la pequeña y mediana empresa. También conocido como corporativo o estratégico. Se puede dividir en dos tipos:

**Coaching empresarial:** Se dirige a organizaciones o empresas en general y no sólo a los ejecutivos. Incluye temas como el empoderamiento, la gestión del tiempo, favorecer las relaciones entre los trabajadores, la productividad, la satisfacción de los clientes, el trabajo en equipo, etc.

**Coaching ejecutivo:** Está dirigido a altos ejecutivos, hace referencia al desarrollo del liderazgo y explora las habilidades de dirección y de comunicación interpersonal, el rendimiento del personal, etc. El coaching ejecutivo es una relación de colaboración entre ejecutivos de niveles medio y alto, su organización y un coach ejecutivo con los objetivos de facilitar el aprendizaje del ejecutivo y de la organización y; el logro de resultados identificados previamente.

**Coaching Deportivo:** Puede que este tipo de coaching sea el más conocido, ya que trata la motivación y el desarrollo del potencial del deportista. Si hay lesiones, ayuda en el proceso de recuperación. También trabaja el empoderamiento y las habilidades de liderazgo. Incluye al entrenador, los árbitros, y mejora el trabajo del grupo de los atletas, estableciendo objetivos a corto y mediano plazo.

**Coaching Ontológico:** Se dedica principalmente a la optimización del lenguaje que utiliza un determinado individuo. Trata de mejorar la expresión y el movimiento corporal para generar un cambio. Se trata por tanto de una metodología basada ampliamente en el diálogo, la lingüística y la forma en como nos expresamos.

En coaching ontológico se parte de la base de que no podemos nombrar aquello que desconocemos, es decir, solo podemos distinguir aquello que somos capaces de nombrar. El coach aporta distinciones, utiliza las distinciones como herramienta de intervención. Trabaja con palabras cotidianas que el cliente utiliza habitualmente con una determinada interpretación y las rescata para darles una visión nueva, un nuevo matiz, que favorecen la reflexión, el cambio de perspectiva y por tanto, las acciones diferentes.

Parte, también, de la base de que si somos capaces de identificar las creencias o paradigmas que sustentan nuestra vida cotidiana y que nos están resultando limitantes en la consecución de nuestros objetivos y, si somos capaces a su vez de valorar estas creencias fundamentándolas o no, podremos cambiar las creencias que nos limitan por otras facilitadoras que potencien nuevas emociones que nos predispongan a la acción. Esa consciencia generará aprendizajes que empoderen al coachee en pro de su plan de acción personal. En el coaching Ontológico, el lenguaje genera realidad.

**Coaching Sistémico:** Analiza el impacto que tiene una persona en su entorno, sin considerar a la persona como un elemento aislado. Este proceso de coaching considera a la persona como parte de un sistema, es decir, no lo considera como un elemento aislado. Es de utilidad para analizar el impacto que tienen los actos de la persona en su entorno.

**Coaching con Inteligencia Emocional:** Basado en el autoconocimiento para conseguir el crecimiento personal. Están bastante probados los beneficios de la Inteligencia Emocional para el buen desarrollo del individuo. Este tipo de coaching se basa en las aportaciones de Daniel Goleman sobre Inteligencia Emocional. El autoconocimiento y la manera de regular las emociones, es básico para conseguir el desarrollo personal y el bienestar. La inteligencia Emocional, si se maneja apropiadamente, es útil para el beneficio propio y ajeno.

**Coaching PNL (Programación Neurolingüística):** Intenta modificar la conducta a través de cómo la persona interpreta la realidad que le rodea. Analiza como la persona interpreta y afronta la realidad (visual, auditiva, kinestésica) para ayudar a modificar ciertas conductas. Este tipo de coaching combina el Coaching con la Programación Neurolingüística.

**Coaching Coercitivo:** Ha sido bastante criticado por sus técnicas de alto impacto para lograr cambios significativos en las personas. Se basa en seminarios de entrenamiento que afirman lograr un cambio profundo en la persona a través de sus técnicas de alto impacto.

**Coaching de Atracción:** La Ley de Atracción y la física cuántica ayudarán en tu proceso de coaching. Estas disciplinas afirman que creamos nuestra realidad a través de nuestros pensamientos.

**Coaching Familiar:** Pretende mejorar las relaciones familiares y potenciar las capacidades del conjunto familiar. Trabaja la relación de la familia con el entorno (amigos, comunidad, sociedad), la relación de la familia entre sí y la de cada individuo consigo mismo.

**Coaching Transformacional:** Te ayuda a comprender las leyes que rigen el universo, cómo manejas tu energía y el impacto de tus acciones en tu realidad diaria. Sirve de base para otros tipos de coaching.

**Coaching de sombra:** En este tipo de coaching, el coach observa la actuación del individuo en los campos en lo que experimenta dificultades, sin participar.

Desde otros puntos de vista podríamos distinguir tipos de coaching en función de el número de clientes al que se dirige un proceso: si se trata de un único cliente, el coaching individual, si se trata de varias personas que tiene en común uno o varios objetivos es coaching de equipos, coaching grupal cuando sin tener objetivos comunes si que se comparten intereses. Igualmente podemos observar que existen especializaciones basadas en el conocimiento profundo y singular del entorno del cliente: coaching ejecutivo, coaching político, coaching educativo, coaching deportivo, Coaching de vida, etc.

## **Mi visión personal como conclusión**

Mi objetivo como coach es potenciar al máximo la capacidad de acción de mi cliente, en función del logro de las metas propuestas. No asumo que el contexto o las circunstancias son las culpables de las emociones, de la poca o nula capacidad de actuar de forma diferente. Asumo que no podemos cambiar los hechos, pero sí la manera en que nos relacionamos con ellos. Con esa base, diseño y sistematizo un plan que facilite el aprendizaje, promueva cambios cognitivos, emocionales y conductuales generando cambios de perspectiva, aumentando la motivación, el compromiso y la responsabilidad. Para ello utilizo la metodología que consiga el máximo desarrollo profesional y personal de mi cliente, generalmente una fusión que se va ajustando durante el proceso.

Procuro no perder de vista, que somos seres eminentemente lingüísticos, que a medida que crecemos acumulamos experiencias, generamos creencias y paradigmas con los que convivimos, pensando en muchas ocasiones que son "la realidad". No vemos las cosas como son, vemos las cosas como somos. Lo que hacemos y lo que pensamos está influyendo y a la vez es influido por el conjunto de la existencia. En cualquier caso y con la concepción que todo está interconectado, desde el punto de vista del coaching lo que importa es lo que nosotros podemos, queremos y somos capaces de hacer. La frase de Séneca "Concédeme la serenidad para aceptar las cosas que yo no puedo cambiar, el valor para cambiar lo que sí puedo y la sabiduría para establecer la diferencia", subraya uno de los focos del proceso de coaching: Qué es lo que yo sí puedo hacer, pretender lo contrario suele ser poco realista. En otras palabras, lo que Covey denomina área de preocupación y área de influencia. Si no puedo hacer nada no me preocupo y si puedo hacer algo tampoco me preocupo, me ocupo **FACTA NON VERBA!**

Podemos afrontar este mundo con victimismo, creyendo que lo que tenga que suceder sucederá, y que no podemos hacer nada para cambiarlo. Otra opción es, una vez que asumimos la incertidumbre, planificar y controlar todo al más mínimo detalle, cuantas menos sorpresas emocionales mejor. Y una tercera sería tomar consciencia del tipo de observador que estoy siendo, aceptando las circunstancias pero teniendo claro que de mí depende el relacionarme eficazmente, consiguiendo mis objetivos, con mi entorno y que en la medida en que yo cambie también mi entorno lo hará. Somos nosotros con nuestro pensamiento y con nuestras conversaciones los que tenemos la posibilidad de generar otras circunstancias, otros escenarios.

Mi convicción más profunda respecto al coaching, es que sin EXPERIENCIA DE VIDA DIRECTA, el coach estará muy limitado para ser un aporte real a un tercero. Desde la acumulación de información, incluso práctica profesional, estaremos reproduciendo nuestros propios paradigmas. De la fusión Conocimientos- Experiencia profesional- Experiencia directa de vida- Puesta en acción es de donde nace la aptitud auténtica para guiar a un coachee.