

Boletín Electrónico Ostomía

Febrero 2016

Orígenes del coaching

Si buscamos el origen del Coaching como tal, vemos que es una disciplina que surge en Estados Unidos hace unos 30 años. Timothy Gallwey empieza a trabajar con deportistas y sienta las bases en su libro “the inner game, tennis” (el juego interior en el tenis). Posteriormente ve que el sistema es extensible a cualquier deporte y esto ayuda a afianzar los diferentes paradigmas en los que se sostendrá el coaching.

John Whitmore, londinense de 65 años casado con una psicoterapeuta, desarrolla el modelo GROW en su libro “Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas” que se convierte en referente mundial. La mayoría de las escuelas de coaching se basan en esta línea de trabajo ya que da una forma y orden a la sesión de coaching con el usuario.

Otro gran referente del Coaching moderno ha sido Thomas Leonard, fundador de Coach University, Coachville e ICF. Una de las personas que más ha aportado al mundo del coaching.

Podemos remontarnos en la historia para encontrar en Sócrates y su mayéutica la gran herramienta de nuestro trabajo: la pregunta reveladora que orienta a los interlocutores a buscar la “verdad” exponiendo las bases de las falsas creencias.

¿Qué es el Coaching?

Muchas personas creen que la figura del coach viene del término inglés “Coach= entrenador” y no es correcto. El término viene del Húngaro koch o coche que era un nuevo tipo de carro que servía para transportar personas de un lugar a otro de la manera más cómoda posible y con un cochero que dirigía el coche para alcanzar fácilmente el destino.

Así podemos definir el Coaching como el arte de encontrar y gestionar los cambios necesarios para alcanzar nuestros objetivos, metas, deseos o sueños. Es un proceso personalizado y confidencial donde el usuario o coachee desbloquea todo su potencial para maximizar su desempeño y rendimiento con el fin de alcanzar la plenitud personal y profesional.

Por medio de preguntas poderosas y desafiantes va tomando conciencia, analizando y dándose cuenta de donde se encuentra y donde quiere llegar a estar. Para ello va a generar un plan de acción totalmente adecuado a su capacidad y potencial para alcanzar dicha meta.

Podríamos encontrar una analogía bastante esclarecedora si comparamos al coach con un acomodador. Dicha figura no elige la película para el usuario ni el asiento desde el que quiere verla. Es el Coach la persona que acompaña al cliente al lugar que éste ha elegido para hacer su recorrido de manera segura, rápida y efectiva. Además no termina ahí, facilitará un cambio de lugar si el espectador así lo solicita o incluso si decide cambiar de film.

El Coach no hace un diagnóstico del mundo del ayudado, es éste mismo quien, facilitado por las preguntas del profesional, hará el diagnóstico más preciso, marcará las pautas a seguir y desarrollará el plan más personalizado que se puede hacer para lograrlo. De este modo es el cliente el artífice de todo su cambio lo que genera un gran crecimiento de su autoestima.

¿Cómo acceder a un gran cambio sin que me frustre?

Como he señalado, el usuario o Coachee parte de una realidad y se sumerge en una aventura de transformación hasta llegar a su estado deseado. Este camino puede ser corto y fácilmente alcanzable o, por el contrario, un gran cambio.

Cuando partimos de una zona de confort en la que dominamos nuestro mundo, y la dejamos atrás para buscar esa meta que anhelamos conseguir o estado deseado, salimos de un lugar conocido hacia lo desconocido. Esto nos va a exigir grandes cambios y si no somos capaces de llegar nos genera frustración. Retrocedemos hacia el punto de partida descubriendo que nuestra zona de confort se ha reducido ya que aparece la nueva creencia limitante “No soy capaz”. Esto sería como “Intentar comerse una vaca de un bocado”... un imposible.

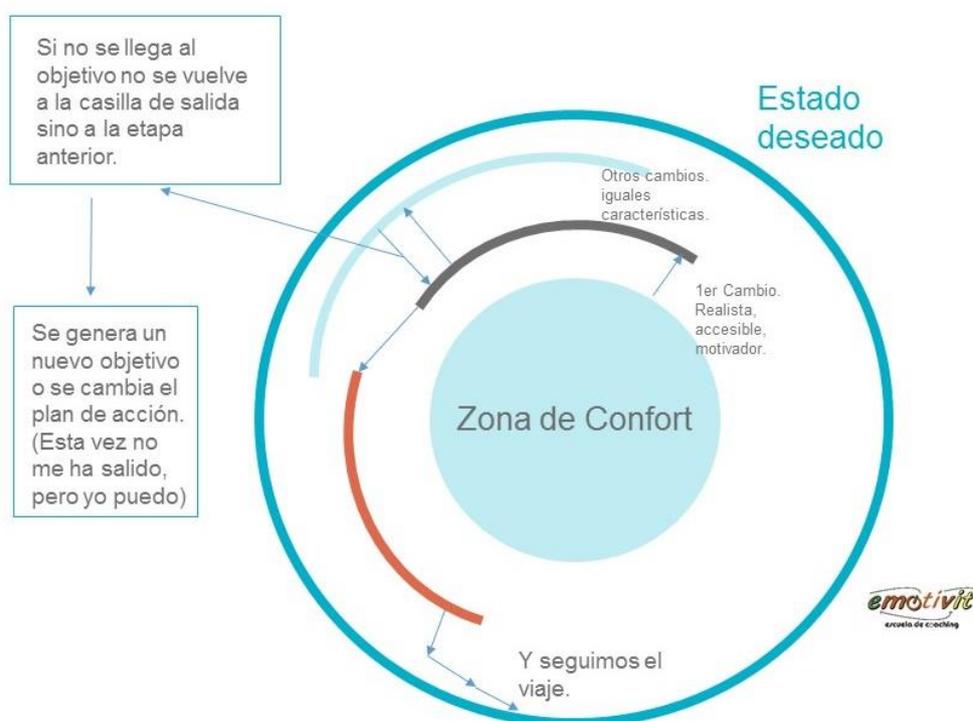


Por medio del trabajo con un Coach se va a estudiar la realidad desde la que se parte y donde se desea llegar. También con realidad se ve si es posible hacerlo del tirón o por el contrario hay que fraccionar el camino. O sea, vamos a filetear la vaca, y no solo eso, vamos a cocinarla de manera que sea agradable y succulenta.

Y así, en el tiempo, para cuando nos demos cuenta, nos habremos comido la vaca. Se van a generar “metas volantes” que nos van a ir acercando al objetivo final.

Cada vez que llegemos a cada una de esas metas vamos a tener un gran sistema de recompensas: Soy capaz, lo he logrado, estoy más cerca... que van a servirme de motivación para alcanzar nuevos objetivos.

Voy a ir cada vez con más seguridad y con el convencimiento de poder lograrlo. Pero vamos a poner los pies en la tierra: ¿y si no se consigue llegar a una de esas metas volantes? Se da una nueva realidad. A diferencia del primer diagrama, no hay un retroceso hasta la casilla de salida (con una reducción de la zona de confort) solo se retrocede hasta la anterior meta volante ya que se tiene la certeza de dos cosas: o bien mi objetivo era demasiado ambicioso, o mi plan de acción no era el adecuado para lograrlo. Entonces se replantea la situación y se continúa con el camino.



¿Qué habilidades necesita un Coach?

Hay tres habilidades básicas para poder desarrollar bien una sesión de coaching: la escucha activa, la empatía y el arte de preguntar. Son necesarias también otras habilidades como la calibración, rapport y la personalización/ normalización y confrontación. En esta ocasión vamos a explicar muy brevemente cada una de ellas ya que en futuros artículos iremos profundizando en cada una de las habilidades para poder desarrollarlas plenamente.

LA ESCUCHA ACTIVA: Es la aptitud que nos va servir para comprender el mapa o constructo mental del ayudado. Muchas veces tendemos a filtrar lo que el usuario nos cuenta por nuestras experiencias, creencias y reglas lo que da pie a juzgar lo que nos cuenta. Hay que tomar una posición en la que entendemos lo que siente porque tiene sus propias experiencias y hemos de saber verlas desde esa nueva visión.

LA EMPATÍA: Muchas veces se explica esta aptitud como vivir el mundo de la otra persona desde sus "zapatos". Esto puede dar pie a confundir empatía con simpatía. Si entendemos el mundo y el mapa del ayudado podemos comprender como dice que se siente, comprendiendo sin juzgar, pero yo sigo estando en mi propia piel sin contagiarme de sus emociones.

Comprender, no compartir.

EL ARTE DE PREGUNTAR: No hay que bombardear con preguntas para entender el pasado. Claro que hay que hacer algunas para ponernos en precedente, pero en lo que nos centramos es en generar una serie de preguntas poderosas que facilitan el diagnóstico para el propio usuario de su realidad. Preguntas que hacen que se abran nuevas líneas de pensamiento que genere opciones y oportunidades para llegar a su objetivo y poder preparar un plan de acción para lograrlo.

LA CALIBRACIÓN: Por medio de la observación iremos viendo como el coachee va evolucionando a lo largo de la sesión de coaching. Como va cambiando su mundo emocional para llegar a gestionarlo en su propio beneficio evitando el secuestro emocional o la pérdida de control sobre las emociones.

EL RAPPORT: Significa sintonizar con la persona. Es comunicarnos en el mismo canal, con un mundo adaptado al "idioma" que habla. No solo en lo referente al lenguaje verbal, también adaptándonos al paralenguaje y al lenguaje no verbal. Sería conjuntarnos en comunicación para que el ayudado se sienta comprendido y nos comprenda.

LA PERSONALIZACIÓN, NORMALIZACIÓN y CONFRONTACIÓN: Llevando a la responsabilidad del usuario los cambios y tareas que el mismo decide, para desarrollar todo su potencial.