

El coaching y su aplicación en la salud

Modelo GROW

Cuando iniciamos la relación de ayuda en coaching, empezamos con una línea de trabajo marcada por el propio cliente. El papel del Coach es facilitar el encuentro con las necesidades de cambio del usuario con el fin de conseguir sus deseos.

GROW, un modelo ideado por John Whitmore es la base actual del trabajo en coaching. Su traducción literal al castellano sería **CRECER**. La pretensión es generar un cambio que nos lleve a nuestra meta o estado deseado.

Este acrónimo está formado por los vocablos ingleses **Goal**, **Reallity**, **Options**, **Who**, **Where**, **When**, **What**, **Why**. Traduciéndolo a nuestro idioma las fases serían:

- La elección de la meta (Goal)
- La realidad (Reallity)
- Las opciones (Options)
- Plan de acción (Quién, Dónde, Cuando, Qué, Por que)

Goal (Meta). La elección de esta no viene definida por el coach. Utilizando la pregunta ayudamos al usuario a que busque en su interior donde desea llegar. Serían preguntas que facilitarían la introspección; ¿qué deseo tienes?, ¿qué te gustaría conseguir?, ¿qué quieres lograr? van a facilitar que el coachee mire en su interior hasta dónde quiere llegar en un futuro. Esta meta inicial puede ser muy ambiciosa ya que al fin y al cabo va a ser un objetivo a largo plazo. Recordando el anterior artículo sería la vaca. Para lograrlo vamos a iniciar un camino fraccionando el recorrido en pequeños cambios que, al ir consiguiéndolos, van a generarle motivación, satisfacción, ambición y deseo de ir hasta su estado deseado. En muchos procesos de coaching puede parecer que la meta que se plantea al inicio va a ser la que va a predominar durante toda la relación de ayuda y sin embargo al ser una relación muy dinámica, pueden aparecer metas más ambiciosas que anteriormente no se atrevía a expresar.

En el caso de la salud, y debido a veces a unos cambios drásticos, se pueden plantear también algunas preguntas que le pongan ante una nueva salida. Por ejemplo, ahora que vas a disponer de tiempo para ti, ¿qué te gustaría estudiar?, ¿qué gran viaje podrías realizar? En algunas ocasiones la meta no está clara para el usuario y nos podemos valer de herramientas como "La rueda de la vida" para entender cuáles serían sus probables áreas de mejora.



En la rueda de la vida se valora de 0 a 10 cada uno de los ocho radios partiendo del centro. Así se ven las áreas hacia las que se puede dirigir el desarrollo personal.

Reality (Realidad). Hablar de deseos o esperanzas no es alejarse de la realidad, es ver que hay en nuestro interior que quedó en el tintero para “mejores ocasiones” o quizás, también algo para lo que no nos sentíamos preparados. Hemos de aprender a vivir en el “AQUI Y AHORA”.

Si ponemos la línea de partida en un estado que no refleja la realidad, los planes que confeccionemos no alcanzarán su objetivo. Partir de una premisa falsa nos lleva a un plan que no se adapta a lo que el ayudado necesita.

Entender que la persona que va a iniciar su camino de cambio cuenta con el potencial para lograrlo va a facilitar que ponga sobre la mesa la auténtica posición desde la que parte.

Algunos ejemplos de las preguntas que nos pueden ayudar a explorar la realidad son: ¿qué conoces ya de lo que quieres lograr?, ¿está dentro de tu capacidad lograrlo?, ¿es algo que sabes que vas a lograr aunque cueste trabajo? En el caso del coaching y la salud podemos facilitar con preguntas poderosas la búsqueda de un contacto con la realidad pasada, asumiendo la nueva realidad; ejemplos son: ¿qué deporte que antes practicabas podrías seguir haciendo?, ¿puedes retomar tus hobbies?

Reconocer las limitaciones, así como las capacidades va a servirnos para empezar a construir el futuro.

Options (Opciones). La vida no es algo lineal en la que solo hay un camino. La premisa de que para cada problema hay una única solución hace que aunque algo no funciona sigamos intentándolo. A lo largo de nuestra vida hemos ido economizando en soluciones para resolver problemas que se suelen repetir, pero en cuanto deja de funcionar nos empezamos a poner nerviosos. Los niños son el ejemplo claro de uno de los principios que se usan en ciencia, ENSAYO Y ERROR. Ante algún problema, los pequeños exploran diferentes caminos para conseguir el resultado que desean. El mundo emocional y relacional no es un modelo matemático que cumple unas reglas universales, es un sistema en equilibrio en el que un movimiento lo desestabiliza todo y nos obliga a buscar nuevas posiciones.

Cuando nos encontramos ante un deseo de cambio es muy potenciador facilitar a quien ayudamos la búsqueda de opciones. Una herramienta muy conocida por todos es el “Brainstorming” o tormenta de ideas. La principal característica de la herramienta es que se anotan todas las ideas que surgen para afrontar un problema o camino. NUNCA se descarta ninguna ni se pide explicación. Se escribe sin más. Un error muy común es empezar a poner “peros”; esto genera una barrera en la persona que da las ideas sintiéndose “juizado” y callando nuevas ideas por el temor al próximo “pero”. Si facilitamos la fluidez de ideas, alguna que parezca loca, puede dar pie al desarrollo de una idea brillante y la consecuente solución del problema.

Las preguntas que pueden facilitar la búsqueda de opciones podrían ser ejemplos como:

- ¿Te has enfrentado a algo parecido?
- ¿Cómo lo resolviste?
- ¿Conoces a alguien que ya lo consiguió?
- ¿Cómo crees que lo hizo?



What, where, who... (Plan de acción). Este es el momento de empezar a pensar como poner las opciones en juego. Ahora sería el momento de ver las consecuencias de cada una de las ideas de la tormenta de ideas y ver si son viables, mejorables o directamente se descartan.

Si recordamos el anterior artículo entenderemos que el plan de acción no ha de ser para resolver un “todo”, sino que ha de ser una hoja de ruta inicial, pero dinámica, que nos pone en camino. Con dinámica me refiero que está vivo, que es cambiante conforme vamos avanzando. Cada paso en el que nos acercamos a nuestro objetivo nos amplía nuestra caja de herramientas, nuestra autoestima y nuestro potencial resolutivo.

Las pautas que se marcan para conseguir el objetivo son el plan más personalizado que se puede crear, ya que es el usuario quien lo crea.

Las preguntas han de ser facilitadoras. ¿Cómo podrías hacerlo?, ¿quién te puede ayudar?, ¿podrías aprender a hacerlo?

En el área de la salud también hay que explorar la posibilidad de encontrar al especialista que mejor le puede ayudar con preguntas como: ¿Quién crees que es la persona que mejor te puede ayudar en tu problema?, ¿Quién podría ayudarte a encontrar al especialista más indicado?, ¿Cuándo puedes hacer esta consulta en tu centro de salud?

El Coaching está integrándose en la salud como una herramienta para ayudar al profesional a dar un servicio aún más amplio al paciente. Médicos y enfermeras ya aportan todo su trabajo en facilitar que el paciente se encuentre lo mejor atendido que es posible. Ahora también se está impartiendo formación en coaching en Colegios de enfermería, hospitales y universidades. También hay entidades privadas que están impartiendo, de manera puntera, cursos de coaching, como es el caso de Coloplast. Durante el mes de enero se impartió el primer curso para 18 enfermeras en esta disciplina, con un fenomenal acogimiento. Y esto genera proyectos novedosos.

En el próximo artículo exploraremos la forma más inteligente (SMARTER) de llegar a cada una de las metas volantes del “gran plan”.

Rafael Maset Cañada,

Coach de EMOTIVIT.

